

**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening
(CV Deschino Sport)**

Ardian Wahyunata

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Email : awahyunata@gmail.com

(Diterima: Juli 2021; Direvisi: Juli 2021; Dipublikasikan: September 2021)

ABSTRAK

Penelitian ini menguji tentang hubungan antara Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Pemecahan Masalah. Metode yang peneliti gunakan adalah kuesioner dengan teknik sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Metode analisis menggunakan regresi dengan SPSS versi 17. Hasil Penelitian ini mendukung hipotesis yang di buat, yaitu, Pelatihan Kerja terhadap Kreativitas Pemecahan Masalah memiliki pengaruh positif, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan Kreativitas Pemecahan Masalah berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kreativitas Pemecahan Masalah, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan berbagai perusahaan dalam era global semakin kompleks, sehingga bagaimana strategi dari perusahaan yang harus dapat memperhatikan pemanfaatan seluruh potensi-potensi yang ada tak lain ialah Sumber Daya Manusianya, sehingga sebuah perusahaan nantinya dapat meningkatkan pemasukan dari pada perusahaan itu sendiri dan dapat meningkatkan kualitas mereka. Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen, mulai dari perekrutan karyawan, pelatihan, masa training, bekerja, penggajian serta yang lainnya.

Penelitian ini di lakukan pada CV. Deschino Sport di Bantul Yogyakarta yang merupakan produksi sarung tangan dengan pemasaran lokal hingga ekspor. Salah satu dari proses agar terciptanya tujuan dari perusahaan yaitu dengan Pelatihan Kerja. dalam Menurut Kaswan (2011:2) dalam (Sugiarti & Megawarni, 2012), "Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan," Hal ini menunjukkan pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang di berikan dan sebagai upaya mempersiapkan tenaga kerja dalam menghadapi tugas dalam perkerjaan.

Menurut Simamora dalam (Hartatik, 2014:89) dalam (Sugiarti et al., 2016), Upaya meningkatkan kinerja bagi karyawan dengan tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena

kekurangan keterampilan, sehingga dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatan dalam pengetahuan dan unsur keahlian untuk memperbaiki kinerja karyawan dari yang kurang baik menjadi lebih baik, selanjutnya di tambah dengan unsur kreativitas yang tinggi telah di miliki oleh karyawan sehingga mampu dapat menyelesaikan permasalahan yang kreatif yang di diharapkan, memang dapat dikatakan di dalam perusahaan banyak masalah yang akan di hadapi baik dengan karyawan perusahaan (internal) maupun hubungannya dengan pelanggan (eksternal), sehingga sumber daya manusia dituntut dapat memiliki ide-ide kreatif dalam menghadapi masalah di dalam suatu pekerjaan.

Menurut Hamalik, (1994:151) dalam (Wardani, 2020) problem solving adalah suatu proses mental dan intelektual dalam menemukan masalah dan memecahkan berdasarkan data dan informasi yang akurat, sehingga dapat diambil kesimpulan yang tepat dan cermat. Sehingga untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan di perlukan Pelatihan Kerja, karena memiliki peranan penting kualitas dari suatu karyawan, setelah diberikan Pelatihan Kerja maka timbullah suatu kreativitas bahkan inovasi atau ide-ide kreatif dari para karyawan dan dapat memecahkan masalah yang di hadapi dalam pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Octaviani, 2019:11 dalam (Nurhelivia & Wangdara,

2020) “Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori”, untuk dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dari kinerja para karyawan sangat perlu adanya pengetahuan dan keterampilan yang cukup baginya. Menurut Kaswan (2011:2) dalam (Sugiarti et al., 2016),, “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.”

Menurut Mangkunegara (2011: 57) dalam (Khoiriyah et al., n.d.), Indikator- indikator pelatihan tersebut yaitu : Instruktur, Peserta, Materi, Metode, tujuan.

a. Instruktur

Pentingnya kualitas dari seorang pelatih yang nantinya dapat menghasilkan orientasi pada peningkatan skill, sehingga bagian pelatih ini harus di perhatikan kualifikasi-kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompetensi serta selain itu harus benar- benar baik untuk melakukan pelatihan.

b. Peserta

Dalam mengikuti Pelatihan pesertanya juga melalui proses seleksi berdasarkan syarat-syarat tertentu serta kualifikasi yang sesuai, kemudian didalam melakukan pelatihan harus memiliki semangat yang tinggi dalam mengikutinya.

c. Materi

Program pelatihan sumber daya manusia yang di berikan kepada para peserta baik dari materi maupun metode yang lainnya mempunyai manfaat yaitu tujuan yang hendak di capai oleh perusahaan. Materi pelatihan yang menysasar ke peserta di harapkan mampu menambah kemampuan peserta sehingga kedepan dapat diterapkan atau diaplikasikan ke dalam pekerjaannya nantinya

d. Metode

Memberikan sosialisasi metode pelatihan ini sebelumnya agar peserta dapat mudah memahami apa yang telah di jelaskan oleh instruktur, dengan titik pencapaian memberikan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan

e. Tujuan

Dengan pelatihan di harapkan para peserta atau calon karyawan baru memiliki hasil pelatihan kerja meliputi: meningkatnya skill dan ketrampilan, berbagai pengetahuan, dan tingkah laku karyawan.

2. Kinerja Karyawan

Menurut (Siagian, 2018: 5) dalam (Nurhelivia & Wangdara, 2020) Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi atau prestasi kerja oleh seseorang. Kinerja karyawan yaitu perolehan yang didapat dalam mengerjakan pekerjaan yang digapai seorang karyawan ketika dia melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang ditugaskan. Pengertian

kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan. Menurut Suparyadi (2015:300) dalam (Sari & Susilo, 2020), kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Menurut Menurut Bangun (2012:234) dalam (Sari & Susilo, 2020), indikator dari penelitian kinerja karyawan yaitu: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerja Sama.

Faktor- Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) (Anggereni, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan sebagai berikut.

- (1) Faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spiritual.
- (2) Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur

kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan dari dari kinerja menurut Mangkunegara (2014:10-11) dalam (Yulianti, 2015) 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 dan 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.

Kreativitas Penyelesaian Masalah

Menurut, (Sang-Woo Hahm 2018) dalam (Wardani, 2020) Kreativitas adalah generasi ide-ide baru dan berguna oleh masing-masing karyawan, sedangkan inovasi melibatkan sukses implementasi ide-ide kreatif oleh organisasi, sedangkan Menurut Rachmawati (2010:14) dalam (Styoro Cahyo Wibowo 2013), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan

diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

Dimensi Kreativitas

Kreativitas Menurut Rhodes dalam Munandar (2009) dalam (Sintaasih et al., 2013) mendefinisikan ke dalam 3 dimensi kreativitas yaitu; Person, Process, Press.\

Point- point Penelitian Kreativitas

Menurut Yilmaz & Akman (2008:105) dalam (Sari & Susilo, 2020), *item* dari penelitian kreativitas yaitu:

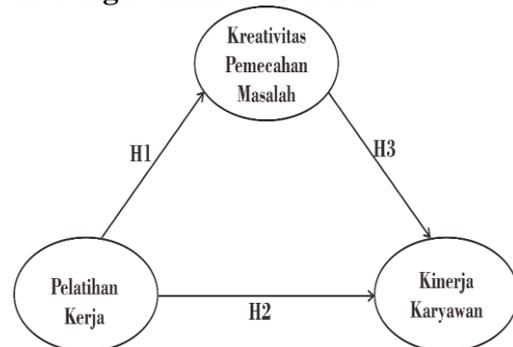
- a. Didukung oleh manajemen dan budaya perusahaan yang mendorong untuk melakukan kreativitas.
- b. Dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dengan cepat.
- c. Melakukan perbaikan secara kontiyu untuk pengembangan kemampuan.
- d. Didukung oleh manajemen untuk dapat mengetahui perubahan kondisi lingkungan.
- e. Didukung oleh manajemen untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan perusahaan (produk, ide, kreativitas).
- f. Menggunakan pengetahuan dari sumber informasi yang berbeda untuk mengembangkan tugas secara efisien dan efektif.

Pengertian Penyelesaian Masalah (Problem Solving)

Menurut Heppner dan Krauskropf (Heppner,Pretorius, Lee & Wang, 2002) dalam (Dwi et al.,

2016) pemecahan masalah dilakukan ketika individu menghadapi masalah kompleks, perubahan secara cepat, dan tujuan yang berhubungan secara langsung dengan kognitif, afektif, dan tindakan yang dilakukan untuk menghadapi masalah baik dari internal maupun eksternal individu.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Deschino Sport di Piyungan, Bantul, Yogyakarta yang berjumlah 60 orang. Dalam pengambilan Sampel ini menggunakan sampling jenuh yaitu Karyawan CV. Deschino Sport di Piyungan, Bantul, Yogyakarta sejumlah 60 karyawan. Data penelitian ini didapat dari individu atau perseorangan dengan cara mengisi kuesioner untuk mengetahui hasil dari penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi dan uji sobel tes. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.

HASIL PENELITIAN

Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka butir pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan valid, begitu sebaliknya. Berikut hasil olah data dari 60 responden.

Uji Validitas

1. Pengujian Validitas Pelatihan Kerja

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Butir	r hitung	r table	Keterangan
PK.1	0,656	0,2542	Valid
PK.2	0,638	0,2542	Valid
PK.3	0,622	0,2542	Valid
PK.4	0,556	0,2542	Valid
PK.5	0,530	0,2542	Valid
PK.6	0,574	0,2542	Valid
PK.7	0,424	0,2542	Valid
PK.8	0,616	0,2542	Valid
PK.9	0,636	0,2542	Valid
PK.10	0,423	0,2542	Valid
PK.11	0,536	0,2542	Valid
PK.12	0,650	0,2542	Valid
PK.13	0,604	0,2542	Valid
PK.14	0,499	0,2387	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pertanyaan Pelatihan Kerja terdiri dari 14 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,499 sampai dengan 0,656, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r *Product Moment* sebesar 0,2542. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel Pelatihan Kerja dinyatakan Valid.

2. Pengujian Validitas Kreativitas Pemecahan Masalah

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Kreativitas Pemecahan Masalah

Butir	r hitung	r table	Keterangan
KPM.1	0,607	0,2542	Valid
KPM.2	0,554	0,2542	Valid
KPM.3	0,577	0,2542	Valid
KPM.4	0,671	0,2542	Valid
KPM.5	0,681	0,2542	Valid
KPM.6	0,674	0,2542	Valid
KPM.7	0,638	0,2542	Valid
KPM.8	0,625	0,2542	Valid

KPM.9	0,650	0,2542	Valid
KPM.10	0,625	0,2542	Valid
KPM.11	0,627	0,2542	Valid
KPM.12	0,671	0,2542	Valid
KPM.13	0,624	0,2542	Valid
KPM.14	0,666	0,2542	Valid
KPM.15	0,571	0,2542	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pertanyaan Kreativitas Pemecahan Masalah terdiri dari 15 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,554 sampai dengan 0,681, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r *Product Moment* sebesar 0,2542. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel Kreativitas Pemecahan Masalah dinyatakan Valid.

3. Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir	r hitung	r table	Keterangan
KK.1	0,527	0,2542	Valid
KK.2	0,581	0,2542	Valid
KK.3	0,648	0,2542	Valid
KK.4	0,720	0,2542	Valid
KK.5	0,546	0,2542	Valid
KK.6	0,595	0,2542	Valid
KK.7	0,601	0,2542	Valid
KK.8	0,632	0,2542	Valid
KK.9	0,632	0,2542	Valid
KK.10	0,627	0,2542	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pertanyaan Kinerja Karyawan terdiri dari 10 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,527 sampai dengan 0,720, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r *Product Moment* sebesar 0,2542

Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Valid.

JENIUS

Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 60 responden. Pernyataan dapat di katakana reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	n item	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,834	14	Reliabel

Kreativitas Pemecahan Masalah	0,890	15	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,806	10	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel dapat diambil kesimpulan bahwa nilai *Chrobach's alpha* Lebih besar dari 0,6. Maka variabel Pelatihan Kerja, Kreativitas Pemecahan Masalah dan Kinerja Karyawan adalah Reliabel dan layak digunakan

Uji Regresi

Persamaan 1
Tabel 5. Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,903	6,547		0,2910,771	
Pelatihan Kerja	0,849	0,118	0,686	7,1880,000	

- a. Dependent Variable: Kreativitas Pemecahan Masalah
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Interpretasi analisis Regresi berganda

Pada tabel diatas perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program computer:

$$KPM = a + \beta_1 PK + e_1$$

Pada tabel diatas perhitungan regresi linier berganda dengan variabel Intervening sebagai berikut :

$$KPM = 1,903 + 0,849 PK + e_1$$

Keterangan :

KPM =

Kreativitas Pemecahan Masalah
PK = Pelatihan Kerja

- Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadinya kenaikan Pelatihan Kerja akan diikuti kenaikan Kreativitas Pemecahan Masalah sebesar 0,686 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Pelatihan Kerja maka semakin baik Kreativitas Pemecahan Masalah.

Persamaan 2
Tabel 6. Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,370	3,102		-0,119	0,905
Pelatihan Kerja	-0,481	0,077	0,574	6,256	0,000
Kreativitas Pemecahan Masalah	0,245	0,362	0,362	3,939	0,000

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Interpretasi analisis Regresi berganda

Pada tabel diatas perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program computer:

$$KK = a + \beta_1 PK + \beta_2 KPM + e_2$$

Pada table diatas perhitungan regresi linier berganda dengan variabel Intervening sebagai berikut :
 $KK = (-0,370) + (-0,481) PK + 0,245 KPM + e_2$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

PK = Pelatihan Kerja

KPM = Kinerja Karyawan

1. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Pelatihan Kerja akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan Sebesar 0,574 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Pelatihan Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.
2. Setiap terjadi kenaikan Kreativitas Pemecahan Masalah akan diikuti kenaikan terhadap Kinerja Karyawan 0,362 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin

banyak Kreativitas Pemecahan Masalah maka meningkat Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

t hitung > t tabel (7,188 > 1,671). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kreativitas Pemecahan Masalah, t hitung > t tabel (6,256 > 1,671). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, t hitung > t tabel (3,939 > 1,671). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kreativitas Pemecahan Masalah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

a. UJI F8

Persamaan 1
Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Man Square	F	Sig.
1	Regression	1300,205	1	1300,205	51,669	0,000 ^a
	Residual	1459,529	58	25,164		
	Total	354,515	59			

a. Predictors : (Constant), Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable : Kreativitas Pemecahan Masalah

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari hasil uji ANOVA atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 51,669 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kreativitas Pemecahan Masalah

Persamaan 2
Tabel 8. Hasil uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Man Square	F	Sig.
1	Regression	943,836	2	471,918	83,652	,000 ^a
	Residual	321,564	57	5,641		
	Total	1,265,400	59			

a. Predictors : (Constant), Kreativitas Pemecahan Masalah, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari hasil uji ANOVA atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 83,652 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Kreativitas Pemecahan Masalah secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinan (R²)

Persamaan 1
Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,686 ^a	0,471	0,462	5,016

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

b. Dependent Variabel: Kreativitas Pemecahan Masalah

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0,462 yang menunjukkan variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 46,2 % sisanya 53,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang

tidak di teliti dalam model penelitian ini.

Persamaan 2
Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,864 ^a	0,746	0,737	2,375

a. Predictors: (Constant), Kreativitas Pemecahan Masalah, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0,737 yang menunjukkan variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 73,7 % sisanya 26,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis 1 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Pemecahan Masalah pada karyawan CV. Deschino Sport Piyungan Yogyakarta. Hasil ini di dukung analisis regresi dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($7,188 > 1,671$). Sementara itu untuk nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, artinya Pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kreativitas Pemecahan Masalah pada karyawan CV. Deschino Sport di Piyungan, Bantul, Yogyakarta "Diterima". Berdasarkan uji diatas maka menunjukkan bahwa semakin banyak

pelatihan di laksanakan perusahaan tersebut maka akan semakin tinggi juga kreatifitas dengan pemecahan masalah yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Dengan di laksanakan Pelatihan Kerja dengan tujuan memberikan pengetahuan kepada karyawan, Pelatihan Kerja juga akan menekan tingkat kesalahan dalam karyawan bekerja, meningkatkan ketrampilan dan kemampuan karyawan sehingga mempunyai kualitas untuk pemecahan masalah secara kreatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Leny dan Heru (2020) bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pemecahan masalah.

Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Deschino Sport Piyungan, Bantul, Yogyakarta. Hasil ini didukung analisis regresi dengan t hitung $>$ t tabel ($6,256 > 1,671$). Sementara itu untuk nilai signifikansinya sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Deschino Sport Piyungan, Bantul,

Yogyakarta “Diterima”. Berdasarkan uji diatas menunjukkan bahwa semakin sering diadakannya Pelatihan Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan di dalam perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Ni Wayan Eka (2018), Sugiarti, Tuti dan Hafniza (2016) bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3

Hasil uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kreativitas Pemecahan Masalah berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Deschino Sport di Piyungan, Bantul, Yogyakarta. Pada tabel dapat dilihat t hitung $>$ t tabel ($3,939 > 1,671$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kreativitas Pemecahan Masalah secara signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan CV Deschino Sport di Piyungan, Bantul, Yogyakarta “Diterima”. Berdasarkan uji diatas menunjukkan bahwa semakin tinggi kreativitas dalam hal pemecahan masalah atau ide- ide yang kreatif di tempat kerja maka akan mengakibatkan kenaikan juga pada Kinerja Karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Leny dan Heru (2020) dengan pengaruh positif antara Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 4

Hasil Penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Pemecahan Masalah. Berdasarkan uji

sobel nilai One-tailed probability sebesar 0,001 yang berarti $0,001 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk variabel pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kreativitas Pemecahan masalah sebagai variabel pemediasi “Diterima”. Berdasarkan uji diatas bahwa ada pangaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Deschino Sport Piyungan, Bantul, Yogyakarta dengan berdasarkan jawaban dari karyawan Cv Deschino tersebut selaku responden dalam penelitian ini. Dengan Pelatihan Kerja yang di laksanakan oleh CV Deschino sport di Piyungan, Bantul, Yogyakarta dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan serta ketrampilan sehingga dapat meningkatkan kreativitas dalam pemecahan masalah pekerjaan secara tepat sehingga membuat Kinerja Karyawan akan terus meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Leny dan Heru (2020) dengan pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Pemecahan Masalah.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja dengan Kreativitas Pemecahan Masalah. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($7,188 > 1,671$) nilai probabilitas yaitu sebesar (0,000) yang berarti lebih kecil dari signifikan 0,05.
2. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($6,256 > 1,671$) nilai probabilitasnya sebesar 0,000 yang

berarti lebih kecil dari signifikan 0,05.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kreativitas pemecahan Masalah terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,939 > 1,671$) nilai probabilitasnya sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari signifikan 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Dwi, D., Rahmah, N., & Fahmie, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Coaching Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Pada Supervisor The Effectiveness Of Coaching Training On Problem Solving Ability Among Supervisors Dalam beberapa tahun terakhir, industri batu bara mengalami kelesuan akibat adanya krisis. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 8(2), 263–284. <https://media.neliti.com/media/publications/101970-ID-pengaruh-pelatihan-coaching-terhadap-kem.pdf>
- Khoiriyah, Y., Arifin, R., & Mustapita, A. F. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang*. 200–212.
- Nurhelivia, N., & Wangdara, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Osi Electronics. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah* http://113.212.163.133/index.php/scientia_journal/article/view/2282
- Sari, L. A., & Susilo, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreavitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan BRI Kantor Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 78(1), 130–139.
- Sintaasih, D. K., Indrawati, A. D., Bgs, I. G., & Satria, H. (2013). *Kreativitas Sebagai Mediator Pengaruh Pemberdayaan Pada Kinerja Pengelola Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kabupaten Gianyar*. 5–13.
- Styoro Cahyo Wibowo, A. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Persero)Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sugiarti, H., & Megawarni, A. (2012). Konsistensi koefisien determinasi sebagai ukuran kesesuaian model pada regresi robust. *Matematika, Sains, Dan Teknologi*, 13(2), 65–72. <http://jurnal.ut.ac.id/index.php/JMST/article/view/448/380>
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma

- Ardaya Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram Vol. 13 No. 1 April, 13(1), 13–20.*
<http://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/download/805/513>
- Wardani, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Empowerment Leadership Terhadap Creative Problem Solving Dengan Mediasi Dynamic Exploration Capability Studi di PT . Casuarina Harnessindo Pematang.
Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai Kartanegara. *Journal Administrasi Bisnis*, 3(4), 904.