

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT
AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh:
Ernawati
NIM 2015713102**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT
AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh:
Ernawati
NIM 2015713102**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ernawati
NIM : 2015713102
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:
"Pengaruh Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
Pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar"

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 25 Agustus 2023
Yang menyatakan,



Ernawati
2015713102

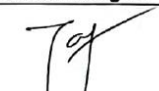
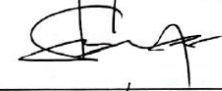

Lembar Persetujuan dan Pengesahan

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR**

Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Diploma Tiga
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Ernawati
NIM 2015713102

Badung, 25 Agustus 2023
Disetujui oleh,

Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, I Komang Mahayana Putra, SE., M.M NIP. 196310171990031003	
Dosen Penguji 1, I Wayan Siwantara, SE, MM. NIP. 196503071992031002	
Dosen Penguji 2, Lily Marheni, SH., MH. NIP. 196407091991032002	

Dosen Pembimbing 1



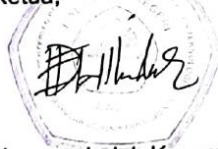
Dr. Gede Santanu, SE., MM
NIP.196007241990031002

Dosen Pembimbing 2



I Komang Mahayana Putra, SE., M.M
NIP.196310171990031003

Disahkan oleh
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D
NIP.196409291990032003

Diketahui oleh
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



I Made Widiyantara, S.Psi., M.Si
NIP.197902182003121002

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala berkat Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Penyusunan Tugas Akhir ini yang berjudul “Pengaruh Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar” tepat pada waktunya. Penyusunan Tugas Akhir ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan untuk memperoleh Ijazah Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Terwujudnya laporan Tugas Akhir ini, banyak memperoleh bimbingan dan masukan dari berbagai pihak, baik itu dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulisan Tugas Akhir ini yaitu yang terhormat:


1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
3. Bapak I Made Widiantera, S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis
4. Bapak Dr. Gede Santanu, SE., MM dan Bapak I Komang Mahayana Putra, SE., MM selaku Dosen Pembimbing dengan penuh ketelitian serta kesabaran dalam memberikan bimbingan, saran dan petunjuk dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

5. Ibu Ni Wayan Dewi Kristinawati selaku *HC Learning and Development Officer* dengan baik hati membantu penulis dalam memberikan data yang diperlukan untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini
6. Seluruh karyawan di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang telah membantu dan mendukung penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
7. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
8. Kepada sahabat dan teman-teman penulis yang telah banyak membantu dalam memberikan ide, masukan serta semangat dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis sangat menyadari bahwa laporan Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu yang sangat penulis harapkan adalah kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan laporan Tugas Akhir ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga laporan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa lain dan pembaca.

Badung, 17 Juli 2023



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pokok Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Metode Penelitian	7
1. Lokasi Penelitian	7
2. Objek Penelitian	7
3. Populasi dan Sampel Penelitian	7
4. Data Penelitian	10
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	12
6. Definisi Operasional Variabel	14
7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian	15
8. Teknik Analisis Data	17
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	24
A. Landasan Teori	24
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2. Pelatihan	29
3. Kinerja Karyawan	38
B. Penelitian Terdahulu	41
C. Kerangka Konsep dan Hipotesis	43
1. Kerangka	43

2. Hipotesis.....	43
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	44
A. Sejarah Perusahaan.....	44
B. Bidang Usaha.....	48
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan.....	51
D. Kebijakan Perusahaan.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Hasil Analisis Data.....	59
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
2. Karakteristik Responden.....	62
3. Analisis Data.....	66
B. Pembahasan.....	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Simpulan.....	80
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Staffing ACS Denpasar Bulan Mei 2023.....	3
Tabel 1.2 Hasil Sampel Per Departemen.....	10
Tabel 1.3 Indikator-indikator Program Pelatihan	16
Tabel 1.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	17
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	64
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel Program Pelatihan ..	67
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Homogenitas.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Korelasi Linear Sederhana	74
Tabel 4.14 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar ... 52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Data Tabulasi

Lampiran 3: Struktur Organisasi PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar

Lampiran 4: Pasal Sanksi PKB

Lampiran 5: OUTPUT SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia industri kerja saat ini, mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal yang paling penting. Pada suatu organisasi atau perusahaan memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia, hal ini dikarenakan manusia menjadi pemeran utama yang akan membangkitkan berbagai sumber daya lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia juga diperlukan oleh perusahaan agar sebuah organisasi atau perusahaan memiliki kinerja yang efektif sehingga dapat meningkatkan efektivitas sumber daya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mencapai kinerja yang baik, suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia

yang berkualitas, dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawannya. Meskipun memiliki berbagai sumber daya yang banyak jika karyawannya tidak mengikuti kegiatan pelatihan akan menjadi percuma, dikarenakan perusahaan atau organisasi tidak dapat mengelolanya dan memanfaatkannya dengan baik. Adanya kegiatan pelatihan diharapkan karyawan dapat menjadi ahli dalam bidangnya yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai visi dan misi. Sehingga pendapatan suatu organisasi atau perusahaan pun dapat meningkat apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan memiliki kinerja yang baik.

PT Aerofood Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada sektor pelayanan makanan penerbangan (*aviation food service*) di Indonesia yang memiliki cabang di Jakarta, Denpasar, Surabaya, Medan, Balikpapan, Yogyakarta, Bandung, Lombok dan Pekanbaru. PT Aerofood Indonesia memiliki 4 ruang lingkup bisnis yang menjadi prioritas perusahaan yaitu *In-flight Catering Service*, *In-flight Logistic*, *Industrial Service* dan *Commercial Service*. Dengan adanya ruang lingkup bisnis tersebut perusahaan juga memerlukan SDM yang terbaik untuk melakukan pekerjaan dibidang tersebut. Dikarenakan ada banyaknya pekerjaan yang

harus dilakukan maka perusahaan harus mengatur atau mengelola SDM dengan maksimal

Pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar memiliki karyawan sebanyak 556 karyawan, yang terdiri dari 341 karyawan tetap, 10 karyawan kontrak dan 159 karyawan magang. Untuk detail banyaknya karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Data Staffing ACS Denpasar Bulan Mei 2023

NO	DEPARTMENT	TETAP	KONTRAK	OUTSOURCING		MAGANG	TOTAL
				PT GWS	PT ISS		
1	Engineering	15	1	-	-	5	21
2	Executive Office	4	1	-	-	-	5
3	Lounge	9	2	-	-	15	26
4	Production	108	3	-	-	20	131
5	Delivery & Service	123	-	-	-	31	154
6	Housekeeping	-	-	-	42	-	42
7	Planning & Store	10	-	-	-	7	17
8	QHSE	6	1	-	-	4	11
9	Security	21	-	4	-	-	25
10	Sales & Marketing	5	-	-	-	3	8
11	Laundry	16	-	-	-	73	89
12	Finance & Accounting	13	1	-	-	-	14
13	Human Capital	6	-	-	-	-	6
14	IT	1	1	-	-	-	2
15	Purchasing	4	-	-	-	1	5
TOTAL		341	10	4	42	159	556

Sumber: *Human Capital Department* PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar

Berdasarkan pada tabel 1.1 pada departemen *Delivery & Service* memiliki karyawan paling banyak yaitu 154 karyawan

sedangkan departemen yang paling sedikit adalah departemen *IT* yaitu 2 karyawan. Dapat dilihat pada departemen *IT* membutuhkan pelatihan yang sangat khusus dan harus mengikuti kegiatan pelatihan di perusahaan dikarenakan hanya memiliki 2 karyawan saja karena pada departemen ini lah yang memegang kendali bagian *IT* di perusahaan.

Sebagai karyawan yang bekerja di PT Aerofood Indonesia harus mengikuti program pelatihan agar nantinya dapat meningkatkan kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai visi dan misi serta dapat meningkatkan citra perusahaan. Perusahaan ini telah rutin melakukan pelatihan untuk karyawannya. Terdapat tiga program pelatihan pada PT Aerofood Indonesia yaitu *Mandatory Training*, *Functional Training* dan *General Management Skill*. Program pelatihan tersebut wajib diikuti oleh seluruh karyawan baik karyawan tetap, kontrak maupun alih daya (*outsourcing*). Program pelatihan juga berguna bagi karyawan untuk melatih kemampuannya di bidang kerja masing-masing dan dilakukan 1 atau 2 tahun sekali untuk seluruh karyawan.

Menurut Sinambela (2021:167) dengan adanya program pelatihan juga dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar dan berkembang sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan juga memotivasi serta mempertahankan karyawan yang ada sampai saat ini. Meskipun perusahaan telah

memberikan pelatihan kepada karyawannya, untuk mencapai hasil yang maksimal diperlukan evaluasi dan pemahaman yang mendalam tentang efektivitas dari program pelatihan yang telah dilaksanakan sebelumnya. Evaluasi ini menjadi sangat penting untuk mengukur apakah investasi yang dilakukan perusahaan dalam pelatihan karyawan telah memberikan manfaat yang diharapkan dan sejalan dengan tujuan perusahaan..

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk menyusun tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar”**.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah yang dapat disusun adalah bagaimanakah pengaruh program pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang dapat disusun dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat menambah wawasan tentang program pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan agar tercapainya suatu tujuan dengan sumber acuan teori-teori yang telah didapat dalam perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Untuk menerapkan teori dan praktik yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dan dapat menambah wawasan tentang permasalahan yang dibahas sehingga dapat menjadi acuan dalam dunia kerja, khususnya hal-hal yang sesuai dengan penelitian serta dapat membandingkan kenyataan yang ada di dunia kerja dengan teori yang didapat di bangku kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan kajian bagi pihak perusahaan untuk mengetahui efektivitas dari program pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dan sebagai bahan evaluasi untuk perusahaan

c. Bagi Politeknik Negeri Bali

Untuk menambah referensi pengetahuan dan penelitian mengenai efektivitas dari program pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penelitian dilaksanakan di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang berlokasi di Jalan Bandara Ngurah Rai dan Jalan Taman Sari No. 36, Tuban, Kuta, Kabupaten Badung, Bali.

2. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah pelatihan dan kinerja.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas maupun karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari ataupun diteliti kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2020:126). Jadi populasi tidak hanya orang, melainkan juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga tidak hanya **jumlah** yang terdapat pada obyek

atau subyek yang dipelajari, melainkan seluruh **karakteristik** atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu sendiri. Penelitian ini melibatkan sebanyak 462 karyawan yang bekerja di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar sebagai populasi penelitian. Jumlah tersebut mencakup semua departemen kecuali departemen laundry, yang merupakan dasar perolehan angka tersebut.

Sedangkan sampel adalah produk dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti memiliki keterbatasan dalam mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2020:127).

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik yang dapat digunakan apabila populasi memiliki anggota berstrata secara proporsional atau sebanding (Sugiyono, 2020:130).

Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2020:143) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah dari 30 sampai dengan 500. Pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/ jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan

pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Maka:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{462}{1 + 462 (0,1)^2} = 82$$

Jumlah anggota sampel bertingkat (berstrata) dilakukan dengan menggunakan rumus alokasi *proportional* :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan :

ni = Jumlah anggota sampel menurut stratum

n = jumlah anggota sampel seluruhnya

Ni = Jumlah anggota populasi menurut stratum

N = Jumlah anggota populasi seluruhnya

Maka jumlah anggota sampel berdasarkan departemen adalah:

Tabel 1.2 Hasil Sampel Per Departemen

No	Departemen	Populasi	Sampel Stratum
1	Engineering	462	3
2	Lounge	462	4
3	Production	462	24
4	Delivery & Service	462	27
5	Housekeeping	462	8
6	Planning & Store	462	3
7	QHSE	462	2
8	Security	462	4
9	Sales & Marketing	462	1
10	Finance & Accounting	462	3
11	Human Capital	462	2
12	IT	462	1
13	Purchasing	462	1
Total			82

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hal itu, penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 82 karyawan, angka ini sudah *representative* (mewakili) populasi dikarenakan memiliki keterbatasan waktu, tenaga dan dana.

4. Data Penelitian

a. Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai

alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018:13)

b. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan ada dua yaitu:

1) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2020:104) data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung atau diperoleh dari berbagai informasi. Data ini dikumpulkan peneliti yang diperoleh dari dokumen perusahaan dan hasil penelitian sebelumnya.

2) Data Primer

Menurut Sugiyono (2020:104) Data Primer yaitu data yang langsung dikumpulkan peneliti dari sumber pertama atau diperoleh dari lokasi penelitian. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah para staff di Departemen *Human Capital* pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) Studi dokumentasi

Dokumen adalah catatan dari peristiwa yang sudah berlalu atau sudah terjadi (Sugiyono, 2018:396).

Studi Dokumentasi berguna dalam pengumpulan data dengan mempelajari atau membaca buku-buku atau dari sumber lainnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang sedang diteliti

2) Observasi

Menurut Sugiyono (2020:203) observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung dengan obyek yang diteliti.

3) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020:203) kuesioner adalah Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji *Validitas*

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi secara *real* atau asli pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Untuk memperoleh data yang valid, reliabel dan obyektif, maka dalam kegiatan penelitian harus menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, dengan menggunakan sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan

analisis data yang dilakukan dengan cara yang benar (Sugiyono, 2020).

- Jika $r \geq 0,30$ maka instrumennya dinyatakan valid
- Jika $r \leq 0,30$ maka instrumennya dinyatakan tidak valid

Untuk menguji *validitas* dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Product Moment* dengan simpangan sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan y

$\sum xy$ = jumlah perkalian x dan y

x^2 = kuadrat dari x

y^2 = kuadrat dari y

b. Uji *Reliabilitas*

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukuran di dalam mengukur gejala yang sama, Uji *Reliabilitas* ini digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan hasil sama juga. Sugiyono (2020:363)

Uji *Reliabilitas* ini dilakukan setelah uji *validitas* dan datanya dinyatakan valid. Untuk mengukur *reliabilitas* bisa menggunakan formula *Alpha (α) Cronbach*. Apabila nilai dari *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ maka instrumennya dikatakan *reliabilitas*.

$$CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

CA = koefisien *Cronbach's Alpha*

k = banyaknya pertanyaan dalam butir

σ_b^2 = varian butir

σ_t^2 = varian total

6. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:68) variabel adalah suatu bagian atau sifat atau nilai dari orang, objek atau tindakan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu ditarik kesimpulannya.

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Bebas adalah Program Pelatihan (X).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

a. Skala pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, apabila alat ukur digunakan dalam pengukuran akan memberikan hasil dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Sugiyono (2020:145)

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah Skala Likert. Skala jenis ini dapat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Fenomena sosial ini ditetapkan oleh peneliti sebagai variabel penelitian. Sugiyono (2020:146)

Saat memberikan pertanyaan dan pernyataan kepada para responden, maka ada 5 (lima) alternatif jawaban antara lain:

- 1) Jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5
- 2) Jawaban Setuju (S) skor 4
- 3) Jawaban Ragu-Ragu (RR) skor 3

4) Jawaban Tidak Setuju (TS) skor 2

5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

b. Instrumen penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah kegiatan yang melakukan pengukuran, maka seorang peneliti harus memiliki alat ukur yang baik. Alat ukur ini disebut dengan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial. Sugiyono (2020:156)

Instrumen penelitian berguna untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Oleh karena itu jumlah instrumen yang akan digunakan penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Tabel 1.3 Indikator-indikator Program Pelatihan

Variabel	Indikator	Item Butir
Program Pelatihan (X)	Materi	Materi Pelatihan yang diberikan dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki untuk bekerja
		Semua materi pelatihan yang diberikan termasuk bahan-bahan pelatihan merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan
	Pelatih	Instruktur/pengajar bersedia memberi materi bantuan pada saat dibutuhkan

		Instruktur/pengajar menjelaskan materi dengan sangat detail dan mudah dipahami
	Metode Pelatihan	Meode-metode pelatihan yang digunakan dapat membantu saya dalam mempelajari materi
		Media pelatihan yang digunakan dapat membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 1.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item Butir
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Untuk memenuhi kualitas yang baik saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada
		Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan
	Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan
		Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
	Waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
		Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu sangat penting dan harus dicapai

Sumber: Data Diolah, 2023

8. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:206) analisis data adalah kegiatan setelah peneliti mengumpulkan seluruh responden

atau sumber data yang lain. Kegiatan analisis data ini tidak dapat kita abaikan begitu saja dalam proses penelitian. Kesalahan saat menentukan alat analisis ini dapat berakibat fatal sehingga akan berdampak buruk pada kesimpulan yang dihasilkan dan akan berdampak lebih buruk terhadap penggunaan dan penerapan hasil penelitian tersebut. Dengan begitu, pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai teknik analisis diperlukan bagi seorang peneliti agar hasil penelitiannya mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi pemecahan masalah sekaligus hasil tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif yang biasanya digunakan adalah analisis statistik. Terdapat dua macam yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Untuk mengelola data yang terkumpul dan memperoleh jawaban dari pokok permasalahan maka peneliti menggunakan "Program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 27" dimana analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio (Sugiyono, 2013). Dalam pembahasan untuk penelitian ini akan digunakan uji one Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansinya di atas 0,05. Sedangkan jika dibawah 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini bertujuan untuk persyaratan analisis regresi menggunakan teknik yang sama dengan uji homogenitas untuk persyaratan uji perbedaan. Perbedaan terletak pada cara pengelompokan data variabel terikat. Jika pada uji perbedaan, pengelompokan data variabel terikat didasarkan pada kelompok sampel, maka uji homogenitas pada uji regresi, pengelompokan variabel terikat dilakukan berdasarkan variabel bebas.(Sugiyono, 2013)

Teknik pengujian yang digunakan adalah Uji *Levene*. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka kelompok data memiliki varians yang sama (homogen) jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka

kelompok data memiliki varians yang berbeda (tidak homogen).

3) Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018:167) mengatakan bahwa “uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen

Teknik pengujian ini adalah *Deviation for Linearity*. Apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka ada hubungan linear dan signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka tidak ada hubungan linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear

antara suatu variabel terikat dengan variabel bebas (Sugiyono, 2017). Adapun rumusnya sebagai berikut

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel x

x = Program pelatihan

Nilai a dan b dapat ditentukan dari rumus :

$$b = \frac{(\Sigma x^2) - (\Sigma xy)(\Sigma x)}{(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

$$a = y - b$$

c. Analisis Korelasi Linear Sederhana

Analisis korelasi linear sederhana untuk mengukur keeratan hubungan linear antara variabel yang diamati, tanpa memandang apakah variabel itu *dependen* atau *independen*. Nilai yang dihasilkan berkisar pada -1 dan +1, jika nilai korelasinya dekat dengan 1 maka hubungan antara variabel sangat tinggi dan jika mendekati 0 maka hubungannya sangat rendah. (Sugiyono, 2013).

Keputusan ada atau tidaknya korelasi antara variabel menggunakan kriteria sebagai berikut, yaitu dapat dilihat dari nilai signifikan. Dibandingkan dengan nilai *Alpha* (α).

- 1) Jika nilai sig. $> \alpha$ (0,05) : maka H0 diterima, artinya tidak ada korelasi atau hubungan positif dan signifikan antara variabel
- 2) Jika nilai sig. $< \alpha$ (0,05) : maka H0 ditolak, artinya ada korelasi hubungan positif dan signifikan antara variabel

d. Koefisien Determinasi (R^2)

R square disebut juga sebagai koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). R square bernilai antara 0 – 1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui nilai R square dapat dilihat pada output SPSS versi 27

e. Uji t

Menurut Sujarweni (2015), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui nilai hitung dapat dilihat pada output SPSS

versi 27. Cara pengujian hipotesis dengan kriteria H_0 adalah jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh program pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan memiliki pengaruh yang positif, kuat dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,85 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,037 dan nilai R-square sebesar 66,8%.

B. Saran

Berdasarkan kendala yang telah disampaikan pada pembahasan, saran yang dapat penulis sampaikan untuk menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif perusahaan dapat membuat jadwal untuk program pelatihan pada

saat *low season* penerbangan sehingga tidak akan mengganggu jadwal kerja karyawan dan karyawan pun dapat fokus mengikuti program pelatihan.

2. Untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan, hendaknya perusahaan dapat menyesuaikan materi pelatihan dengan perkembangan teknologi dan bisnis saat ini dan di masa depan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai visi dan misinya dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Susanto (ed.); 23rd ed.). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan sandiasih (ed.); 14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Jebm*, 18(1), 26–30. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Agus Garnida (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Safitri, D. E., & Rukiyah, R. (2017). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Arsiparis Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 6(2), 01–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/23105>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (S. dan R. Damayanti (ed.); 5th ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.

Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi* (1st ed.). Pustaka Baru.

Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)* (1st ed.). Buku Seru.

Suryani, E. (2016). *Efektivitas Pemungutan PBB Dinas Pendapatan Kabupaten Pesawaran Dalam Peningkatan Pendapatan Asli Daerah* [Universitas Lampung]. <http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/23931>