

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PELATIHAN KERJA *ONLINE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG BONE**



**ANDI RIFQA AULIA  
1910421054**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PELATIHAN KERJA *ONLINE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG BONE**



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**ANDI RIFQA AULIA  
1910421054**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

## SKRIPSI

### PENGARUH PELATIHAN KERJA *ONLINE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG BONE

Disusun dan diajukan oleh

**ANDI RIFQA AULIA**  
1910421054

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal 25 Agustus 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 25 Agustus 2023  
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

**SKRIPSI**

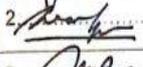
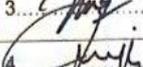
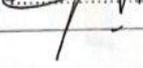
**PENGARUH PELATIHAN KERJA *ONLINE* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA  
FINANCE CABANG BONE**

disusun dan diajukan oleh

**ANDI RIFQA AULIA  
1910421054**

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal 25 AGUSTUS 2023 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dr. Wahyu, S.E., M.Si.	Anggota	2. 
3.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : ANDI RIFQA AULIA  
NIM : 1910421054  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH PELATIHAN KERJA *ONLINE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG BONE" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 25 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Andi Rifqa Aulia

## PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala atas rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Pelatihan Kerja Online Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone”. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ibunda Andi Haslia dan Ayahanda Andi Nanang yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dan dorongan moral maupun materi sehingga dapat memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial.
4. Dr. H. Syamsuddin Bidol, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan Arahan, Motivasi dan juga dukungan.
5. Ibu Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan Saran, Arahan, Motivasi dan juga Bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan Lancar.
6. Bapak Dr. Wahyu, S.E., M.Si, Bapak Muchlis Hasan, S.E., M.Si, dan Ibu Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si selaku tim penguji.

7. Seluruh Jajaran dosen, staff, dan juga civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu – Ilmu Sosial Program Studi Manajemen yang telah memberikan Ilmu serta bantuan kepada Penulis.
8. Teruntuk Kakak dan Adik tersayang yang telah memberikan dukungan, motivasi, serta doa untuk kelancaran Kuliah Penulis.
9. Dan juga sahabat saya Sulvi,Dita,Diba,Ghina dan Fatimah sebagai teman terdekat saya sekaligus sahabat terbaik bagi penulis dala menyelesaikan proposal ini.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allahu Subhanahu wa ta'ala.

Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Penulis mengucapkan banyak terima kasih dan mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, 25 Agustus 2023

Andi Rifqa Aulia

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PELATIHAN KERJA *ONLINE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG BONE**

**Andi Rifqa Aulia  
Andi Farisnah Anwar**

Pelatihan adalah sebagai bentuk kegiatan yang dilakukan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan agar berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan ketentuan dan target dari perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja online terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Menggunakan sampel sebanyak 60 karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone. Analisis data yang digunakan berupa analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja online berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,3%. Artinya kinerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja online 43,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF ONLINE JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG BONE**

**Andi Rifqa Aulia  
Andi Farisnah Anwar**

*In order for the company's operational operations to function optimally and in accordance with its policies and objectives, training is one type of activity that is carried out. This study aims to ascertain how online work training affects employee performance. A questionnaire is used to collect data in research using a quantitative method. Using a sample of 60 workers from the Finance Branch Bone of PT. Mandiri Utama. Simple linear regression analysis, the T test for validity, and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) are all types of data analysis that are employed. With a coefficient of determination of 43.3%, the findings of this study show that online job training has a favorable and significant impact on employee performance. This indicates that although other factors not examined in this study account for the remaining 43.3% of the effect of online job training on performance.*

*Keywords: Training, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2 Pelatihan Kerja.....	12
2.3 Kinerja .....	18
2.4 Tinjauan Empirik .....	23
2.5 Kerangka Pemikiran .....	26
2.6 Definisi Operasional.....	27
2.7 Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Rancangan Penelitian.....	30
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6 Pengukuran Variabel .....	33
3.7 Instrumen Penelitian .....	33
3.8 Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	37
4.2 Deskripsi Responden .....	38
4.3 Deskripsi data Penelitian.....	40
4.4 Instrumen Penelitian.....	42
4.5 Analisis Data.....	42
4.6 Pembahasan.....	47
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
5.1 Kesimpulan .....	49
5.2 Saran .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>52</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1	Skala Likert .....	34
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Umur .....	38
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	39
Tabel 4.4	Variabel Pelatihan Kerja Online (X).....	40
Tabel 4.5	Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	41
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja Online .....	42
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	44
Tabel 4.10	Hasil Uji t.....	45
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	27
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	53
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Perusahaan.....	54
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian.....	55
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	56
Lampiran 5 Hasil Kuesioner Penelitian.....	60
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi dan Uji t.....	67
Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, perusahaan banyak dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Ini karena perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang ketat karena semakin banyak perusahaan yang muncul, semakin ketat persaingan di sektor ekonomi. Oleh karena itu, setiap pekerja di perusahaan diharuskan agar terus ciptakan inovasi baru untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Untuk memenangkan persaingan saat ini, bisnis harus memiliki strategi yang kuat. Selain strategi, ada beberapa komponen yang harus diperhatikan untuk keberhasilan, dan sumber daya manusia adalah salah satunya.

Manajemen sumber daya manusia bisa mengacu pada manajemen personalia atau sumber daya manusia perusahaan. Sumber daya manusia juga dikenal sebagai personel, tenaga kerja, pekerja, dan karyawan. Potensi manusia disebut juga sebagai potensi, yaitu suatu aset yang berfungsi sebagai modal yang tidak berwujud dalam suatu organisasi bisnis dan dapat memungkinkan terwujudnya eksistensi organisasi tersebut.

Korporasi harus memperhitungkan sumber daya manusia sebagai salah satu aspek penting untuk mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia adalah sumber daya paling penting yang perlu diperoleh perusahaan, akan menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya jika tidak memiliki cukup sumber daya. Karena mereka bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengambil keputusan, sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Jika tuntutan perusahaan akan sumber daya manusia dapat dipenuhi secara efektif, itu akan berfungsi dengan sukses.

Maka, karyawan bertugas mengelola operasi bisnis dan memastikan semua aktivitas bisnis memberikan hasil terbaik, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya secara strategis, terutama sumber daya manusia.

Terdapat berbagai jenis risiko dalam setiap pekerjaan yangigeluti karyawan yang cukup bagi karyawan baru yang direkrut perusahaan. Masing – masing tersebut harus diatasi karena jika karyawan tersebut tidak mampu menjalankan tugasnya maka hal ini menimbulkan bermacam masalah baik di dalam maupun luar perusahaan. Sebab itu perusahaan atau organisasi menuntut karyawan untuk meningkatkan efesiensi kerja.

Agar bisnis berhasil dengan sukses dan efisien, mereka harus terlebih dahulu memenuhi persyaratan karyawan mereka. Perencanaan karir, pelatihan, pendidikan, fasilitas, dan infrastruktur adalah beberapa faktor yang mungkin berdampak pada seberapa sukses kinerja karyawan.

Pelatihan ialah hal penting yang harus dilakukan bisnis untuk menumbuhkan sumber daya manusianya di antara karyawannya, menurut beberapa metode yang disebutkan di atas. Organisasi ini menawarkan peluang pengembangan karyawan yang setara untuk semua karyawan dan disesuaikan dengan tuntutan bisnis.

Pelatihan, menurut Handoko Dalam (Haryati, 2019), adalah proses meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan. Agar pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien, pelatihan juga dapat melibatkan perubahan sikap. Di semua tingkat organisasi, pelatihan dimungkinkan.

Di sisi lain, menurut Khurotin & Affrianty (2018), pelatihan ialah siklus jangka pendek yang menggunakan pendekatan koordinasi terorganisir dan tim, memungkinkan personel non-manajer untuk memperoleh pengetahuan dan kemampuan teknis untuk mencapai tujuan tertentu.

Salah satu alasan yang begitu signifikan dalam persaingan adalah keadaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi berkembang sangat cepat, dan pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam mengembangkan organisasi. Perusahaan perlu mencapai keseimbangan antara upaya mereka untuk mengembangkan sumber daya manusia dan orang-orang untuk mengelola dan mengoperasikan operasi mereka.

Karyawan dapat belajar bagaimana beroperasi dengan benar dan sejalan dengan persyaratan operasional organisasi dengan bantuan pelatihan. Tujuan masa depan tercapai untuk perusahaan sebagai hasilnya. Perusahaan harus terus memberikan pelatihan dan memodifikasinya untuk memenuhi tuntutan tenaga kerja mereka. Karyawan harus dapat memahami proses pelatihan melalui pelatihan. Tujuan dari pelatihan ini, yang ditujukan untuk karyawan baru dan karyawan lama, adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka di tempat kerja sehingga para veteran pada akhirnya dapat mendidik karyawan baru.

Mengingat tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, maka instruktur yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi yang memadai dalam profesinya masing-masing. Peserta pelatihan juga harus dipilih berdasarkan persyaratan dan kredensial yang diperlukan. Hal yang sama berlaku untuk materi pelatihan SDM; mereka harus benar-benar sejalan dengan tujuan pelatihan SDM. Selain itu, jika tekniknya sejalan dengan jenis konten dan konstituen peserta didik, akan lebih baik memastikan kegiatan pelatihan SDM yang berkelanjutan.

Karena organisasi memiliki program pelatihan, secara berkala dapat menilai kinerja karyawan untuk menentukan apa yang harus lebih ditekankan selama pelatihan dan di dalam bisnis.

Kinerja pegawai merupakan hasil akhir pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Faktor utama yang dipertimbangkan dalam evaluasi pekerjaan di organisasi adalah kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan terkait langsung dengan hasil bakat dan keterampilan sumber daya manusia, perusahaan memandangnya sebagai faktor penting.

Sejauh mana kontribusi pekerja terhadap perusahaan itu sendiri menunjukkan seberapa besar kinerja karyawan memengaruhi kemampuan bisnis untuk maju. Saat menjalankan berbagai tugas di dalam perusahaan untuk dapat mencapai suatu tujuan, karyawan yang bekerja dengan baik akan sangat berguna bagi perusahaan.

Perusahaan pembiayaan yang signifikan dengan konsentrasi pada industri otomotif, baik baru maupun bekas, Mandiri Utama Finance (MUF), anak perusahaan PT Mandiri Tbk, memiliki orientasi bisnis untuk mengumpulkan jumlah dengan pembiayaan yang substansial. MUF adalah pembiayaan konsumen berupa uang muka yang dibekukan oleh BPKB Kepemilikan Kendaraan Bermotor.

Untuk bersaing di dunia modern, PT. Cabang Mandiri Utama Finance Bone harus lebih produktif dan efisien. Untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis, PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone dipaksa untuk meningkatkan daya saing. Kegiatan pelayanan pembiayaan harus didukung oleh karyawan yang berpengalaman.

Pada observasi awal yang penulis lakukan di PT. Mandiri Utama Finance dan melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan, mengatakan bahwa terdapat beberapa kendala seperti metode pelatihan yang diberikan hanya melalui aplikasi zoom meeting dimana pelatihan ini dilakukan pada saat karyawan sedang bekerja. Olehnya itu karyawan merasa kurang minat dan tidak

maksimal saat mengikuti pelatihan tersebut. Pelatihan sangat jarang diadakan oleh kantor pusat, tetapi pada saat dilakukan pelatihan tersebut hanya diperuntukkan pada bagian-bagian tertentu saja. Minimnya pelatihan kerja karyawan yang dilakukan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja karyawan dan tidak mempunyai kesempatan besar untuk menghadapi perubahan yang terjadi seperti bagaimana perusahaan mengalami perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat cepat.

Dilakukan penelitian dengan judul serupa “Pengaruh Pelatihan Online Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunaskarya Indoswasta” oleh Dwi Vita Lestari, Soehardi, Satriadi Surya Kusumah (2021) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian produksi part di PT. Tunaskarya Indoswasta dengan perolehan  $t$  hitung = 3,119 dengan nilai probabilitas  $t(\text{Sig})$  sebesar 0,002 ( $\text{Sig}.0.002 < \alpha 0.05$ ). Dalam penelitian lanjutan berjudul “Pengaruh Efektifitas Pelatihan Online Terhadap Kinerja Di PT Kalbe Milko Indonesia”, Hartanto, Don Gusti Rao, dan Salma Athiyyah Fajri (2022) menemukan bahwa efektivitas pelatihan online berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Kalbe Milko Indonesia, dengan pengaruh sebesar 9,4%.

Pada uraian di atas, maka penulis ingin melakukan temuan dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Kerja Online Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pada latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam temuan ini yaitu “Apakah Pelatihan Kerja Online berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone? “.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari temuan ini ialah Mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Online Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil temuan ini memiliki manfaat secara teoritis dan praktis, seperti:

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, diharapkan bahwa manfaat penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan dalam melakukan penelitian serta meningkatkan pemahaman tentang pelatihan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1) Bagi Perusahaan**

Harapannya, temuan ini akan berikan informasi yang bermanfaat untuk PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone terkait Pengaruh Pelatihan Kerja Online Terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2) Bagi Akademik**

Harapannya, temuan ini bisa menggambarkan serta informasi tentang Pengaruh Pelatihan Kerja Online Terhadap

Kinerja Karyawan dan memperluas pengetahuan bagi mahasiswa terutama jurusan manajemen.

### 3) Bagi Penulis

Melalui penelitian ini bisa dijadikan pengalaman yang berharga dalam usaha meningkatkan kemampuan penulis dalam mengembangkan ilmu serta bisa mendeskripsikan terkait Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah satu-satunya faktor terpenting yang tidak dapat diabaikan oleh organisasi mana pun, termasuk institusi dan bisnis. SDM juga sangat teliti dalam hal estimasi bisnis. SDM pada dasarnya adalah seseorang yang bekerja sama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan yang realistis dan terdefinisi dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan penggunaan pengetahuan dan kebijaksanaan untuk mengatur proses kerja dan menyelaraskan tujuan dengan bisnis, pemerintah, dan masyarakat umum (Hasibuan 2016: 10). Karena orang bertugas mengelola sumber daya manusia, itu berbeda dari manajemen secara umum dan bentuk manajemen sumber daya lainnya. Akan sangat penting apakah manajemen SDM berhasil atau tidak berhasil.

Untuk meningkatkan kemandirian dan efisiensi sumber daya manusia dan memasok unit kerja produktif bisnis, manajemen sumber daya manusia sangat penting. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15), Manajemen Sumber Daya Manusia, atau HRM, adalah sains atau metode untuk mengelola hubungan dan fungsi sumber daya (tenaga kerja) yang dipegang secara efisien dan efektif yang dipegang oleh individu sehingga tujuan umum dapat diwujudkan. Sutrisno (2017: 5) terus menggarisbawahi bahwa penggunaan, administrasi, pengembangan, penilaian, dan kompensasi individu atau kelompok karyawan tertentu semuanya termasuk dalam definisi manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Widodo (2015), adalah proses yang memerlukan mengidentifikasi orang untuk memenuhi kebutuhan ini, serta memaksimalkan penggunaan sumber daya yang berharga dengan menghargai mereka dan menugaskan mereka tugas yang sejalan dengan tujuan dan sasaran dari tersebut Perusahaan tempat SDM berbasis. Definisi lain dari manajemen sumber daya manusia adalah manajemen pekerja yang sudah tersedia sebagai sumber daya. Manajemen dan pemanfaatan harus dikembangkan idealnya di tempat kerja untuk memenuhi tujuan perusahaan dan mempromosikan pengembangan pekerja individu.

### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Meningkatkan kontribusi produktivitas karyawan untuk bisnis atau organisasi dengan cara strategis, moral, dan sosial adalah tujuan manajemen sumber daya manusia. Tujuan manajemen SDM, menurut Yusuf (2015: 35), adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif karyawan untuk bisnis atau organisasi dengan cara yang strategis, moral, dan bertanggung jawab secara sosial. Sangat terbukti bahwa manajer perusahaan bertanggung jawab atas semua tindakan yang diambil oleh organisasi untuk menjalankan misinya dan menetapkan tujuannya. Akibatnya, sumber daya harus ditangani secara produktif dan bermanfaat untuk memenuhi tujuan dan misi organisasi. Akibatnya, sumber daya harus ditangani secara produktif dan bermanfaat untuk memenuhi tujuan dan misi organisasi.

Berikut tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017: 9) :

1. Buat saran kebijakan SDM kepada manajemen yang akan menjamin bahwa bisnis atau organisasi memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi, produktif, dan fleksibel.
2. Menjunjung tinggi dan menggunakan aturan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan perusahaan dan organisasi. Menaklukkan krisis dan menantang interaksi di tempat kerja sehingga tidak ada halangan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Menetapkan saluran untuk komunikasi antara manajemen dan staf perusahaan.
4. Membantu membangun rencana dan strategi perusahaan dengan tetap memperhatikan komponen SDM.
5. Tawarkan bantuan dan kembangkan iklim yang memungkinkan manajer lini mencapai tujuan mereka.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mampu melaksanakan tugas-tugas manajemen SDM secara tepat dan menyeluruh akan memastikan bahwa kegiatan manajemen SDM berjalan dengan lancar. Menurut Hasibuan (2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yakni:

1. Perencanaan perlu pengorganisasian tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien agar memenuhi tuntutan bisnis serta memajukan tujuan organisasi.
2. Membuat bagan organisasi yang menggambarkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi merupakan tugas yang digunakan untuk mengatur seluruh personel.

3. Tujuannya adalah untuk menginspirasi semua karyawan untuk berkolaborasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.
4. Kontrol melibatkan memastikan semua anggota staf mengikuti kebijakan perusahaan dan melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.
5. Menunjuk, memilih, menempatkan, melatih, dan mengembangkan personel untuk memenuhi kebutuhan bisnis adalah proses pengadaan.
6. Pengembangan adalah proses pendidikan dan pelatihan yang digunakan untuk mengasah kemampuan teknis, teoretis, intelektual, dan moral karyawan.
7. Membayar pekerja secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi mereka pada bisnis dengan memberi mereka uang atau hal lain dikenal sebagai kompensasi.
8. Integrasi adalah sebuah proses yang mencoba menyatukan tuntutan karyawan dan bisnis untuk mencapai kolaborasi yang adil dan sukses.
9. Pemeliharaan adalah proses yang digunakan agar menjaga atau meningkatkan kualitas fisik, mental, dan loyalitas karyawan sehingga mereka bisa terus bekerja sama hingga pensiun.
10. Menetapkan tujuan dan menjaga disiplin merupakan aspek penting dari manajemen SDM karena tujuan tidak mungkin dicapai tanpa disiplin yang tepat.
11. Pemberhentian berarti pemutusan hubungan kerja seseorang dengan perusahaan.

## **2.2 Pelatihan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, pelatihan bertujuan untuk mendongkrak kinerja. Pelatihan dapat dilihat sebagai proses singkat dari pembelajaran yang sistematis dan terencana yang dirancang untuk membekali staf operasional dengan pengetahuan teknis kerja dan kompetensi yang mereka perlukan untuk tugas-tugas tertentu.

Pelatihan, menurut Afandi (2018), adalah proses pembelajaran yang dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas seseorang dalam pekerjaan mereka. Karena pelatihan hanya diberikan kepada karyawan organisasi yang bersangkutan, itu sering dilakukan oleh perusahaan hanya setelah persetujuan karyawan. Setelah karyawan dialokasikan dan ditempatkan di bidang yang ditunjuk, latihan disampaikan. Pelatihan kerja adalah meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat melakukan tugas atau pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka dengan sukses dan efisien.

Pelatihan sebagai setiap upaya untuk tingkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan tertentu yang mereka miliki atau relevan dengan pekerjaan mereka. Pelatihan harus melibatkan kegiatan yang direncanakan, pengalaman belajar, dan diorganisir sebagai respons terhadap persyaratan yang diidentifikasi jika ingin efektif. Tujuan akhir dari pelatihan harus untuk membantu setiap pekerja mencapai tujuan mereka. Sedangkan, menurut Sari (2018: 101), pelatihan melibatkan semua upaya untuk menawarkan, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil produk yang diberikan, sikap, dan etika pada tingkat kemampuan dan keterampilan tertentu.

Menurut pengertian tersebut di atas, pelatihan kerja adalah suatu bentuk pendidikan singkat yang digunakan untuk menciptakan pegawai-pegawai yang berkualitas tinggi. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja organisasi atau perusahaan. Pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dan tingkat pemahaman tugas yang harus diselesaikan.

### **2.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja**

Menurut Simamora dalam Ajabar (2020:22) dijelaskan bahwa pelatihan ada beberapa tujuan yaitu :

- a. Untuk memperbaiki kinerja;
- b. Untuk memutakhirkan keahlian;
- c. Untuk mengurangi waktu belajar;
- d. Untuk membantu memecahkan permasalahan operasional;
- e. Untuk mempersiapkan promosi;
- f. Untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

### **2.2.3 Manfaat Pelatihan Kerja**

Menurut Veithzal Rivai (2014:167-168) menjelaskan bahwa pelatihan ada beberapa manfaat bagi berbagai pihak.

1. Manfaat untuk karyawan
  - a. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan ketidaksepakatan
  - b. Mendorong dan mencapai pengembangan diri dan kepercayaan diri
  - c. Mengaktifkan internalisasi dan implementasi variabel seperti pengakuan, pencapaian, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan
  - d. Memungkinkan karyawan untuk membuat keputusan yang lebih baik dan memecahkan masalah

- e. Memberikan informasi tentang peningkatan pengetahuan, keterampilan komunikasi
- f. Sikap kepemimpinan meningkat.

## 2. Manfaat untuk Perusahaan

- a. Dorong profitabilitas yang lebih besar atau mengadopsi pandangan orientasi laba yang lebih optimis
- b. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja pada semua level organisasi
- c. Membantu karyawan dalam memahami tujuan perusahaan
- d. Meningkatkan citra perusahaan
- e. Mendukung kepercayaan, integritas, dan keterbukaan
- f. Membantu pertumbuhan bisnis
- g. Mendidik peserta
- h. Organisasi dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan lebih efisien
- i. Berkontribusi pada pengembangan promosi internal
- j. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, loyalitas, sikap, dan elemen lain yang biasanya ditunjukkan oleh karyawan
- k. Membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja
- l. Berkontribusi untuk menurunkan biaya di berbagai bidang termasuk produksi, administrasi, dan sumber daya manusia
- m. Meningkatkan kesadaran akan perlunya bertanggung jawab atas keterampilan dan keahlian perusahaan;
- n. Memperkuat interaksi manajemen dan karyawan;
- o. Mendorong penurunan perilaku berbahaya;
- p. Menumbuhkan suasana yang mendorong pertumbuhan;
- q. Berkontribusi pada peningkatan komunikasi organisasi

- r. Meningkatkan biaya konsultan luar melalui penggunaan konsultan internal;
  - s. Membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan
  - t. Membantu dalam menangani perselisihan untuk mengurangi stres dan beban kerja.
3. Manfaat pada hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan
- a. Tingkatkan keterampilan interpersonal, tetapkan kebijakan, aturan, dan peraturan perusahaan
  - b. meningkatkan komunikasi antar kelompok dan individu
  - c. membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan transfer atau promosi karyawan
  - d. memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
  - e. meningkatkan keterampilan antarpribadi
  - f. meningkatkan moral
  - g. menumbuhkan kohesi kelompok
  - h. menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran, pertumbuhan, dan koordinasi
  - i. membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja.

#### **2.2.4 Metode Pelatihan Kerja**

Pelatihan di tempat kerja dan pelatihan di luar pekerjaan adalah dua jenis metodologi pelatihan yang berbeda. Pelatihan di luar pekerjaan tidak digunakan sesering pelatihan di tempat kerja. Hal ini agar produktivitas dapat meningkat dengan cepat, yang merupakan tujuan utama dari metode

on-the-job training. Namun, teknik pelatihan di luar pekerjaan seringkali lebih menekankan pertumbuhan dan pendidikan jangka panjang.

### 1. *On The Job Training*

*On The Job Training* merupakan cara untuk mengajar pekerja saat mereka sudah bekerja. Peserta pelatihan akan memiliki pengalaman langsung dengan peralatan, perkakas, perangkat, bahan, dan sebagainya selama periode pelatihan untuk membantu mereka menyesuaikan diri dengan pengaturan kerja yang khas. Pekerja juga diberikan panduan tentang cara menangani tantangan yang mungkin muncul selama masa kerja mereka. Metode pengajaran utama dalam pelatihan ini adalah pengamatan dan peniruan seorang supervisor atau pekerja yang lebih berpengalaman melakukan aktivitas yang diinginkan. Strategi ini umumnya diadopsi oleh bisnis untuk tujuan pelatihan karyawan yang ada dan calon karyawan. Magang, rotasi pekerjaan, dan prosedur berikut adalah contoh pelatihan di tempat kerja.

### 2. *Off the job training*

Selain pelatihan di tempat kerja, ada juga pelatihan di luar pekerjaan, yang mencakup pencapaian tujuan pembelajaran di lingkungan selain tempat kerja biasa. Tujuan mengadakan pelatihan jauh dari tempat kerja adalah untuk memberikan peserta lingkungan yang tenang untuk berkonsentrasi pada materi yang ada. Untuk memastikan bahwa peserta pelatihan memiliki pemahaman teoretis yang menyeluruh, menyediakan mereka dengan sumber belajar. Peserta dalam program ini didorong untuk berbagi ide dan pemikiran mereka. Selain itu, peserta mendapatkan kesempatan untuk mengeksplorasi kemungkinan kreatif. Pelatihan di luar pekerjaan harus mencakup

paparan berbagai sistem, metode pengajaran seperti studi kasus, konferensi, audiovisual, seminar, simulasi, role playing, dan ceramah. Instruksi semacam ini cukup mahal. Pertimbangan pelatihan logistic termasuk menemukan tempat pelatihan yang sesuai, perumahan untuk pelatih dan peserta pelatihan, dan instruktur yang kompeten.

### **2.2.5 Indikator Pelatihan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan memiliki beberapa aspek. Dimensi ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Instruktur**

Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh instruktur yang akan memberikan pelatihan yakni: memiliki pengetahuan tentang desain instruksional, kemampuan untuk menginspirasi orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan teknik partisipatif.

#### **2. Peserta**

Peserta pelatihan adalah staf perusahaan yang memenuhi syarat atau yang telah direkomendasikan oleh pimpinan, seperti pekerja tetap.

#### **3. Materi**

Pelatihan Materi pelatihan harus sejalan dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia organisasi.

#### **4. Metode**

Cara penyampaiannya diharapkan sesuai dengan isi yang akan disampaikan, sehingga peserta pelatihan dapat memahami maksud dan tujuan instruktur.

#### **5. Tujuan**

Meningkatkan keterampilan Kemampuan, pengetahuan, dan perilaku peserta atau calon pekerja baru diharapkan meningkat sebagai hasil dari pelatihan.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh produktivitas sumber daya manusianya (*job performance*). Akibatnya, setiap bisnis berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya. Kapasitas untuk memajukan organisasi menuju kesuksesan yang lebih tinggi bergantung pada seberapa baik budaya organisasi berkembang dan dipelihara. Terlepas dari apakah suatu perusahaan berorientasi laba atau tidak, kinerja menunjukkan hasil yang dicapai selama periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016: 67), kata "kinerja" berasal dari "kinerja kerja" atau "kinerja aktual," yang mengacu pada pencapaian dalam pekerjaan atau dalam kehidupan nyata. Kinerja didefinisikan sebagai pekerjaan karyawan dalam hal kuantitas dan kualitas sambil melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara 2016: 67). Kinerja adalah hasil akhir dari metode yang diamati untuk jumlah waktu tertentu sesuai dengan kriteria dan perjanjian yang telah ditetapkan (Edison, 2016: 190).

Keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas, hasil pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab masing-masing individu, atau tentang bagaimana individu diharapkan berfungsi dan

berperilaku sesuai dengan tugas yang ditugaskan kepadanya Dan kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas - tugas ini semuanya dianggap sebagai contoh kinerja (Sutrisno, 2016).

### **2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016 : 189-193), ada beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja pekerja, baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu:

#### **1. Kemampuan dan Keahlian**

keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan mereka. Semakin banyak keterampilan dan pengetahuan seseorang, semakin besar kemungkinan mereka menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan seperti yang dimaksudkan.

#### **2. Pengetahuan**

Pengetahuan kerja. Tugas yang baik akan dikerjakan oleh seseorang yang mengetahui pekerjaannya dengan baik, begitu pula sebaliknya.

#### **3. Rancangan kerja**

Rencana kerja yang akan membantu pekerja dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain, akan lebih mudah untuk melakukan tugas secara akurat dan tepat jika memiliki desain yang layak.

#### **4. Kepribadian**

Secara khusus, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang unik. Seseorang dengan pandangan hidup yang positif atau karakter yang baik akan dapat menangani tugasnya dengan tepat dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

#### **5. Motivasi kerja**

Karyawan akan terinspirasi atau termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik jika seseorang memiliki dorongan yang luar

biasa dari dalam atau dari luar untuk melakukan pekerjaannya. Ini adalah motivasi dalam bekerja.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah karakter seorang pemimpin yang merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengarahkan anggota timnya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

mengacu pada bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan atau mengarahkan para pengikutnya.

#### 8. Budaya organisasi

Kebiasaan atau standar yang menjadi milik bisnis atau organisasi, mengatur tindakan yang umumnya dianggap sesuai, dan menuntut kepatuhan dari setiap karyawan.

#### 9. Kepuasan kerja

Sebelum dan sesudah melakukan suatu tugas, itu adalah sensasi kesenangan atau kegembiraan, atau perasaan mencintai seseorang. Karyawan akan menghasilkan hasil yang efektif jika mereka menikmati, senang, atau senang pergi bekerja.

#### 10. Lingkungan kerja disekitar

Pengaturan untuk tempat kerja. Desain tempat kerja, infrastruktur, fasilitas, dan interaksi dengan rekan kerja adalah contoh lingkungan kerja. Pekerjaan akan memberikan hasil yang lebih besar jika ruang kerja santai dan damai karena tidak akan ada gangguan dari luar. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kacau akan mengganggu suasana hati, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas pekerjaan

yang dihasilkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja seseorang berdampak pada produktivitasnya.

11. Loyalitas

Loyalitas karyawan memerlukan terus bekerja dan melindungi majikan mereka.

12. Komitmen

ditunjukkan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan atau prosedur di tempat kerja.

13. Disiplin Kerja

Seorang pekerja berusaha untuk melakukan pekerjaan mereka dengan hati-hati. Disiplin tempat kerja dalam konteks ini bisa berbentuk waktu, seperti selalu datang tepat waktu. Setelah itu disiplin mengikuti instruksi yang diberikan sesuai dengan instruksi yang harus diikuti.

### **2.3.3 Indikator Kinerja**

Tingkat kinerja karyawan secara individual dan kelompok memengaruhi keberhasilan organisasi. Dengan kata lain, lebih baik kinerja karyawan, lebih baik kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:75) Ada lima indikator yang dapat digunakan mengukur kinerja setiap pekerja secara individual, yakni:

1. Kualitas

Menunjukkan ketelitian, kerapian, dan keterkaitan hasil kerja sambil mempertimbangkan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Kualitas kerja bisa mencegah kesalahan pada penyelesaian tugas, yang bisa membantu kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dimaksud adalah jumlah tugas yang dilakukan secara bersamaan untuk memastikan efisiensi dan efektivitas sejalan dengan tujuan bisnis.

### 3. Tanggung Jawab

Dengan menunjukkan seberapa efektif pekerja menerima dan melakukan tugas mereka, bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka, sumber daya yang mereka konsumsi, dan tindakan sehari-hari mereka di tempat kerja.

### 4. Kerja sama

Kerja sama adalah kemauan seorang karyawan untuk berkolaborasi dengan orang lain dalam hubungan horizontal dan vertikal baik di dalam maupun di luar tempat kerja untuk meningkatkan hasil kerja mereka.

### 5. Inisiatif

Berinisiatif menyelesaikan tugas dan mencari solusi di dalam organisasi tanpa menunggu arahan dari atasan atau membebankan kewajiban saat ini kepada karyawan.

## 2.4 Tinjauan Empirik

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	(Dwi Vita Lestari Soehardi, Satriadi, Surya Kusumah)	Pengaruh Pelatihan <i>Online</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunaskarya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan online berpengaruh terhadap

		Indoswasta	kinerja karyawan sedangkan persentase koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) sebesar 25,30%. Artinya kinerja dipengaruhi oleh pelatihan online 25,30%, sedangkan yang lain dipengaruhi oleh variabel lain yang diungkapkan.
2	(Agustina, N.M.S, Suandari,P.V.L., Wardhana.,Z.F)	Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Online serta Motivasi Kerja terhadap Linerja Pegawai Penunjang Medis	Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa penerapan program diklat online dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga penunjang medis dengan thitung penerapan program diklat online 4,568 dan motivasi kerja dengan thitung 4,416 dan juga data determinasi 0,571 atau 57,1% dan nilai signifikansi 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ ( $0,000 < 0,05$ ), jadi variabel pelatihan dan pendidikan program dan motivasi

			kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai penunjang medik RS. BaliMed Denpasar.
3	(Hartanto, Don Gusti Rao, Salma Athiyah Fajri)	Pengaruh Efektivitas Pelatihan Daring Terhadap Kinerja Di PT Kalbe Milko Indonesia	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan daring berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT Kalbe Milko Indonesia dengan pengaruh sebesar 9,4%.
4	(Hartomo, 2020)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dibuktikan melalui uji hipotesis (uji t) dimana $t\text{-hitung} (12,084) > t\text{-tabel}$

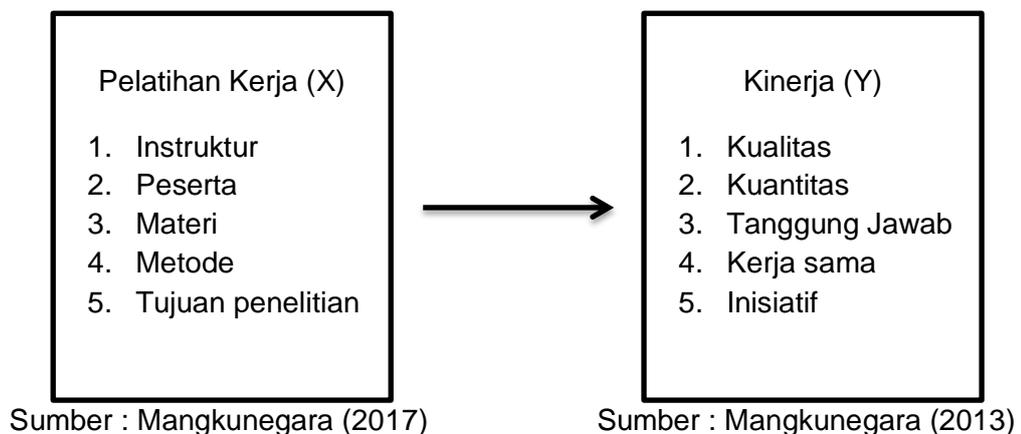
			<p>(1,987) dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Maka diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%, sedangkan sisanya yaitu 37,6% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.</p>
5	(Safitri, 2019)	<p>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan PT. Batam</p>	<p>Informasi dikumpulkan dari 30 pekerja PT Batam yang bekerja di Bengkel Mesin dan yang mengisi kuesioner tentang lingkungan kerja mereka. Terdapat perbedaan yang signifikan antara mereka yang menganggap pekatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pekerja (15%) dan mereka yang menganggap pelatihan kerja berpengaruh</p>

			signifikan (85%).
--	--	--	-------------------

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Pelatihan karyawan ialah inisiatif di tempat kerja yang memberikan anggota staf informasi dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk mengaktifkan dan meningkatkan kinerja di posisi mereka saat ini. Sementara sebagian besar bisnis mengakui nilai pelatihan di tempat kerja dan melatih karyawan baru, banyak yang kurang berinvestasi dalam pelatihan. Pelatihan kerja berfungsi sebagai variabel independen dalam penelitian ini sedangkan kinerja berfungsi sebagai variabel dependen. Kinerja karyawan sangat penting karena menentukan seberapa baik mereka dapat melakukan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka.

Adapun uraian kerangka pikir penelitian, dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## **2.6 Definisi Operasional**

Pengertian variabel yang diteliti adalah definisi operasionalnya. Pelatihan kerja online dan kinerja pekerja diperiksa dalam penelitian ini.

Karyawan diberi informasi dan keterampilan khusus melalui pelatihan kerja, yang membantu mereka menjadi lebih cakap dan mampu melakukan pekerjaan dan kewajiban mereka dengan lebih baik. Berikut ini adalah indikator pelatihan:

### **1. Instruktur**

Tampilkan kebenaran, kerapian, dan relevansi hasil pekerjaan sambil memperhitungkan volume pekerjaan yang diselesaikan. Kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan dapat dihindari dengan pekerjaan berkualitas tinggi, yang membantu memajukan bisnis.

### **2. Peserta**

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kriteria atau standar, seperti karyawan jangka panjang dan personel yang telah mendapatkan rekomendasi pimpinan.

### **3. Materi**

Isi program pelatihan untuk peserta pelatihan harus sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh bisnis melalui pelatihan sumber daya manusianya.

### **4. Metode**

Peserta pelatihan diharapkan mampu memahami maksud dan tujuan instruktur melalui pemahaman informasi yang sesuai dengan teknik penyampaiannya.

### **5. Tujuan**

meningkatkan kemampuan Sesi pelatihan diharapkan memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan perilaku peserta.

Kinerja karyawan ialah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas kerja individu yang dilakukan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan berdasarkan tugas yang diberikan. Ini ialah indikator kinerja:

### **1. Kualitas**

Menunjukkan hasil kerja yang rapi, detail, dan relevan tanpa meminimalkan jumlah tenaga kerja. Sebuah proyek dapat diselesaikan lebih akurat dengan pekerjaan berkualitas tinggi, yang dapat membantu kemajuan bisnis.

### **2. Kuantitas**

uantitas yang dimaksud adalah jumlah berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan untuk memastikan efisiensi dan efektivitas yang sejalan dengan tujuan bisnis.

### **3. Tanggung Jawab**

Dengan menunjukkan bahwa karyawan merangkul dan melaksanakan tanggung jawab mereka dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka, sumber daya yang mereka gunakan, dan kegiatan sehari-hari mereka di tempat kerja.

### **4. Kerja sama**

Kerja sama ialah kemauan seorang karyawan untuk berkolaborasi dengan orang lain dalam hubungan horizontal dan vertikal baik di dalam maupun di luar tempat kerja untuk meningkatkan hasil kerja mereka.

### **5. Inisiatif**

Inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mencari solusi tanpa menunggu instruksi dari atasan atau memaksakan kewajiban saat ini kepada anggota staf.

## **2.7 Hipotesis**

Hipotesis ialah kebutuhan sementara atau solusi jangka pendek yang paling mungkin yang membutuhkan penyelidikan lebih lanjut untuk mendukungnya. Solusi yang diklaim ini membantu dalam belajar dengan membantunya menjadi lebih bertarget. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Menurut penulis hipotesis dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja Online berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada kantor PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Untuk memahami dengan jelas masalah yang dihadapi dan pendekatan yang harus diambil untuk mengatasinya, peneliti harus menggunakan jenis studi yang tepat. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan dalam karya ini. Dari awal hingga perumusan desain penelitian, persyaratan metode penelitian kuantitatif adalah metodis, terencana, dan jelas.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone yang beralamatkan di Jalan Dr. Wahidin Sudiro Husodo No. 99 B-C, Macanang, Kecamatan Tanete Riattang Barat, Kabupaten Bone. Temuan ini dilakukan selama kurang lebih satu bulan, dimulai pada bulan Juli 2023.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Sugiyono (2017; 80) mengklaim bahwa istilah “populasi” mengacu pada area generalisasi yang terdiri dari item atau individu yang memenuhi kriteria ukuran dan komposisi tertentu yang kemudian digunakan oleh peneliti untuk menarik kesimpulan. Populasi pada temuan ini ialah semua karyawan yang berada pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone yang dinyatakan jumlah karyawan sebanyak 60 orang total keseluruhan.

##### **3.3.2 Sampel**

Pendekatan pengambilan sampel dijelaskan sebagai berikut oleh Sugiyono (2012:146): “Untuk menentukan sampel yang akan digunakan

pada temuan, ada berbagai teknik pengambilan sampel yang digunakan, antara lain Probability Sampling dan Non-Probability Sampling.” Penulis penelitian ini menggunakan pendekatan pengambilan sampel non-probabilitas yang dikenal sebagai pengambilan sampel saturasi. Menurut Sugiyono (2012: 150), sampling jenuh ialah "pendekatan pengambilan sampel di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan pada temuan yang berupaya menarik generalisasi dengan kekurangan yang sangat kecil atau ketika ukuran populasinya cukup kecil. Sensus , di mana seluruh populasi dijadikan sampel, adalah kata lain untuk sampel jenuh.

Menurut temuan ini, Arikunto (2010) menunjukkan bahwa yang terbaik adalah memasukkan semua subjek penelitian jika jumlahnya kurang dari 100; namun, bila ada lebih dari 100 subjek, dimungkinkan untuk memasukkan 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui jumlah sampel pada temuan ini yakni keseluruhan populasi pada penelitian ini yang berjumlah 60 responden. Dimana responden ialah karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Data kuantitatif ialah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Semacam data yang dikenal sebagai data kuantitatif dapat diukur atau dihitung secara langsung, muncul sebagai informasi atau pembenaran yang direpresentasikan dalam angka atau sebagai angka (Sugiyono 2017).

### **3.4.2 Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Sumber data primer ialah sumber yang menerima informasi langsung dari pengumpul data (Sugiyono, 2018:213). Data dikumpulkan melalui survei yang diberikan kepada responden, yang kemudian memberikan jawaban atas pertanyaan rinci. Adapun yang menjadi sumber data primer pada temuan ini ialah karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone.

#### **2. Data Sekunder**

Data yang tidak diserahkan langsung kepada pengumpul data disebut sebagai data sekunder, dan biasanya diperoleh melalui berkas dokumen atau orang lain, menurut Sugiyono (2018:213). Data tambahan dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber, antara lain buku, jurnal online, artikel, berita, dan penelitian terdahulu sebagai data tambahan dan pendukung.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017:223), terdapat berbagai konteks, sumber daya, dan strategi yang dapat digunakan untuk pengumpulan data. Sugiyono mencatat bahwa prosedur pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui wawancara, kuesioner, observasi, dan campuran ketiganya sebagai data primer yang menjadi sumber data penelitian dalam penelitian ini.

Pada pemikiran tersebut, penulis menggunakan pendekatan pengumpulan data angket (kuesioner) untuk mendapatkan data primer yang dibutuhkan. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyebaran daftar pertanyaan atau komentar tertulis kepada responden, klaim Sugiyono (2017: 225). Ketika peneliti mengetahui variabel yang akan

diukur secara tepat dan mengetahui apa yang dapat diantisipasi dari responden, kuesioner adalah metode yang efektif untuk mengumpulkan data.

### **3.6 Pengukuran Variabel**

Variabel – variabel yang dianalisis pada temuan ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

#### **1. Variabel independen (bebas)**

Variabel ini ialah faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lainnya, yang biasanya dilambangkan dengan (X) pada temuan ini variabel bebasnya ialah pelatihan kerja online.

#### **2. Variabel dependen (terikat)**

Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau dipengaruhi variabel bebas yang dilambangkan dengan (Y).

Variabel yang terkait pada temuan ini ialah kinerja karyawan.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ialah perangkat untuk pengumpulan data. Kuesioner, log observasi, dan formulir lain yang digunakan untuk pengumpulan data dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Skala Likert dikembangkan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial yang menjadi subjek penelitian. Variabel penelitian adalah faktor-faktor tertentu yang peneliti gunakan untuk menentukan fenomena sosial ini. Poin-poin ini dapat diberikan pada respons ini untuk analisis kuantitatif:

**Tabel 3.1**  
**Skala likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.8 Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai validitas kuesioner. Kuesioner menurut Ghozali (2016) dikatakan sah apabila pertanyaan yang diajukan dapat memberikan pencerahan terhadap topik yang diukur. Peneliti menggunakan uji validasi untuk menilai keabsahan data yang dikumpulkan mengikuti penelitian dengan menggunakan alat ukur yang dipilih yaitu kuesioner. Software SPSS digunakan untuk pengujian validasi, dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan tidak valid

#### 2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2005:170) menggunakan uji reliabilitas dalam SPSS untuk menilai ketergantungan instrumen (kuesioner) dalam menilai konsistensi internal. Saat kuesioner dibuat dengan menggunakan beberapa pernyataan skala Likert, tes ini paling sering digunakan untuk menilai

reliabilitas skala. Dalam uji reliabilitas ini, nilai standar reliabilitas (0,6) diukur dengan membandingkannya dengan *Cronbach's Alpha*.

### 3. Regresi Linear Sederhana

Metode pendekatan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen adalah regresi linier sederhana. Perubahan variabel X akan menghasilkan perubahan permanen pada variabel Y dalam analisis regresi dasar karena hubungan antar variabel bersifat linier.

Adapun rumus regresi linear sederhana :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta (nilai tetap)

b = Koefisien regresi

x = Nilai variabel independen (pelatihan kerja)

### 4. Uji Hipotesis (Uji-t)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing faktor independen yang digunakan dalam penelitian ini dalam menjelaskan secara parsial variabel independen dilakukan uji t. Berikut ini adalah alasan di balik pilihan tersebut:

1. Jika nilai probabilitas signifikan  $>0,5$ , maka hipotesis ditolak..
2. Jika probabilitas dignifikasi  $<0,05$ , maka hipotesis diterima.

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Basuki dan Prawoto (2016) Keterkaitan antara variabel dependen dan independen dijelaskan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ). Kisaran koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Kemampuan variabel independen sangat terkendala jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati nol atau kurang. Sebaliknya, jika  $R^2$  mendekati 1, maka. Hal ini menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meramalkan perubahan variabel dependen disediakan oleh variabel independen.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Anak perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT. Mandiri Utama Finance (MUF) menyediakan pembiayaan multiguna kepada masyarakat Indonesia melalui penggunaan pembayaran angsuran bulanan. Regulator Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/PJOK.05/2014 mendaftarkan dan mengawasi MUF setelah resmi berdiri pada 21 Januari 2015.

Anak perusahaan Bank Mandiri Tbk, salah satu bank terbesar di Indonesia, Mandiri Utama financial (MUF) adalah perusahaan keuangan. Fokus bisnis Mandiri Utama Finance adalah menumbuhkan volume klien sambil memberikan pembiayaan yang besar dan dukungan otomasi sistem yang terintegrasi. Sebagai *holding company*, Bank Mandiri Tbk akan membantu seluruh anak perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya sebagai bagian dari rencana integrasi *Mandiri Group* dengan memanfaatkan basis nasabah dan jaringan bisnis yang luas untuk bersinergi satu sama lain.

##### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

###### **1. Visi**

PT. Mandiri Utama Finance (MUF) didirikan untuk menjadi perusahaan pembiayaan yang terbaik dan memiliki reputasi.

## 2. Misi

Sebagai perusahaan pembiayaan, Mandiri Utama Finance mempunyai misi untuk membantu nasabah dapat mewujudkan keinginan atau impian memiliki kendaraan sekarang juga, tanpa harus menunggu lama melalui pembiayaan yang disediakan MUF.

### 4.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone . Responden yang dijadikan sampel dalam peneelitan ini berjumlah 60 orang.

#### 4.2.1 Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.1**  
**Data Responden Berdasarkan Umur**

		UMUR			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	21-25	17	28,3	28,3	28,3
	26-30	27	45,0	45,0	73,3
	31-35	13	21,7	21,7	95,0
	36-40	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)*

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone mayoritas berusia 26-30 tahun sebanyak 27 orang atau 45,0%, sedangkan karyawan yang berusia 21-25 tahun sebanyak 17 orang atau 28,3%, karyawan yang berusia 31-35 tahun sebanyak 113 orang atau 21,7%, dan karyawan yang berusia 36-40 sebanyak 3 orang atau 5,0%.

#### 4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

##### Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	35	58,3	58,3	58,3
	PEREMPUAN	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 35 atau 58,3% dan responden perempuan sebanyak 25 atau 41,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.2.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3

##### Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 TAHUN	28	46,7	46,7	46,7
	3-4 TAHUN	14	23,3	23,3	70,0
	5-6 TAHUN	14	23,3	23,3	93,3
	7-8 TAHUN	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas lama bekerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone adalah 1-2 tahun sebanyak 28 orang atau 46,7 % sedangkan karyawan dengan lama bekerja 3-4 tahun dan karyawan dengan lama bekerja 5-6 tahun masing-masing sebanyak 14 orang atau 23,3%, dan karyawan dengan lama bekerja 7-8 tahun sebanyak 4 orang atau 6,7%.

### 4.3 Deskripsi Data Penelitian

Penulis memperoleh data penelitian memakai kuesioner kepada responden sebagai sampel peneliti. Dalam kuesioner tersebut, peneliti menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel pelatihan kerja online dan kinerja karyawan. Hasil kuesioner yang penulis temukan digunakan untuk memperoleh jawaban rata-rata responden dari masing-masing variabel peneliti yakni :

#### 4.3.1 Variabel Pelatihan Kerja Online (X)

Pada penelitian ini, variabel pelatihan kerja online memakai 5 indikator dengan 10 poin pernyataan.

**Tabel 4.4**

#### Variabel Pelatihan Kerja Online (X)

##### Descriptive Statistics

	N	Mean
X.1	60	4,40
X.2	60	4,32
X.3	60	4,28
X.4	60	4,42
X.5	60	4,52
X.6	60	4,47
X.7	60	4,38
X.8	60	4,43
X.9	60	4,30
X.10	60	4,40
Valid N (listwise)	60	

*Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)*

Berdasarkan hasil pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada variabel pelatihan kerja online yaitu diperoleh pada pernyataan ke 5 dengan nilai 4,52 yang berarti bahwa pada saat melakukan pelatihan kerja online materi yang diberikan sesuai dengan

kebutuhan pekerjaan sehingga dapat menambah wawasan peserta pelatihan. Dan nilai rata-rata terendah diperoleh pada pernyataan ke 3 dengan nilai 4,28 yang berarti kurang peserta yang bersemangat untuk mengikuti pelatihan online.

#### 4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini, variabel kinerja karyawan memakai 5 indikator dengan 10 poin pernyataan.

**Tabel 4.5**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Descriptive Statistics		
	N	Mean
Y.1	60	4,28
Y.2	60	4,38
Y.3	60	4,35
Y.4	60	4,38
Y.5	60	4,37
Y.6	60	4,52
Y.7	60	4,40
Y.8	60	4,48
Y.9	60	4,45
Y.10	60	4,37
Valid N (listwise)	60	

*Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)*

Berdasarkan hasil pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada variabel kinerja karyawan yaitu diperoleh pada pernyataan ke 6 dengan nilai 4,52 yang berarti karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone memiliki tanggung jawab penuh terhadap kesalahan yang dilakukan. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada pernyataan pertama dengan nilai 4,28 yang berarti sebagian dari karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone kurang

teliti dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi kesalahan.

#### 4.4 Instrumen Penelitian

Pengujian validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, hipotesis (Uji T), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini dihasilkan dari program SPSS versi 25 dengan 60 responden.

#### 4.5 Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas yakni suatu proses untuk mengevaluasi mengenai skala pengukuran yang dipakai oleh peneliti. Uji validitas ini juga dipakai untuk mengukur valid ataupun tidaknya instrument yang sudah digunakan. Pengujian validitas untuk penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini yakni jumlah sampel.

Penelitian ini memakai sampel sejumlah ( $n$ ) = 60, akibatnya besar  $df = 60 - 2 = 58$ . Dengan  $\alpha = 0,05$  akibatnya diperoleh nilai  $r$  tabel sebanyak 0,254. Sehingga apabila  $r$  Hitung >  $r$  Tabel dan nilai positif akibatnya instrument ataupun item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja Online**

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X.1	0,821	0,254	VALID
2	X.2	0,844	0,254	VALID
3	X.3	0,847	0,254	VALID
4	X.4	0,753	0,254	VALID
5	X.5	0,802	0,254	VALID
6	X.6	0,857	0,254	VALID
7	X.7	0,858	0,254	VALID
8	X.8	0,825	0,254	VALID

9	X.9	0,854	0,254	VALID
10	X.10	0,785	0,254	VALID

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui nilai  $r$  hitung masing-masing indikator pada variabel pelatihan kerja online mempunyai nilai lebih besar daripada nilai  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator pada variabel pelatihan kerja online dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,635	0,254	VALID
2	Y.2	0,780	0,254	VALID
3	Y.3	0,717	0,254	VALID
4	Y.4	0,717	0,254	VALID
5	Y.5	0,759	0,254	VALID
6	Y.6	0,678	0,254	VALID
7	Y.7	0,744	0,254	VALID
8	Y.8	0,782	0,254	VALID
9	Y.9	0,788	0,254	VALID
10	Y.10	0,651	0,254	VALID

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui nilai  $r$  hitung masing-masing indikator pada variabel kinerja karyawan mempunyai nilai lebih besar daripada nilai  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dapat dilakukan dengan pengujian *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel dalam penelitian ini. Nilai yang dapat diterima pernyataan kuesioner adalah nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
1	Pelatihan Kerja Online	0,948	10	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,901	10	Reliabel

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel pelatihan kerja online adalah 0,948 dan nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan adalah 0,901. Nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel > 0.6, maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

### 3. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	21,505	3,400		6,325
	PELATIHAN KERJA ONLINE	,512	,077	,658	6,658

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Dari tabel di atas hasil persamaan regresi linear sederhana Coefficients<sup>a</sup>· didapatkan persamaan regresi berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 21,505 + 0,512x$$

Dari persamaan regresi linear sederhana diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Nilai konstanta positif sebesar 21,505 menunjukkan pengaruh positif variabel *independent* (pelatihan kerja online). Bila variabel *independent* naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,512 menyatakan bahwa jika pelatihan kerja online (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,512 atau 51,2%.

#### 4. Uji t

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji t**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,505	3,400		6,325	,000
	PELATIHAN KERJA ONLINE	,512	,077	,658	6,658	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa t hitung pelatihan kerja online adalah sebesar 6,658 > t tabel 1,671 pada signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja online berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone.

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,658 <sup>a</sup>	,433	,423	3,131

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA ONLINE

*Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa R square sebesar 0,433. Hal ini menunjukkan bahwa 43,3% variabel kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja online, sedangkan 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 4.6 Pembahasan

### **A. Pengaruh Pelatihan Kerja Online Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa pelatihan kerja online berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,433 dengan nilai thitung sebesar 6,658 dan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ).

Berdasarkan hasil yang ada bahwa indikator yang paling mempengaruhi adalah materi pelatihan memiliki nilai tertinggi yaitu 4,52. Yang berarti bahwa pada saat melakukan pelatihan kerja online materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Materi pelatihan yang diberikan seperti panduan penginputan nasabah yang menunggak, dan juga cara mengupdate dan menginstal aplikasi Mandiri Utama Finance Collection.

Dari hasil data responden berdasarkan umur pelatihan kerja online lebih berpengaruh pada umur 21-30 tahun karena pada umur tersebut karyawan masih terbilang produktif dan memiliki rasa ingin tahu lebih sehingga mereka selalu ingin mencari tahu hal baru dalam teknologi.

Berdasarkan jenis kelamin karyawan laki-laki lebih produktif mengikuti pelatihan kerja online daripada perempuan dikarenakan dalam perusahaan tersebut kebanyakan laki-laki berada di divisi marketing sehingga membutuhkan lebih banyak pelatihan.

Berdasarkan lama bekerja mayoritas karyawan dengan lama bekerja 1-2 tahun lebih membutuhkan pelatihan dikarenakan harus menyesuaikan dengan kondisi perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa PT. Kinerja pekerja Mandiri Utama Finance Cabang Bone dipengaruhi oleh pelatihan kerja online. Tanda positif koefisien menunjukkan hubungan positif; Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat jika pelatihan kerja semakin sering dilakukan, dan sebaliknya kinerja pegawai akan menurun jika pelatihan kerja semakin jarang dilakukan.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Vita Lestari Soehardi, Satriadi, dan Surya Kusumah (2021), pada temuannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan *Online* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunaskarya Indoswasta menyatakan bahwa pelatihan online berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Hartomo (2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan ialah salah satu bidang yang harus ditangani secara terencana dan berkesinambungan dalam rangka pengembangan personel suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas, kemampuan, dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyelenggaraan pelatihan baik offline maupun online akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pelatihan dapat digunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, serta untuk meningkatkan kualitas pegawai, karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. kualitas layanan yang diberikan diharapkan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil temuan pada Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pelatihan kerja online terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone. Adapun kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja online sebesar 43,3% dengan nilai tertinggi dalam indikator yaitu materi pelatihan, semakin baik materi pelatihan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Beberapa saran yang diberikan penulis ialah sebagai berikut :

##### **Bagi Perusahaan**

Diharapkan perusahaan bisa lebih memperhatikan kebutuhan dalam pelatihan kerja sehingga kinerja karyawan semakin lebih baik.

##### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan temuan selanjutnya bisa menambahkan variabel lainnya yang tidak diteliti pada temuan ini yang mempunyai keterkaitan antara pengaruh pelatihan kerja online terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Agustina N.M.S, Suandari, P.V.L., Wardhana., Z. F. Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Online Serta Motivasi Kertja Terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, (Online), Vol.9, No. 3, (<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jmki/article/view/41947>), diakses pada tanggal 10 Juli 2023).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI Handayaniingrat. (1989). *Manajemen Konflik*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadari, Nawawi (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Hartanto, Don G.R, Salma A.F. (2020). Pengaruh Efektivitas Pelatihan Daring Terhadap Kinerja Di PT Kalbe Milko Indonesia. *Jurnal Manajemen*, (Online), Vol.1, No.3, (<https://journal.literasisains.id/index.php/mamen/article/view/659>), diakses pada tanggal 10 Juli 2023).
- Hartomo, N. K. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT

Rajagrafindo Persada.

- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Maarif, M. S. (2018). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/13305>.
- Pendidikan, J., Undiksha, E., Wayan, N., Sri, E., Jurusan, A., & Ekonomi, P. (n.d.). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Soehardi Dwi Vita Lestari, Satriadi, Surya Kusumah. Pengaruh Pelatihan Online Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunaskarya Indoswasta. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*, (Online), Vol.6, No.1, (<https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/emor/article/view/1804> , diakses pada tanggal 10 Juli 2023).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## Lampiran 1 Biodata Peneliti

### BIODATA PENELITI

#### Identitas Diri

Nama : Andi Rifqa Aulia  
NIM : 1910421054  
Tempat, tanggal lahir : Palattae, 05 Agustus 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Perguruan Tinggi : Universitas Fajar  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
No. Telepon : 085298036690  
E-mail : [andirifqaa@gmail.com](mailto:andirifqaa@gmail.com)



#### Riwayat Pendidikan

SD : SD Inpres 12/79 Palattae  
SMP : SMP Negeri 1 Kahu  
SMA : SMA Negeri 6 Bone

Makassar, 10 Agustus 2023

Andi Rifqa Aulia

## Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Perusahaan

No : 005/MUF-BONE/VII/2023  
Tanggal : 25 Juli 2023  
Perihal : **PENELITIAN KARYAWAN**



Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar

Di,-

Tempat

Menindak lanjuti surat Nomor 0888/B/DFEIS-UNIFA/VII/2023, perihal Permohonan izin penelitian untuk Program Studi Manajemen, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami menerima mahasiswa (i) berikut.

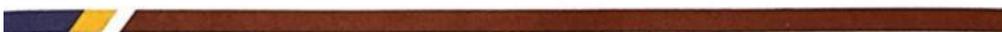
NAMA	NIM
ANDI RIFQA AULIA	1910421054

Untuk melakukan penelitian di kantor kami PT Mandiri Utama Finance Cabang Bone sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Watampone, 25 Juli 2023

**Ardiansyah**  
Human Capital General Affair



### Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian



Keterangan Gambar 1 :  
Pengisian Kuesioner dan memberi gambaran tentang pelatihan kerja online  
di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Bone  
oleh Ardiawan (Human Resource Departement)



Keterangan Gambar 2 :  
Pengisian Kuesioner oleh  
Muh Febrianto (Divisi Marketing)

## Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

#### **PENGARUH PELATIHAN KERJA *ONLINE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG BONE**

Kepada Yth: Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan saya Andi Rifqa Aulia mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Fajar Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saya saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai **“PENGARUH PELATIHAN KERJA *ONLINE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG BONE”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu sekalian mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

## 1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memilih salah satu jawaban yang menurut Anda paling sesuai. Berilah tanda centang (√) pada salah satu dari lima jawaban yang ada:

Singkatan	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

## 2. PERNYATAAN PELATIHAN KERJA ONLINE

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>Instruktur</b>						
1.	Instruktur menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami					

2.	Instruktur mendorong saya dan peserta lainnya aktif dalam kegiatan pelatihan online					
<b>Peserta</b>						
1.	Peserta selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan online					
2.	Peserta pelatihan online sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan					
<b>Materi</b>						
1.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
2.	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami					
<b>Metode</b>						
1.	Metode pelatihan online sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan					
2.	Metode pelatihan online sesuai dengan topik yang dibahas					
<b>Tujuan Pelatihan</b>						
1.	Setelah mengikuti pelatihan online saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
2.	Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam pekerjaan					

### 3. PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan secara teliti sehingga tidak terjadi kesalahan					
2.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>Kuantitas</b>						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
<b>Tanggung jawab</b>						
1.	Saya bersedia lembur jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas					
2.	Saya mempertanggung jawabkan kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan					
<b>Kerja sama</b>						
1.	Saya bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja sama guna mencapai tujuan organisasi					
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya mementingkan kerja sama guna mencapai tujuan organisasi					
<b>Inisiatif</b>						
1.	Saya berinisiatif dalam memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan sebelum ditegur oleh					





21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
24	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
25	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
32	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	39
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
39	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
42	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
43	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
44	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
45	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
46	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
47	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
53	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	43
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	42
57	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
58	5	4	4	3	3	5	3	3	4	4	38
59	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
60	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42



	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X.8	Pearson Correlation	,650*	,610*	,654*	,539*	,727*	,639*	,770*	1	,576*	,635*	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X.9	Pearson Correlation	,661*	,749*	,745*	,644*	,515*	,711*	,664*	,576*	1	,767*	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X.10	Pearson Correlation	,690*	,561*	,601*	,625*	,468*	,559*	,582*	,635*	,767*	1	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
PELATIHAN KERJA ONLINE	Pearson Correlation	,821*	,844*	,847*	,753*	,802*	,857*	,858*	,825*	,854*	,785*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	10

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	KINERJ A KARYA WAN
Y.1	Pearson Correlation	1	,580*	,374*	,306*	,288*	,444*	,306*	,427*	,507*	,408*	,635**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,017	,026	,000	,018	,001	,000	,001	,000



Y.10	Pearson	,408*	,503*	,354*	,329*	,420*	,437*	,272*	,483*	,581*	1	,651**
	Correlation	*	*	*		*	*		*	*		
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,006	,010	,001	,000	,036	,000	,000		,000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KINERJA KARYAWA	Pearson	,635*	,780*	,717*	,753*	,759*	,678*	,744*	,782*	,788*	,651*	1
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	10

## Lampiran 7 Hasil Uji Regresi dan Uji t

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,505	3,400		6,325	,000
	PELATIHAN KERJA ONLINE	,512	,077	,658	6,658	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,658 <sup>a</sup>	,433	,423	3,131

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA ONLINE