



## PENGARUH PELATIHAN DAN SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Abdan Jamaludin Firdaus, M. Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Dewi Megawati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia  
dansfirdaus@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, rachmatulaily@uika-bogor.ac.id,  
dewi@uika-bogor.ac.id

### **Abstract**

*Effect of training and performance appraisal system on employee performance at CV.Arena Network Access. This study aims to determine the effect of training on employee performance directly and the effect of training on the performance appraisal system which will then affect employee performance. This research was conducted by distributing questionnaires to 35 respondents of CV.Arena Network Access processed by SPSS application with multiple linear analysis method. The results of the multiple linear analysis of the effect of training on employee performance were obtained to test the effect of training on employee performance, indicating that the training variable has a value of  $t_{count} > t_{table}$  with a value of  $Sig. < 5\%$  .. so it can be concluded if the training has a significant impact on employee performance at CV.arena network access. And the results of the multiple linear analysis of the work performance appraisal system on employee performance where it is obtained to test the effect of job performance appraisal on employee performance shows that the work performance variable has a  $t$  value  $> t$  table. so it can be concluded that the performance appraisal has a significant impact on employee performance at CV.Arena network access Bekasi*

**Keywords:** Training, Job Performance Assessment, Employee Performance.

### **Abstrak**

Pengaruh pelatihan dan sistem penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Arena Network Access. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara langsung serta pengaruh pelatihan terhadap sistem penilaian prestasi kerja yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 35 responden CV.Arena Network Access diolah dengan aplikasi SPSS dengan metode analisis linear berganda. Diperoleh hasil analisis linear berganda pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dimana didapat untuk menguji pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan menunjukkan jika

variabel pelatihan mempunyai Nilai thitung  $>$  ttabel dengan nilai Sig.  $<$   $\alpha$  5%.. jadi bisa diperoleh kesimpulan jika pelatihan berdampak dan signifikan pada kinerja karyawan pada CV.arena network access. Dan hasil analisis linear berganda sistem penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana didapat untuk menguji pengaruh penilaian prestasi kerja pada kinerja karyawan menunjukkan jika variabel prestasi kerja mempunyai Nilai t hitung  $>$  t tabel. jadi bisa diperoleh kesimpulan jika penilaian prestasi kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan pada CV.Arena network access Bekasi

**Kata kunci** : Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan.

## I. Pendahuluan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang dikelola oleh semua orang beserta aktivitas dimana ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan ialah aset terpenting dan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kesuksesan perusahaan. Perusahaan masih bisa beroperasi secara manual walaupun tanpa mesin canggih. Tetapi tanpa karyawan, perusahaan akan benar-benar tidak akan beroperasi. Secara umum, perusahaan atau lembaga sangatlah membutuhkan karyawan, pekerjaan tidak mungkin bisa dilakukan tanpa adanya karyawan, perusahaan tentu saja tidak bisa beroperasi. Itu sebabnya masing-masing setiap bisnis perusahaan membutuhkan karyawan. Ada banyak faktor dimana bisa menentukan naik turunnya kinerja setiap karyawan perusahaan. Perusahaan harus selalu mempertimbangkan elemen-elemen ini untuk tujuan perusahaan agar bisa tercapai. Tentu setiap perusahaan menginginkan cara operasi berjalan lancar, dan diperoleh hasil atau keuntungan dimana lebih tinggi yang dijalankan setiap tahun. Unsur-unsur tersebut termasuk pemberian kompensasi sesuai dengan analisis jabatan jelas dan sistem pengembangan karir layak bagi setiap karyawan.

Pelatihan karyawan perusahaan juga akan mempengaruhi kinerja untuk mendapat alokasi SDM dimana tepat  
*Abdan Jamaludin Firdaus, M. Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Dewi Megawati*

keahliannya. Dengan alokasi SDM dimana tepat, bisa diramalkan semua departemen perusahaan bisa memainkan peran terbaiknya karena terdiri dari individu dengan kompeten di bidangnya. Hal ini diharapkan bisa menambah kinerja masing-masing SDM. Dikutip dari (Ardian, 2019) kinerja ialah perilaku dimana sebenarnya ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja dimana di hasilkan karyawan sesuai perannya pada perusahaan. Pelatihan SDM bertujuan untuk memanfaatkan dan menambah SDM, tidak hanya meningkatkan kualitas namun juga meningkatkan kesehatan dan pendidikan tetapi itu juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja efektif dan efisien serta menjadi karyawan dengan produktivitas tinggi dan komitmen dimana lebih tinggi pada organisasi.

Oleh karena itu, semua aspek SDM pada organisasi ialah aset dimana cukup berharga dimana bisa meningkat kinerja, komitmen dan produktivitas karyawan itu sendiri mungkin bersama karyawan lain bisa meningkatkan kinerja organisasi.

Jika semua berjalan dengan lancar, organisasi akan berfungsi dengan baik, karyawan dan manajer organisasi mempunyai kinerja terbaik dan bisa mengembangkan diri semaksimal mungkin. Performa terbaik akan mempengaruhi perubahan politik, ekonomi, masyarakat, budaya, sains dan teknologi. Selain itu,

Faktor kontekstual mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini misalnya mendukung adanya kondisi kerja yang mendukung, fasilitas penunjang, ruangan yang tenang dan sehat, pengakuan atas pencapaian dimana ada, seorang pemimpin tentunya perlu memahami kebutuhan karyawan dan sistem kerja pendukungnya agar bisa mendorong pencapaian kinerja yang luar biasa, dan inilah peran seorang pemimpin, pemahaman dimana lebih komprehensif tentang kebutuhan karyawan yang mendukung pertumbuhan kinerja karyawan.

Dilihat dari kinerja, SDM menempati posisi dimana cukup penting di perusahaan. Organisasi cukup dipengaruhi pada kualitas SDM-nya. Disisi lain, pelatihan SDM ialah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawannya agar tercipta produk dan jasa dimana berkualitas setinggi mungkin dengan tujuan dimana direncanakan.

Oleh karena itu, karyawan pada perusahaan harus mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga seluruh karyawan perusahaan bisa menemukan dan mengeluarkan potensi dimana ada semaksimal mungkin.

Suatu organisasi, baik itu organisasi komersial maupun non-komersial, tidak bisa dipisahkan dari peran pekerja. Pekerja yang cukup terlibat membutuhkan persiapan di SDM. Penyusunan aset manusia menggabungkan siklus administrasi dalam mengembangkan kemampuan SDM pada suatu asosiasi, sedangkan SDM ialah perkembangan siklus dan latihan yang diselesaikan bersama oleh kepala aset manusia untuk mengatasi masalah otoritatif. Untuk memenuhi  
*Abdan Jamaludin Firdaus, M. Azis Firdaus,  
Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Dewi Megawati*

kebutuhan tenaga kerja saat ini, selain mempersiapkan aset manusia, siklus penataan juga diperlukan. Jalannya penataan aset manusia menyiratkan upaya untuk mengisi kekurangan tenaga kerja sejauh jumlah dan kualitasnya. Sebagaimana ditunjukkan oleh (Rivai, 2009) tanpa bantuan perwakilan/pekerja dimana sesuai baik secara kuantitatif, subjektif, sengaja dan fungsional, asosiasi/organisasi tidak bisa mengikuti realitasnya, berkreasi dan maju di kemudian hari.

Pekerjaan persiapan tidak hanya mencakup efektivitas pekerja, itu juga ialah cara bagi perusahaan untuk menampilkan presentasi terbaik. Salah satu tujuan utama dari pengaturan aset manusia ialah untuk memajukan kecukupan hierarkis dimana harus digabungkan dengan tujuan pengaturan jangka panjang dan sementara. Ketika rencana bisnis untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan ditentukan, pada dasarnya diperlukan perencanaan sumber daya manusia. Visi perusahaan ialah memandu arah pengembangan bisnis dan strategi pengembangan bisnis. Mulai dari sistem bisnis, dan metodologi pengaturan aset manusia mana dimana harus dipilih. Prosedur aset manusia yang dipilih menggambarkan kebutuhan aset manusia apa dimana akan dibutuhkan sejauh jumlah dan kualitasnya. Mempersiapkan SDM ialah keyakinan bagi setiap asosiasi atau perusahaan, karena hampir semua orang mengakui jika pencapaian sebuah yayasan/asosiasi sangat bergantung pada SDM yang mengawasinya. Situasi HR langsung di tempat kerja tidak menjamin mereka akan efektif. SDM baru seringkali merasa kurang yakin dan ragu terhadap pekerjaan dan kewajibannya di

yayasan/asosiasi tempat mereka bekerja. Selanjutnya, mereka harus dilengkapi dengan persiapan melalui persiapan yang mendorong kewajiban mereka dalam pendirian/perkumpulan tersebut.

Selain tugas mempersiapkan aset manusia, evaluasi pelaksanaan juga penting dalam sebuah asosiasi untuk menangani penilaian metodis dimana dilakukan oleh penilai pada tujuan kerja pekerja dan perilaku kerja karyawan.

Menurut (Kristanto et al., 2014) , dalam artikelnya tentang job analysis, salah satu tugas manajemen ialah memanfaatkan SDM dengan sebaik-baiknya. Pemanfaatan tersebut biasanya berarti mengupayakan SDM agar mampu dan mau bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika orang berada di tempat dimana tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya, dan bisa memenuhi kebutuhannya melalui pekerjaan, mereka akan mau dan mampu bekerja secara optimal. Beberapa organisasi merasa tidak perlu mengembangkan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan karena menurut mereka semua karyawan tahu apa dimana harus dilakukan. Hal ini biasanya menimbulkan kecemasan besar bagi karyawan karena merasa pekerjaan dimana mereka lakukan tidak sesuai dengan dimana mereka bayangkan. Selain itu, terkadang karyawan merasa tidak mendapat kecocokan antara pekerjaan dan kepribadiannya, sehingga evaluasi kinerjanya juga tidak sesuai dengan hasil dimana diharapkan. Pada prinsipnya, perencanaan sumber daya manusia ialah mempertimbangkan pengambilan keputusan, karena perencanaan itu penting sebelum berpartisipasi dalam konsep kegiatan. Perencanaan program melibatkan sebagian

*Abdan Jamaludin Firdaus, M. Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Dewi Megawati*

besar SDM dimana efektif dengan kekuatan sebagai pusatnya dan kekurangan sebagai pencegahan kepada hal-hal dimana tidak diinginkan untuk hal sumber daya manusia. Rencana tersebut termasuk mengkoordinasikan rencana yang ingin dicapai pada perencanaan sumber daya manusia di berbagai bidang kegiatan. Pemimpin harus bisa mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan yang menentang sehubungan dengan akuisisi, distribusi dan pemanfaatan personel. Rencana tersebut termasuk sistem berbagai orang dan aktivitas hubungan, tindakan, dan rencana karyawan

Manajemen ialah ilmu dan spesialisasi mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dimana sudah ditentukan sebelumnya. Salah satu definisi dimana terkandung di dalamnya ialah eksekutif sebagai sebuah siklus, khususnya bagaimana pengerjaan membuat orang lain perlu berfungsi dan terinspirasi. Tenaga kerja yang disiapkan harus mempunyai posisi yang jelas. Melalui aset manusia, dewan bekerja dalam kerangka kerja pendaftaran, pekerjaan bisa digambarkan. Diperlukan pemahaman yang masuk akal dan seluk-beluk dari setiap posisi, termasuk pendaftaran, pilihan dan pengaturan pekerja, memutuskan ukuran upah, merencanakan cara profesi untuk pekerja/perwakilan, membangun tanggung jawab yang masuk akal dan tidak memihak, dan merencanakan pelatihan dan instruksi yang menarik. Selain membawa keuntungan bagi asosiasi, kerangka ujian pameran juga bermanfaat bagi perwakilan untuk mencapai tujuan individu. Dengan menempatkan mereka sesuai dengan kualifikasinya, ini berarti para karyawan tersebut akan mempunyai kesempatan

untuk mengembangkan diri dan memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Kerangka penilaian pameran dalam aset manusia, dewan mengingat tugas penting untuk ukuran kemajuan resmi. Ujian pelaksanaan pekerjaan hampir sama dengan pemeriksaan pekerjaan, ujian pekerjaan akan memberikan gambaran untuk membantu menentukan pilihan tentang pendaftaran, penentuan, persiapan, kemajuan, atau upah. Selain memberikan keuntungan bagi asosiasi, investigasi kerja juga bisa memberikan keuntungan kepada perwakilan dalam asosiasi sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu karyawan telah diberikan peluang untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kapabilitas dan potensi dimana ada sebanyak mungkin. Di era modern, penerapan analisis jabatan memberi dasar penilaian kinerja dan membantu membuat penerapan keputusan dalam rangka pengembangan SDM. Mengingat persaingan organisasi atau perusahaan untuk memuaskan selera konsumen, zaman modern ini telah melakukan tugas yang sangat sulit. Jadi tidak jarang bagi perusahaan besar dan perusahaan kecil juga melakukan sistem penilaian prestasi kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi perusahaan. Oleh karena itu, begitu pentingnya peran pelatihan SDM dan penilaian prestasi kerja pada kinerja karyawan pada suatu organisasi, hal inilah yang mendasari munculnya penelitian dengan judul “Pengaruh pelatihan dan sistem penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Arena Network Acces”

## Rumusan Masalah

*Abdan Jamaludin Firdaus, M. Azis Firdaus,  
Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Dewi Megawati*

Menurut latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dan batasan masalah, jadi penelitian ini dirumuskan seperti berikut:

1. Bagaimana dampak pelatihan pada kinerja karyawan di CV.Arena network access?
2. Bagaimana dampak sistem penilaian prestasi kerja pada kinerja karyawan?
3. Bagaimana dampak pelatihan dan sistem penilaian prestasi kerja pada kinerja karyawan pada CV.Arena Network Acces?

## Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai tujuan dimana ingin dicapai, karena untuk tujuan inilah tujuan penelitian tersebut nantinya lebih terarah. Sejalan dengan rumusan masalah di atas, inilah tujuan peneliti:

1. Untuk mengetahui sejauh mana dampak pelatihan pada kinerja karyawan pada CV.Arena Network Acces
2. Untuk mengetahui sejauh mana sistem penilaian prestasi kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada CV.Arena Network Acces
3. Untuk Mengetahui bagaimana dampak pelatihan dan sistem penilaian prestasi kerja pada kinerja karyawan pada CV.Arena Network Acces

## II. Metode Penelitian

Objek penelitian ialah suatu dimana mejadi atensi pada sebuah riset sebab objek penelitian ialah target yang hendak dicapai untuk memperoleh jawaban ataupun pemecahan dari kasus yang terjalin. Menurut (Mukhtar, 2019), definisi objek penelitian ialah seperti berikut: Mengumpulkan data untuk tujuan tertentu

dan memakainya untuk tujuan yang objektif, valid, dan andal untuk satu hal (variabel tertentu).

Objek dalam penelitian ini ialah dampak pelatihan SDM dan sistem penilaian prestasi kerja pada kinerja karyawan. Sedangkan subjek dari penelitian ini ialah perusahaan dibidang internet (networking) yakni CV.Arena Network Access yang berlokasi di Kabupaten Bekasi.

### **Populasi dan Sampel**

Dengan menggunakan rumus teknik slovin dengan populasi dimana diambil sebanyak 38 orang pada CV.Arena Network Acces. Menurut perhitungan menggunakan teknik slovin bisa disimpulkan jika jumlah sampel dari populasi berjumlah 38 orang dengan taraf kesalahan 5% jadi sampel dimana dipakai untuk penelitian ini ialah sebanyak 35 responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

Sesuai (Mardalis, 2006), teknik ialah strategi atau metode menemukan sesuatu dalam kemajuan metodis, dan strategi menyiratkan metode kerja dimana tepat. Strategi di sini dicirikan sebagai strategi atau prosedur dimana dilakukan dalam interaksi eksplorasi. Dengan demikian, bisa dipahami jika strategi pemeriksaan ialah suatu metodologi atau metode untuk menemukan sesuatu melalui langkah-langkah metodis untuk mendapatkan realitas atau standar baru untuk eksplorasi untuk melihat hal-hal baru dan bekerja adil dan persegi eksplorasi. ilmu pengetahuan dan inovasi.

Data di bagi menjadidua bagian yaitu ialah:

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

Pengertian Data primer ialah sumber informasi pemeriksaan dimana didapat secara langsung dari sumber pertama seperti pertemuan, survei dari orang-orang atau pertemuan (individu) hanya sebagai konsekuensi dari persepsi terhadap suatu item, kejadian atau hasil tes (objek). Secara keseluruhan, spesialis perlu mengumpulkan informasi dengan menanggapi pertanyaan eksplorasi (strategi ikhtisar) atau penelitian artikel (teknik persepsi). Keuntungan dari informasi penting ialah jika informasi mencerminkan realitas lebih tergantung pada apa yang ilmuwan telah melihat dan mendengar langsung sehingga komponen kebohongan dari sumber sensasional bisa dijauhkan. Beban informasi penting ialah jika ia menghabiskan sebagian besar hari dan biaya yang ditimbulkan agak besar

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

Pengertian Data sekunder ialah sumber informasi pemeriksaan dimana didapat melalui media delegasi atau secara tidak langsung seperti buku, catatan, bukti dimana ada, atau file, baik didistribusikan maupun tidak dipublikasikan secara keseluruhan. Dengan demikian, spesialis perlu mengumpulkan informasi dengan mengunjungi perpustakaan, fokus studi, fokus dokumen atau membaca banyak buku dimana diidentifikasi dengan pemeriksaan mereka. Manfaat dari informasi opsional ialah jika waktu dan

biaya yang diperlukan untuk eksplorasi untuk mengatur masalah dan menilai informasi agak tidak tepat untuk bermacam-macam informasi penting. Kerugian dari informasi opsional ialah jika sumber informasi tidak benar, usang atau sudah tidak penting, bisa mempengaruhi hasil penelitian.

### Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah:

Hipotesis 1: terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2: terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3: terdapat pengaruh pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan

### III. Hasil dan Pembahasan Uji Analisis Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	Sig.
Konstanta	7,399		
Pelatihan (X1)	0,360	3,966	0,000
Penilaian Prestasi Kerja (X2)	0,444	3,791	0,001
$F_{hitung}$	56,090		0,000
R Square	0,778		

Sumber: data diolah, 2021

Persamaan regresi  $Y = 7,399 + 0,360X1 + 0,444X2$

Abdan Jamaludin Firdaus, M. Azis Firdaus,  
Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Dewi Megawati

### Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 7,399 menyatakan jika jika variabel pelatihan dan penilaian prestasi kerja sama dengan 0 jadi kinerja karyawan ialah 7,399.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,360 menyatakan jika setiap peningkatan pengaruh pelatihan (X1) sebesar satu satuan, jadi kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 36,0% dengan anggapan variabel lain konstan. Dalam analisa regresi berganda didapat hasil nilai Sig. sebesar 0,000 dengan  $\alpha$  5% dan nilai  $\beta$  dalam unstandardized coefficients variabel pelatihan menunjukkan angka sebesar 0,360 Artinya pada saat pengaruh pelatihan menaikkan 1 satuan, jadi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,360 satuan. Sehingga bisa disimpulkan jika variabel pengaruh pelatihan berdampak positif pada kinerja karyawan di CV.Arena network access. Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu oleh Sahat Siregar dengan judul dampak pelatihan sumberdaya manusia pada kinerja pegawai dimana menyatakan jika pelatihan berdampak pada kinerja karyawan CV.Arena network access dan penilaian prestasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di CV.Arena network access
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,444 menyatakan jika setiap peningkatan penilaian prestasi kerja (X2) sebesar satu satuan, jadi kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 44,4% dengan anggapan variabel lain konstan. Dalam analisa regresi berganda didapat hasil nilai Sig. sebesar 0,001 dengan  $\alpha$  5% dan nilai  $\beta$  dalam unstandardized coefficients variabel penilaian prestasi kerja menunjukkan angka sebesar 0,444

Artinya pada saat penilaian prestasi kerja menaikkan 1 satuan, jadi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,444 satuan. Sehingga bisa disimpulkan jika variabel penilaian prestasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan di CV.Arena network access. Hasil penelitian ini juga relevan dimana dilakukan oleh Royer dengan judul performance appraisal; how research and application differ dimana menyatakan jika variabel penilaian prestasi kerja dipengaruhi secara langsung oleh variabel kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702.384	2	351.192	56.090	.000 <sup>b</sup>
	Residual	200.359	32	6.261		
	Total	902.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan

Sumber: data diolah, 2021

Dalam tabel ANOVA diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 56,090 dengan tingkat signifikansi 0,000 dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) 0,05 maka :  $Sig. < \alpha = 0,000 < 0,05$ . Karena nilai  $sig. < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Dengan ini berarti terdapat pengaruh dan signifikan secara statistik pada  $\alpha = 5\%$  antara variabel pelatihan (X1) dan variabel penilaian prestasi kerja (X2) sehingga membenarkan hipotesis pelatihan dan penilaian prestasi

Abdan Jamaludin Firdaus, M. Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Dewi Megawati

kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Arena network access. Nilai Fhitung (56,090) > Ftabel (3,28) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang artinya pelatihan dan penilaian prestasi kerja secara simultan (bersama-sama) berdampak pada kinerja karyawan.

**Tabel 3. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Std. Error	t	Sig.
Model		B	Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.399	3.145		2.35	.025
	Pelatihan	.360	.091	.485	3.96	.000
	Penilaian Prestasi Kerja	.444	.117	.463	3.79	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

**Hasil Uji t Parsial**

**1. Variabel Pelatihan**

Nilai sig. 0,000 < 0,05 jadi ada pengaruh Pelatihan pada kinerja Karyawan. Karena nilai  $Sig. < \alpha$  maka disimpulkan untuk menolak  $H_0$ , yang berarti pengaruh pelatihan pada CV.Arena network access berpengaruh dan signifikan secara statistik pada  $\alpha = 5\%$  terhadap kinerja karyawannya. Nilai thitung (3,966) > ttabel (1,692) maka disimpulkan menolak  $H_0$ , artinya pelatihan berpengaruh dan signifikan secara statistik pada  $\alpha = 5\%$  terhadap kinerja karyawan.

**2. Variabel Penilaian Prestasi Kerja**



Nilai sig.  $0,001 < 0,05$  jadi ada pengaruh Penilaian Prestasi Kerja pada kinerja Karyawan. Karena nilai Sig.  $< \alpha$  maka disimpulkan untuk menolak  $H_0$ , yang berarti prestasi kerja pada CV.Arena network access berpengaruh dan signifikan secara statistik pada  $\alpha = 5\%$  terhadap kinerja karyawannya. Nilai thitung ( $3,791$ )  $>$  ttabel ( $1,692$ ) maka disimpulkan menolak  $H_0$ , artinya pelatihan berpengaruh dan signifikan secara statistik pada  $\alpha = 5\%$  terhadap kinerja karyawan

#### IV. Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

1. Hasil Uji t menunjukkan nilai thitung  $>$  ttabel maka dapat disimpulkan pelatihan mempengaruhi serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Arena network access.

Menurut nilai Sig. menunjukkan nilai Sig.  $< \alpha$  hingga disimpulkan jika pelatihan mempengaruhi serta signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Arena network access

2. Hasil Uji t menunjukkan nilai thitung  $>$  ttabel maka dapat disimpulkan penilaian prestasi kerja mempengaruhi serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Arena network access.

Menurut nilai Sig. menunjukkan nilai Sig.  $< \alpha$  hingga disimpulkan jika penilaian prestasi kerja mempengaruhi serta signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Arena network access

3. Hasil Uji F menunjukkan nilai Fhitung  $>$  Ftabel dengan nilai Sig.  $< \alpha$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan, dan penilaian prestasi kerja, secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di CV.Arena Network Access

##### Saran

Perusahaan perlu mempertahankan program pelatihan yang sudah dilaksanakan hingga saat ini karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan perlu juga melihat kebutuhan saat ini terutama seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi.

##### Daftar Pustaka

Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119–132.

Arishanti, K. I. (n.d.). Implementasi Analisa Jabatan Di Pt. Abc (*Best Practice*).

Budijanto, D. (2013). Populasi, Sampling, dan Besar Sampel. *Kementerian Kesehatan RI*.

Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).

Fried, H. O., Lovell, C. K., Schmidt, S. S., & Schmidt, S. S. (2008). *The measurement of productive efficiency and productivity growth*. Oxford University Press.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. (1996). Organisasi dan manajemen: Perilaku, struktur dan proses. *Jakarta: Erlangga*.

Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*,  
15(1), 13–28.

Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen:  
Dasar, pengertian, dan masalah*.

Luis Marnisah, M., Zamzam, H. F., & MM,  
M. (2021). *Manajemen Analisis  
Jabatan*. Deepublish.