

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SABANG MANDIRI ABADI MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

**Martania Kholifatus Anjani, Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Mahardhika Surabaya Jl. Wisata Menanggal 42A Surabaya.**

Email : martaniaanjani@gmail.com

ABSTRAK : Persaingan antar perusahaan dewasa ini sudah sangat mengkhawatirkan, bukan hanya persaingan antar produk yang dihasilkan tetapi juga meluas kepersaingan antar kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan, hal ini otomatis juga persaingan tentang eksistensi perusahaan dalam dunia usaha itu sendiri. Perusahaan dengan karyawannya yang tidak berkualitas maka akan menghasilkan produk yang tidak berkualitas juga sehingga produk tersebut pastinya akan dijauhi oleh konsumen bahkan bisa jadi tidak disukai. Kalau produk sudah tidak laku di pasar maka siap – siaplah perusahaan tersebut lambat – laun akan mengalami kebangkrutan. Sehingga setiap perusahaan kini berlomba – lomba ingin memiliki karyawan yang berkualitas dengan berbagai cara, misalnya merekrut karyawan kompetitor yang berkualitas untuk dipekerjakan diperusahaannya, atau karyawan yang sudah ada kemudian dilakukan suatu pelatihan sehingga menjadikannya karyawan yang berkualitas.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan sampling random diperoleh sampel sebanyak 30 responden. Dilakukan Uji Validitas hasilnya valid, Uji Reliabilitas hasilnya reliabel, Uji Normalitas hasilnya berdistribusi normal, telah lulus Uji Asumsi Klasik. Diperoleh persamaan Sub Struktur 1 yaitu $Z = 0,952 X + 0,31 \epsilon_1$ dan sub Struktur 2 yaitu $Y = 0,494 X + 0,489 Z + 0,245 \epsilon_2$.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi melalui semangat kerja.

Kata Kunci ; Pelatihan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT : Competition among companies today is very worrying, not only competition between products produced but also widespread competition between the quality of employees owned by the company, this automatically also competition about the existence of the company in the business world itself. Companies with employees who are not qualified will produce products that are not quality as well so that the product will certainly be shunned by consumers and may even be disliked. If the product is no longer sold in the market then get ready the company will gradually go bankrupt. So that each company is now competing to have qualified employees in various ways, for example recruiting qualified competitor employees to be employed in their company, or existing employees and then conducting a training to make them qualified employees.

This study is entitled "The Effect of Job Training on Employee Performance of PT. Sabang Mandiri Abadi Through Enthusiasm as an Intervening Variable "with random sampling obtained a sample of 30 respondents. The validity test is done, the results are valid, the reliability test results are reliable, the normality test results are normally distributed, have passed the classic assumption test. Obtained Sub Structure 1 equation is $Z = 0,952 X + 0,31 \epsilon_1$ and sub Structure 2 is $Y = 0,494 X + 0,489 Z + 0,245 \epsilon_2$.

The conclusion of this study is that job training has a significant effect on employee morale at PT. Sabang Mandiri Abadi, morale has a significant effect on the performance of employees of PT. Sabang Mandiri Abadi, job training has a significant effect on the performance of employees of PT. Sabang Mandiri Abadi, job training has a significant effect on the performance of employees of PT. Sabang Mandiri Abadi through work spirit.

Keywords ; Job Training, Work Morale, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan dewasa ini sudah sangat mengkhawatirkan, bukan hanya persaingan antar produk yang dihasilkan tetapi juga meluas persaingan antar kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan, hal ini otomatis juga persaingan tentang eksistensi perusahaan dalam dunia usaha itu sendiri. Perusahaan dengan karyawannya yang tidak berkualitas maka akan menghasilkan produk yang tidak berkualitas juga sehingga produk tersebut pastinya akan dijauhi oleh konsumen bahkan bisa jadi tidak disukai. Kalau produk sudah tidak laku di pasar maka siap-siaplah perusahaan tersebut lambat-laun akan mengalami kebangkrutan. Sehingga setiap perusahaan kini berlomba-lomba ingin memiliki karyawan yang berkualitas dengan berbagai cara, misalnya merekrut karyawan kompetitor yang berkualitas untuk dipekerjakan diperusahaannya, atau karyawan yang sudah ada kemudian dilakukan suatu pelatihan sehingga menjadikannya karyawan yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan elemen lainnya misalnya mesin, modal, pasar, metode dan sebagainya sebab manusialah yang mengendalikan itu semua. Oleh karena itu

pelatihan kerja merupakan suatu keniscayaan bagi karyawan agar mampu meningkatkan kualitas karyawan serta perusahaan. Pelatihan kerja juga mencakup pengembangan sumber daya manusia yang meliputi peningkatan penguasaan *skill*, pengetahuan, kemampuan dalam pengambilan keputusan, serta memperluas hubungan manusia dengan manusia lainnya.

Pelatihan kerja merupakan suatu kebutuhan organisasi / perusahaan agar mampu mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi / perusahaan tersebut yaitu produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Pelatihan kerja walaupun memerlukan dana yang tidak sedikit akan tetapi perusahaan menganggap pelatihan kerja merupakan suatu investasi kepada sumber daya manusia yang suatu saat akan menuai hasilnya. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja ini sudah memenuhi syarat yang diinginkan maka perlu adanya evaluasi yang secara rutin dan kontinyu. Sehingga akan diketahui kekurangan serta kelebihan dari pelatihan tersebut untuk diperbaiki kekurangannya dan ditingkatkan kelebihannya demi peningkatan kinerja karyawan.

Semangat merupakan salah satu faktor penting seseorang dalam meraih prestasi kerja, karena semangat kerja seseorang pada saat tertentu bisa naik turun tensi atau dengan kata lain tidak stabil. Dengan semangat kerja yang tinggi maka diharapkan akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula, begitu juga sebaliknya apabila semangat kerja yang rendah maka akan menghasilkan pekerjaan yang kurang baik. Semangat kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain lingkungan kerja, pelatihan kerja, kondisi mental, perilaku individu atau kelompok dan sebagainya, sehingga bagaimana caranya agar faktor-faktor tersebut dikondisikan sedemikian rupa sehingga mampu meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang semakin meningkat / baik merupakan harapan semua perusahaan, tetapi hal ini tidak mudah untuk diwujudkan begitu saja. Banyak kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik, misalnya tidak ada dukungan dari karyawan itu sendiri. Setiap karyawan mempunyai berbagai permasalahan-permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya masalah kemampuan dalam bekerja. Kemampuan dalam bekerja dapat diatasi dengan cara diadakannya pelatihan kerja terhadap karyawan tersebut. Pelatihan kerja tidak harus diadakan diluar kota dalam bentuk *work shop*, tetapi dengan mengajari bagaimana cara bekerja yang baik dan benar ditempat kerjanya itupun sudah dapat dikatakan sebagai pelatihan kerja. Ketika karyawan yang sudah senior melakukan *learning process* / proses pembelajaran kepada yang masih junior itupun juga disebut pelatihan kerja. Selain kendala dalam masalah kemampuan karyawan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Semangat kerja ini sangatlah penting sekali, walaupun pelatihan kerja sudah dilakukan dengan baik dan benar namun apabila tidak ada semangat untuk mengaplikasikan dalam pekerjaan maka tidak mustahil permasalahan dalam pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik, yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja karyawan tersebut

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi. Manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini terhadap pihak-pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut : (1) Aspek akademik : Bagi perguruan tinggi dan akademisi (mahasiswa, dosen dan

perpustakaan) diharapkan hasil penelitian ini mampu sebagai bahan literasi untuk referensi dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. (2) Aspek pengembangan ilmu pengetahuan : Bagi semua orang yang membutuhkan ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan mampu sebagai masukan dalam melakukan penelitian selanjutnya. (3) Aspek praktis : Bagi PT. Sabang Mandiri Abadi diharapkan hasil penelitian ini mampu membantu menyelesaikan permasalahan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui unsur pelatihan kerja dan semangat kerja.

KERANGKA TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan. Unsur-unsur manajemen itu adalah *man, money, methode, machines, materials, dan market (6M)*. Menurut pendapat Hasibuan (2014:1), manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur. Timbul pertanyaan tentang apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana cara mengaturnya.

Sedangkan menurut pandangan Flippoyang dikutip oleh Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melalui manajemen personalia yang mengandung dua unsur fungsi penting yaitu:

- a. Fungsi Manajemen yang meliputi :
 1. Perencanaan (*Planning*)
 2. Pengorganisasian (*Organizing*)
 3. Pengarahan (*Directing*)
 4. Pengawasan (*Controlling*)
- b. Fungsi Operasional meliputi :
 1. Pengadaan (*procurement*)
 2. Pengembangan (*development*)
 3. Kompensasi (*compensation*)
 4. Pengintegrasian (*integration*)
 5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pelatihan Kerja

Pelatihan menurut pendapat Hartanto (2017:7) adalah kegiatan yang diselenggarakan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam kompetensi kerja, produktivitas, maupun keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan tertentu.

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara dalam Malini (2017:26) diantaranya adalah :

- 1) Jenis pelatihan kerja
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan kerja yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan kerja peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- 2) Materi
Materi pelatihan kerja dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- 3) Metode yang digunakan

Metode pelatihan kerja yang digunakan adalah metode pelatihan kerja dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, tes, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

4) Kualifikasi pelatih

Pelatih / instruktur yang akan memberikan materi pelatihan kerja harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan kerja, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

5) Durasi / Waktu

Durasi atau waktu lamanya pelatihan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dalam pelatihan kerja. Hal ini untuk mengetahui apakah dengan waktu yang telah disediakan, peserta pelatihan kerja mampu mengerti, memahami serta mampu mengaplikasikan dalam pekerjaannya.

Semangat Kerja

Menurut pendapat Sastrohadiwiryono (2012), mendefinisikan moral kerja atau semangat kerja dan kegairahan kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Nawawi (2012), indikator-indikator yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah :

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- 3) Status sosial pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan member posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 5) Fasilitas kerja yang dipergunakan untuk menunjang kelancaran dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan menurut Nawawi (201:67) terdiri dari :

- 1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
- 2) Kualitas hasil kerja yang dicapai.
- 3) Jangka waktu mencapai kinerja tersebut.
- 4) Kemampuan bekerja sama.
- 5) Peluang yang sama untuk menunjukkan prestasi kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena sesuai dengan tujuan peneliti yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2016:13). Penelitian ini dilaksanakan dengan penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi sejumlah 30 responden, dengan menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisa jalur, sobel test, dan metode trimming yang dihitung dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Berikut merupakan rangkuman operasional variabel penelitian yang terdiri dari variabel, indikator-indikatornya, ukuran, serta skala yang dituangkan dalam Tabel 1

Tabel 1 Tabel operasional variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Pelatihan Kerja (X)	1. Jenis pelatihan kerja	1. Sesuai dengan kebutuhan kerja	<i>Likert</i>
	2. Materi	2. Sesuai dengan jenis pekerjaan	<i>Likert</i>
	3. Metode yang digunakan	3. Penyampaian cukup baik dan dapat di terima	<i>Likert</i>
	4. Kualifikasi pelatih	4. Penguasaan materi	<i>Likert</i>
	5. Durasi / waktu	5. Lama atau cepat	<i>Likert</i>
Semangat Kerja (Z)	1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan	1. Kecenderungan minat individu	<i>Likert</i>
	2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat seseorang	2. Besar kecilnya	<i>Likert</i>
	3. Status sosial pekerjaan	3. Jabatan pekerjaan	<i>Likert</i>
	4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan	4. Kenyamanan	<i>Likert</i>
	5. Fasilitas kerja yang di pergunakan untuk menunjang kelancaran dalam bekerja	5. Mencukupi atau tidak	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	1 .Kuantitas hasil kerja yang dicapai	1. Target kerja	<i>Likert</i>
	2. Kualitas hasil kerja yang dicapai	2. <i>Output</i>	<i>Likert</i>
	3. Jangka waktu mencapai kinerja tersebut	3. Lama atau cepat	<i>Likert</i>
	4. Kemampuan bekerja sama	4. Kekompakan	<i>Likert</i>

	5. Peluang yang sama untuk menunjukkan prestasi kerja	5. Terbuka atau tertutup	Likert
--	---	--------------------------	--------

Pembahasan

Pengaruh pelatihan kerja terhadap semangat kerja.

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai sig variabel Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan memiliki nilai sig t sebesar 0.000 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.952 yang artinya bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja dengan nilai pengaruh sebesar 95.2%.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa apabila Pelatihan Kerja yang diberikan pada seluruh karyawan dari PT. Sabang Mandiri Abadi meningkat, maka Semangat Kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila Pelatihan Kerja yang diberikan pada PT. Sabang Mandiri Abadi menurun, maka Semangat Kerja karyawan juga akan menurun. Pelatihan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja.

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai sig variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Kaaryawan memiliki nilai sig t sebesar 0.003 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.489 yang artinya bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 48.9%.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa apabila Semangat Kerja yang diperoleh oleh seluruh karyawan dari PT. Sabang Mandiri Abadi meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila Semangat Kerja yang diperoleh oleh PT. Sabang Mandiri Abadi menurun, maka Kinerja karyawan juga akan menurun. Semangat kerja merupakan variabel yang tidak dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai sig variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sig t sebesar 0.003 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.494 yang artinya bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 49.4%.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa apabila Pelatihan Kerja yang diperoleh oleh seluruh karyawan dari PT. Sabang Mandiri Abadi meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila Pelatihan Kerja yang diperoleh oleh PT. Sabang Mandiri Abadi menurun, maka Kinerja karyawan juga akan menurun. Pelatihan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi melalui semangat kerja.

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai sig variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sig t sebesar 0.003 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.494 yang artinya bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 49.4%. variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sig t sebesar 0.003 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.489 yang artinya bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 48.9%.

Kontribusi pengaruh secara langsung Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 24.4%, sedangkan pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja adalah sebesar 46.55%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara tidak langsung dengan menggunakan variabel *intervening* Semangat Kerja hasilnya lebih baik dari pada tidak menggunakan variabel *intervening* Semangat Kerja dengan hasil kontribusi sebesar 46.55%.

Jadi dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi dengan mempedulikan atau melalui Semangat Kerja. Pelatihan Kerja belum dapat dilihat apabila pelatihan yang diberikan oleh manajemen PT. Sabang Mandiri Abadi kurang meningkatkan semangat kerja dari karyawan sendiri.

PENUTUP

Simpulan

Sesuai dengan analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi. Dengan pelatihan kerja yang dilakukan secara berkala maka akan menambah pengetahuan serta keterampilan karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karena merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan bekal pelatihan kerja tersebut.
- 2) Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi. Dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik maka diharapkan akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.
- 3) Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi. Dengan pelatihan yang dilakukan secara berkala maka akan menambah pengetahuan serta keterampilan karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena merasa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan bekal pengetahuan serta keterampilan dan pelatihan kerja tersebut.
- 4) Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi melalui semangat kerja. Pelatihan kerja yang dilakukan secara berkala akan menambah pengetahuan serta keterampilan karyawan serta menambah semangat kerja karena karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga dengan semangat kerja yang tinggi untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a) Bagi PT. Sabang Mandiri Abadi hendaknya secara berkala melakukan program pelatihan kerja pada seluruh karyawan sehingga akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan pula, hal ini telah dibuktikan dengan hasil penelitian ini. Program pelatihan kerja ini dilakukan secara merata ke semua karyawan sesuai dengan bidang serta kebutuhan kerja masing-masing karyawan tersebut. Pelatihan kerja ini merupakan suatu investasi bagi karyawan serta perusahaan PT. Sabang Mandiri Abadi.
- b) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini diharapkan menambah / mengganti variabel-variabel agar diperoleh hasil yang bervariasi, misalnya dengan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, produktivitas, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Affifudin, Muhamad, Djunaidi dan Wahyu Lestari, 2017, *Statistik Inferensial*, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Agusta dan Sutanto. 2013. *Manajemen Bisnis*. Surabaya: CV Haragon Surabaya.
- Danim, Sudaman. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Gaol, Jummy L. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2014. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketuju. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hartanto, Kun Sri. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumara, I.W.S.E dan I.W.M. Utama. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Volume 5 No. 3. Hal: 1399-1428.

- Malini, Hema. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. *Jurnal Kolegial*. Vol. 3 No.1. Hal: 20-35.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia..
- Nawawi. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Viv Press.
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Ngalm. 2013. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro, 2017, *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung, Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta ; Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subkhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Prestasi Pustaka Publisher.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- _____ 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko, 2017, *Aplikasi Statistik*, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- _____ 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.