

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seila Insania^{*1}
Muhamad Ismet Pradita²
Ismamudi³

^{1,2,3} Universitas Pelita Bangsa
*e-mail : insaniasheila@gmail.com

Abstrak

Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan melakukan investigasi apakah pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini akan berfokus kepada Pelatihan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan kepada para pekerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif menggunakan data kuisioner yang diperoleh dari wawancara kepada beberapa karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 45 responden. Analisis yang digunakan adalah menggunakan Analisa regresi linear yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi antara kedua variabel adalah sebesar 61.3% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas pada penelitian, sehingga sisa persentase 38.7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: *Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Tenaga Kerja, Perusahaan*

Abstract

Job training is one of the efforts made by the company to improve the skills, knowledge and abilities of employees in order to contribute optimally in achieving organizational goals. The company investigates whether job training can improve employee performance. This research will focus on Job Training in improving Employee Performance to workers. This research uses a quantitative approach method using questionnaire data obtained from interviews with several employees. The sample used in this study was 45 respondents. The analysis used is using linear regression analysis which aims to determine the relationship between Job Training and Employee Performance. Based on the results of the study, it shows that the Job Training variable has a significant relationship or influence on Employee Performance. It can be seen in the coefficient of determination between the two variables that 61.3% can be explained by the independent variables in the study, so that the remaining percentage of 38.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Job training, Employee Performance, Employment, Company*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi banyaknya persaingan yang cukup ketat dengan perusahaan dalam negeri maupun perusahaan di luar negeri. maka dari itu, apabila perusahaan ingin mempertahankan eksistensi perusahaan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta unggul dalam persaingan (Hartomo, 2020). Dalam mempertahankan eksistensi tersebut, karyawan perlu melakukan beberapa pelatihan kerja, banyak perusahaan yang melakukan pelatihan kerja kepada karyawan yang berguna untuk meningkatkan kinerja sang karyawan. Pelatihan kerja adalah suatu proses yang dibentuk untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya melalui pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan kompetensi antar individu, tetapi juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan efisien. Sehingga, karyawan yang terlatih dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi perusahaan. Dengan adanya program pelatihan kerja nantinya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dan, pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, skill, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Endayani, 2015). Menurut Hasibuan (2016),

pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dari pelatihan kerja ini lah suatu perusahaan akan mengetahui apakah pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Sedangkan Wibowo menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu

Penelitian ini berfokus pada dua variabel independent dan variabel dependen yang meliputi Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah Pelatihan Kerja memiliki pengaruh atau hubungan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan observasi berupa perolehan data melalui kuesioner dan wawancara kepada para responden. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan hubungan antara masing-masing variabel dan menentukan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Sampel penelitian terdiri dari 45 responden yang merupakan beberapa tenaga kerja. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisa regresi linier.

Secara umum, Kinerja Karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian atau pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan strategis suatu organisasi (Bastian, 2016).

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi pelatihan yang efektif dan memberikan nilai tambah bagi kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan, dapat menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pelatihan dengan menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelatihan, seperti metode pelatihan, durasi pelatihan, dan tingkat keterlibatan karyawan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam kepada pemerintah dalam merumuskan Kinerja Karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berupaya mengidentifikasi data dengan menerapkan analisis statistik tertentu untuk menjelaskan dan memprediksi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan pendekatan ini, penelitian kuantitatif dapat menjawab rumusan masalah dengan merumuskan hipotesis berdasarkan konsep dan teori yang ada (Arikunto, 2017). Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Kinerja Karyawan dan variabel dependen yaitu Pelatihan Kerja. Metode pengumpulan data dengan menggunakan data primer melalui pengisian kuesioner dan wawancara langsung dengan para tenaga kerja. Menurut Sugiyono (2015), Populasi merupakan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan jumlah tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Sampel yang digunakan pada penelitian ini para pekerja umum yang terdiri dari pekerja tetap, kontrak, pekerja lepas dan lainnya.

Analisis data pada penelitian merupakan data hasil dari kuesioner yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengujian instrument variabel. Pengujian instrument penelitian tersebut ialah uji validitas serta reliabilitas yang bertujuan kuesioner yang telah disusun mempunyai konsistensi ukuran (Ghozali, 2018). Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah item pernyataan yang terdapat pada kuisione dapat dianggap valid atau tidak agar kuisioneer tersebut dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian lebih lanjut. Suatu kuisioneer dianggap valid jika memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai r tersebut positif, maka pertanyaan tersebut dianggap valid dan dapat dilakukan uji selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan proses evaluasi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana sebuah kuisioneer mampu menghasilkan hasil yang konsisten atau stabil dalam mengukur indikator dari variabel tertentu (Ghozali, 2018). Setelah data dinyatakan valid dan reliabel maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik atau uji kelayakan model suatu Analisa regresi linear. Tujuan dari pengujian asumsi klasik tersebut untuk mengetahui apakah data yang

digunakan dapat digunakan untuk dalam pengujian model regresi. Uji asumsi klasik memiliki beberapa uji yaitu Uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Jika uji syarat tersebut terpenuhi maka selanjutnya peneliti dapat melakukan uji regresi linear. Tujuan dari analisis regresi linear adalah untuk menentukan arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pada analisis regresi linear terdiri dari beberapa nilai uji yaitu nilai koefisien determinasi (R²), koefisien korelasi, uji hipotesis yang meliputi uji F (simultan) dan uji T (parsial). Secara matematis, persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Pelatihan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Standar Error/Nilai Residu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Intrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas-Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Nilai Kritis	Keterangan
Indikator	r-hitung		
Kinerja Karyawan (Y)	0.869	0.600	Reliabel
Y.1	0.615	0.187	Valid
Y.2	0.820	0.187	Valid
Y.3	0.684	0.187	Valid
Y.4	0.793	0.187	Valid
Y.5	0.682	0.187	Valid
Y.6	0.645	0.187	Valid
Y.7	0.771	0.187	Valid
Y.8	0.799	0.187	Valid
Y.9	0.566	0.187	Valid
Y.10	0.465	0.187	Valid
Y.11	0.439	0.187	Valid
Y.12	0.387	0.187	Valid
Pelatihan Kerja (X)	0.798	0.600	Reliabel
X.1	0.201	0.187	Valid
X.2	0.613	0.187	Valid
X.3	0.578	0.187	Valid
X.4	0.535	0.187	Valid
X.5	0.230	0.187	Valid
X.6	0.589	0.187	Valid
X.7	0.739	0.187	Valid
X.8	0.788	0.187	Valid
X.9	0.766	0.187	Valid
X.10	0.622	0.187	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Informasi dari tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk setiap item dalam setiap variabel penelitian. Nilai Cronbach Alpha (α) memiliki batas kritis

sebesar 0.600. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai variabel Pelatihan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya melebihi batas kritis 0.600 menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Selanjutnya, dalam perbandingan validitas dengan nilai r-tabel sebesar 0.187, ditemukan bahwa nilai r-hitung dari data kuesioner pada setiap variabel secara keseluruhan melebihi batas kritis r-tabel 0.187. Hal ini menegaskan bahwa seluruh data kuesioner dalam penelitian ini valid dan dapat diproses ke tahap berikutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47384206
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.072
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.030 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Hasil pengujian normalitas data penelitian menggunakan Kolmogorov Smirnov yang ditampilkan pada Tabel 2, dengan nilai signifikansi yang tercantum pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.030. Berdasarkan informasi tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.030 lebih besar dari nilai alpha 5% (0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel seperti Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan semuanya yang diteliti tidak berdistribusi secara normal, sehingga dilakukan uji normalitas menggunakan monte carlo.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Monte Carlo

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47384206
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.072
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.030 ^c

Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.321 ^d
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.312
		Upper Bound	.330
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Berdasarkan hasil uji normalitas monte carlo pada tabel 3, diketahui bahwa nilai Asymp Sig sebesar 0.321. karena nilai asymp sig (0.321) > 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan dapat dilakukan uji pada tahap selanjutnya.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja (X)	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang ditampilkan pada Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk semua variabel berada di bawah 10.00 (VIF < 10.00). Selain itu, nilai tolerance untuk seluruh variabel independen seperti Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0.10. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas di antara variabel bebas dalam penelitian ini, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.504	1.637		3.973	.000
	Pelatihan Kerja (X)	-.099	.048	-.193	-2.050	.043
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang disajikan dalam Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pelatihan kerja adalah 0.043. Semua nilai signifikansi ini lebih kecil dari standar alpha 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.677	4.49432
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X)				

Sumber: Data penelitian diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian dari Tabel 6 menunjukkan bahwa variable Pelatihan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0.677 atau 67.7%. Artinya, variabel-variabel bebas tersebut mampu menjelaskan 32.3% variasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4682.015	1	4682.015	231.796	.000 ^b
	Residual	2201.679	109	20.199		
	Total	6883.694	110			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X)						

Sumber: Data penelitian diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji f pada Tabel 7 menunjukkan bahwa uji F (simultan) untuk variabel bebas yaitu pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% (0,05), dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan membuktikan secara serentak model regresi variabel bebas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.894	2.400		3.289	.001

	Pelatihan Kerja (X)	1.074	.071	.825	15.225	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Variabel Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial pada informasi tabel 8, dapat diinformasikan bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar (0.000) lebih kecil dari nilai alfa 5% (0.05), dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja apabila secara parsial berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.894	2.400		3.289	.001
	Pelatihan Kerja (X)	1.074	.071	.825	15.225	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi tabel 9 dapat dibuat model persamaan regresi linier ganda berlandaskan pada kolom B (*Unstandardized Coefficients*). Sehingga model persamaan regresi hasil dari penelitian ini dapat dibuat seperti berikut:

$$Y = 7.894 + 1.074X_1 + e$$

Jadi, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan model persamaan regresi diatas, apabila variabel independen tidak ada, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 7.894. Selain itu, diketahui nilai koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X) sebesar 1.074, hal ini menandakan bahwa tiap kenaikan 1% Pelatihan Kerja (X), maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1.074 atau 107.4%.

PEMBAHASAN

Variabel Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dalam struktur hubungan industrial memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pada hasil uji regresi menunjukkan bahwa setiap meningkatnya Pelatihan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan. Hal ini sesuai dengan koefisien regresi sebesar 1.074 dengan tingkat signifikansi 0.000 pada model pertama dan pada model kedua memiliki koefisien sebesar (-0.099) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.043.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena semua variabel penelitian yaitu Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai valid dan reliabel yang diambang batas nilai kritis. Selain itu, berdasarkan uji

prasyarat atau uji kelayakan model diketahui bahwa data berdistribusi normal, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil Analisa regresi linear diperoleh Kesimpulan bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program.
- Abu fahmi (2014). HRD Syariah Teori dan Implementasi MSDM Berbasis Syariah (Jakarta: PT Gramdia, 2014) 173- 174
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fatma Sari Endayani, Djahur Hamid, Mochamad Djudi (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1 Agustus 2015
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th edition). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartomo (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *JIMEA (Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, P.A. (2016). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ketujuh, PT Refika Aditama: Bandung
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development*. McGraw-Hill Education
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo (2015). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.