PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ABC JAKARTA

Oleh:
Nurlina

*Politeknik LP3I Jakarta, Administrasi Bisnis,
Gedung sentra Kramat Jl. Kramat Raya No. 7-9 Jakarta Pusat 10450*

e-mail : no3rlina@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the extent to which training influences employee- performance at PT ABC. The research employed a quantitative approach with 45 employees who had participated in the training programs as respondents. The sampling technique applied was saturated sampling (census). Data were obtained through questionnaires and then tested for validity and reliability. The analysis tools used included simple linear regression, the F-test, t-test, and coefficient of determination. The regression analysis produced a coefficient of 0.449, indicating that training has a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, the F-test value of 20.734 with a significance level of 0.000 (<0.05), and the t test results confirmed the validity of model. Based on the coefficient of determination (R^2) of 0.325, it was found that training contributes 32.5% to performance improvement, while the remaining 67.5% is influenced by other factors. These findings suggest that enhancing the quality & effectiveness of training is essential to optimize employee performance.

Keywords: *Training, Employee Performance, Human Resource Development*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT.ABC. Metodologi kuantitatif digunakan untuk penelitian ini dengan 45 karyawan yang telah mengikuti kursus pelatihan. Pengambilan sampel jenuh, sering dikenal sebagai pengambilan sampel sensus, adalah metode yang diterapkan. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dan uji validitas dan reliabilitas, regresi linear sederhana, uji T, uji F, dan koefisien determinasi digunakan untuk analisis. Dengan koefisien regresi sebesar 0,449, hasilnya menunjukkan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan oleh pelatihan. Sementara uji-F menghasilkan 20,734 dengan tingkat sig. (0,000<0,05), uji-t menghasilkan nilai sig. 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti validitas model regresi. Menurut nilai R^2 sebesar 0,325, pelatihan menyumbang 32,5% dari peningkatan kinerja karyawan, dengan faktor-faktor lain yang memengaruhi sisanya 67,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan harus meningkatkan kualitas dan efektivitas inisiatif pelatihan mereka.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kinerja Karyawan, Pengembangan SDM*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan harta berharga dalam suatu peradahaan yang sudah modern. Keunggulan daya saing Perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh modal, teknologi, maupun infrastruktur, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kerjanya (Armstrong, M., & Taylor, 2020). Oleh karena itu, pelatihan menjadi strategi kunci dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta motivasi kerja karyawan. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat, Perusahaan tidak hanya dituntut untuk berpartisipasi, tetapi juga proaktif dalam memperkuat kompetensi internal. Upaya ini dapat diwujudkan dengan menyediakan program pelatihan yang terarah dan berkelanjutan.

Pelatihan pada dasarnya adalah proses sistematis yang bertujuan memperbaiki teknis maupun non-teknis agar karyawan dapat bekerja lebih efektif (Noe et al. 2020)

Selain itu, pelatihan juga memperkuat keterampilan lunak seperti komunikasi, kepemimpinan, serta kerja sama tim (Robbins, S. P., & Judge, 2020). Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bersifat tambahan, melainkan investasi yang berdampak pada peningkatan kerja individu dan organisasi .

Mathis (Nazir, 2019) membuktikan bahwa pelatihan bersama dengan sistem penilaian kerja mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Kaswan (2015) (dalam Damastara & Sitohang, 2020) menegaskan bahwa pelatihan juga berfungsi memperbarui keterampilan sesuai perkembangan teknologi, sekaligus memperbaiki performa karyawan yang masih kurang optimal.

(Arianty, et al. 2016) yang dikemukakan (Syahputra & Tanjung, 2020) Kinerja yang baik adalah hasil dari usaha yang dilakukan oleh pekerja, yang sering kali dijadikan ukuran untuk menilai individu dan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk berusaha meningkatkan kinerja tersebut. Selanjutnya, Simanungkalit (2010) dalam Juwita (2019) melalui penelitiannya Pegawai menemukan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier berkontribusi signifikan, baik secara simultan maupun parsial, terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Apabila Perusahaan ingin bersaing di pasar global, mereka harus memastikan karyawan memiliki kemampuan yang relevan dengan kebutuhan industri. Produktivitas yang meningkat tidak hanya memberi keuntungan bagi perusahaan, tetapi juga berdampak positif pada kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, apabila kinerja menurun, maka produktivitas dan keuntungan Perusahaan akan ikut terpengaruh, yang pada akhirnya dapat menurunkan daya saing di pasar.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT ABC. Hasil penelitian diharapkan memberi kontribusi teoritis dalam kajian manajemen sumber daya manusia serta rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan program pelatihan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan dianggap sebagai solusi efektif dalam menjawab tantangan bisnis di masa depan yang sarat ketidakpastian dan perubahan. Sutrisno (dalam Kosdianti & Sunardi, 2021), pelatihan didefinisikan sebagai upaya perusahaan untuk mengembangkan potensi karyawan, baik dalam bentuk pengetahuan maupun keterampilan, yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan tugas spesifik yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Sejalan dengan itu (Noe, et all, 2020), mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan, ketrampilan dan sikap agar karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif. Pandangan ini memperluas pemahaman bahwa pelatihan tidak terbatas pada kemampuan teknis, tapi juga mencakup pengembangan perilaku kerja. Hal ini sesuai pendapat (Mondy, R. W., & Martocchio, 2019). Yang menekankan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kualitas teknis maupun sikap kerja, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja optimal.

Lebih jauh Nations (dalam Mendropa, 2021) menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu cara untuk membina SDM, khususnya dalam mengembangkan kecerdasan dan karakter. Sedangkan (Dessler, 2020), menguraikan bahwa indikator efektivitas pelatihan mencakup lima hal utama: (1) tujuan yang jelas, (2) materi sesuai kebutuhan, (3) metode yang tepat, (4) kompetensi instruktur, dan (5) adanya evaluasi yang terukur

Kinerja

Mangkunegara(2021),mengartikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang, dilihat dari kualitas dan kuantitas, menurut tugas yang ditetapkan. Berdasarkan pengertian ini, pencapaian hasil yang memenuhi persyaratan organisasi sangatlah penting.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang, yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tugas yang ditetapkan (Mangkunegara, 2021). Berdasarkan pengertian ini, pencapaian hasil yang memenuhi persyaratan organisasi sangatlah penting.

Menurut Robbins & Judge (2020), kinerja dapat dinilai melalui beberapa cara, termasuk kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, efektivitas, dan kerja sama tim. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan konsep multifaset yang tidak hanya mengevaluasi hasil kerja tetapi juga proses dan perilaku kerja. Menurut Rivai (dalam Putra, 2019), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawab untuk jangka waktu yang ditetapkan, dibandingkan dengan standar kerja organisasi. Demikian pula, Bangun (dalam Putri & Ratnasari, 2019)menyatakan kinerja sebagai pencapaian seseorang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan indikator penting bagi keberhasilan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur melalui hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup bagaimana tugas dilaksanakan sesuai standar yang berlaku.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja (Sutanto, E. M., & Kurniawan, 2022), menemukan bahwa program pelatihan berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital. Penelitian. (Nurhayati & Atmaja, 2021) menguatkan temuan tersebut dengan menekankan bahwa pelatihan mampu memperbaiki kemampuan pengambilan keputusan karyawan.

Penelitian lain oleh (Givanni, 2023), menunjukkan pelatihan yang dirancang secara baik berperan terhadap meningkatnya ketelitian serta akurasi kerja. Hasil yang sejalan juga ditunjukkan oleh Kosali (2023), yang menegaskan bahwa pelatihan berdampak pada peningkatan kinerja, terutama bila dikombinasikan dengan pengembangan karier dan keterlibatan karyawan.

Dari berbagai penelitian tersebut, terlihat bahwa pelatihan merupakan salah satu factor penting yang secara konsisten terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, efektivitas pelatihan bergantung pada relevansi materi, metode, serta implementasi dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

METODE PENELITIAN

J

enis Penelitian

Studi ini memakai metode survei yang dipadukan melalui pendekatan kuantitatif. Strategi ini dipilih karena kesesuaiannya untuk analisis statistik yang mengkaji dampak faktor pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Seluruh personel PT ABC yang telah mengikuti pelatihan menjadi populasi penelitian. Populasi berjumlah 45 orang, dan karena ukurannya yang kecil, seluruh komunitas dijadikan sampel penelitian. Metode ini, yang terkadang disebut sebagai sampel sensus atau sampel jenuh, memilih setiap anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian (Sugiyono, 2019:126).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari 45 orang pegawai yang telah mengikuti pelatihan di PT.ABC.

Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian dilaksanakan pada periode Juni hingga Agustus 2025, dengan penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Jenis dan Sumber Data

Melalui penggunaan kuesioner, data dikumpulkan langsung dari responden. Data primer, menurut Syahirman Yusi (dalam Faridah & Yoeliastuti, 2025), adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya. Selain itu, penelitian ini mengambil dari jurnal, buku, juga penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Instrument utama penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1-5. Responden diminta memberikan penilaian terhadap item pernyataan yang berkaitan dengan variable pelatihan dan kinerja. Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya(Sugiyono, 2019).

Teknik Analisa Data

Data dianalisis dengan bantuan SPSS 25.0 dengan tahapan uji, yaitu:

1. Validitas dan reliabilitas
2. Normalitas dan linearitas.
3. Analisis regresi linier sederhana, supaya mengetahui pengaruhnya.

Model persamaan:

$$Y = a + bX + e$$

Penjelasan:

Y: Kinerja

X: Pelatihan

a: Konstanta

b: Koefisien regresi.

e: Error/residual

4. Uji-t (parsial), melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
5. Uji-F (simultan), mengetahui layak atau tidak model regresi keseluruhan.
6. Determinasi(R^2), untuk mengukur seberapa besar kontribusi pelatihan dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

1. Uji validity dan reliability setiap item dalam variabel kinerja karyawan (Y) dan pelatihan (X) ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,294$) $\text{sig.} < 0,05$). Artinya setiap pertanyaan dalam survei dianggap valid.

Variabel Pelatihan (X)

Item	r hitung (Pearson)	r tabel (0,294)	Keterangan
X1.1	.876**	0,294	Valid
X1.2	.848**	0,294	Valid
X1.3	.907**	0,294	Valid
X1.4	.792**	0,294	Valid
X1.5	.703**	0,294	Valid

Variabel Kinerja (Y)

Item	r hitung (Pearson)	r tabel (0,294)	Keterangan
Y1	.805**	0,294	Valid
Y2	.691**	0,294	Valid
Y3	.648**	0,294	Valid
Y4	.460**	0,294	Valid
Y5	.741**	0,294	Valid

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Pelatihan	Kinerja Karyawan
N		45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20,67	19,00
	Std. Deviation	2,828	2,226
Most Extreme Differences	Absolute	0,127	0,193
	Positive	0,127	0,193
	Negative	-0,106	-0,118
Test Statistic		0,127	0,193
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c	.000 ^c

Dari tabel kolmogorof terlihat data pelatihan (X) berdistribusi normal ($\text{Sig.} = 0,068 > 0,05$), sedangkan data kinerja (Y) tidak normal ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Namun, dengan jumlah sampel 45 (≥ 30), berdasarkan Central Limit Theorem, distribusi residual dapat dianggap normal sehingga analisis regresi tetap sah dilakukan.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas Sig.=0,000 < 0,05 untuk linearity, Sig. = 0,609 > 0,05 untuk deviation from linearity. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja bersifat linear serta tidak terdapat penyimpangan dari linearitas.

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pelatihan	Between Groups	(Combine d)	93,577	9	10,397	2,925	0,011
		Linearity	70,920	1	70,920	19,950	0,000
		Deviation from Linearity	22,657	8	2,832	0,797	0,609
	Within Groups		124,423	35	3,555		
	Total		218,000	44			

Analisis Regresi Linier Sederhana

Model regresi yang diperoleh adalah:

$$Y=9,723+0,449XY = 9,723 + 0,449XY=9,723+0,449X$$

Interpretasi: setiap kenaikan satu unit skor pelatihan menaikkan skor kinerja (0,449).

Uji t (Parsial)

Sig.0,000<0,05sementar t-4,553, hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berdampak pada kinerja pegawai, mendukung hipotesis bahwa pelatihan meningkatkan kinerja.

Uji F (Simultan)

Uji-F mendapatkan Signif.(0,000<0,05), F-hitung sebesar(20,734). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan model regresi bersifat praktis dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja secara bersamaan.

Koefisien Determinasi (R²)

Pelatihan dapat menyumbang 32,5% variasi kinerja karyawan, berdasarkan nilai R2 sebesar 0,325. Sisanya 67,5% ditinjau dari suasana lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh teori *HumanCapital Becker*(1993) mengenai pentingnya memelihara sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Studi ini juga konsisten dengan penelitian (Nurhayati & Atmaja 2021) dan (Givanni, 2023), yang menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan keterampilan dan ketelitian kerja. Namun, kontribusi pelatihan hanya sebesar 32,5%, sehingga masih terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja. (Robbins, S. P., & Judge, 2020) menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang sama pentingnya dengan pelatihan.

Implikasi praktis dan hasil ini adalah Perusahaan perlu meningkatkan efektivitas pelatihan dengan :

1. Menyusun materi yang sesuai kebutuhan pekerjaan.
2. Menggunakan metode pembelajaran modern.
3. Melibatkan infrastruktur yang kompeten.
4. Melakukan evaluasi yang terukur pasca pelatihan.

Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan aspek non-pelatihan, seperti motivasik, system penghargaan, dan budaya organisasi yang mendukung, agar kinerja karyawan semakin optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa:

1. Pelatihan adapengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC
2. Kontribusi pelatihan terhadap kinerja sebesar 32,5%, sementara 67,5% dipengaruhi oleh variable lain.
3. Perusahaan perlu memperhatikan aspek pelatihan maupun faktor non-pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Peningkatan kualitas pelatihan – Materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, menggunakan metode pembelajaran inovatif, dan dievaluasi secara berkala.
2. Dukungan Perusahaan untuk menghadirkan suasana kerja yang kondusif serta memberikan dukungan berupa fasilitas dan sarana yang memadai.
3. Faktor Non-Pelatihan – Karena sebagian besar kinerja dipengaruhi faktor lain, maka motivasi, disiplin kerja, dan system penghargaan harus ditingkatkan.
4. Strategi Jangka Panjang – Pelatihan sebaiknya dijadikan bagian dari strategi manajemen SDM jangka Panjang melalui perencanaan yang matang, termasuk melakukan Training Needs Analysis (TNA) agar pelatihan benar-benar tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human-Resource Management Practice (15th ed.)*. Kogan Page.

Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Managemenn*, 9(11), 1–14.

<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3696>

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management. 16th ed.* Pearson-Education.

Givanni, C.L. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Pada PT. Pal Indonesia). *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 13(2), 101–106. <https://doi.org/10.33005/jdg.v13i2.4033>

- Kosali (2023).nPengaruh Pelatihan dan PengembanganKarir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*,5(1),11–25. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i1.4188>
- Kosdianti, L.& Sunardi,D (2021) Pengaruh Pelatihan Terhadap KinerjaKaryawan Pada PTSatria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*,1(1),141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Mendropa, O. (2021). *Metode Pelatihan Berorientasi Problem Based-Learning Sekolah Menengah KejuruanPertama* (ed); Safrinal).
- Mondy&Martocchio(2019). *Human Resource Management*.Pearson.
- Nazir, A. (2019). Jurnal mandiri: Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri*,..3(1), 150–169. <https://jurnalmandiri.lkd-pm.com/index.php/mandiri/article/view/63/52>
- Noe, R.A.,Hollenbeck,,Gerhart & Wright, P.M.,(2020).*Fundamentals of Human Resource Management (9th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Nurhayati,A., &Atmaja,H. E.(2021). Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan.*University-Press*,18(1), 24–30.
- Robbins , S.P.,& Judge,T.A.(2020).*Organizational Behavior..18th ed.* (18th ed.). Pearson.
- Sugiyono .(2019).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.
- Sutanto,E.M.,&Kurniawan, M.(2022).Training, Development, and Employee Performance in the Digital Era.*International Journal of Business &Society*, 23(1), 120–135.
- Syahputra ,M.D., &Tanjung,H (2020).Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan PengembanganKarir Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 3(2),283–295.<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>