



## PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA PRATAMA SERVICE DI JAKARTA

<sup>1</sup>Rizki Pramuditya Kurniatama, <sup>2\*</sup>Hendro Waryanto

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[\\*dosen00254@unpam.ac.id](mailto:dosen00254@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 97 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Pelatihan Kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,407 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,129 + 0,859X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,775 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the effect of job training on employee performance at PT Surya Pratama Service in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 97 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable Job Training obtained an average score of 3,407 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.838 with good criteria. Job Training has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation  $Y = 9.129 + 0.859X$ , and the correlation coefficient value of 0.775 or has a strong relationship level with a determination value of 60.1%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Job Training, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting dalam menunjang pencapaian tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan pencapaian tujuan harus selalu diupayakan bersama baik oleh karyawan maupun manajemen perusahaan.

PT Surya Pratama Service, adalah perusahaan Penyedia Jasa Layanan Keamanan dan SDM Service. Sebagai Perusahaan Outsourcing, mereka didukung oleh personel yang berpengalaman, terlatih, berpendidikan, berdedikasi dan dengan profesionalisme tinggi. Selain itu perusahaan mereka, selalu menjalankan bisnis dengan memenuhi komitmen, memberikan kepastian dan memastikan kepuasan bagi klien dan mitra bisnis

mereka. PT Surya Pratama Service sejak didirikan pada tahun 2011, mereka telah bekerja sama dengan beberapa perusahaan swasta dalam penyediaan layanan keamanan, tak hanya itu mereka mampu berkolaborasi dengan klien dari berbagai bidang pekerjaan, baik teknis maupun non-teknis.

Setiap Perusahaan akan berusaha terus meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja

perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fenomena yang terjadi di PT Surya Pratama Service yakni masih kurang optimalnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita tahu kinerja karyawan merupakan hal terpenting untuk keberlangsungan perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional, untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal saja masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Menurut Simamora dalam Widodo (2015:82), menjelaskan bahwa pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh

terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu PT Surya Pratama Service juga melakukan kegiatan pelatihan kerja untuk karyawannya, hal ini dilakukan guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

PT Surya Pratama Service dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan. Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pratama Service di Jakarta**".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pelatihan Kerja**

Menurut Rivai (2019:240) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan mengenai indikator dalam pelatihan, antara lain: Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Kemampuan Instruktur, Peserta Pelatihan, Evaluasi Pelatihan

### **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2018:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

## METODE

### 1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 97 responden PT Surya Pratama Service di Jakarta

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 97 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari

keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Kerja (X)	97	28	44	34.07	3.887
Kinerja Karyawan (Y)	97	29	49	38.38	4.305
Valid N (listwise)	97				

Pelatihan Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,407 dengan standar deviasi 3,887. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,838 dengan standar deviasi 4,305. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.129	2.461		3.709	.000
Pelatihan Kerja (X)	.859	.072	.775	11.963	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,129 + 0,859X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,129 diartikan jika Pelatihan Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,129 point.
- 2) Koefisien regresi Pelatihan Kerja

sebesar 0,859, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pelatihan Kerja sebesar 0,859 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,859 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Pelatihan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan Kerja (X)	Pearson Correlation	1	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=97

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,775 artinya Pelatihan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.597	2.733

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,601 artinya Pelatihan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.129	2.461		3.709	.000
Pelatihan Kerja (X)	.859	.072	.775	11.963	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,963 > 1,985),

dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja

terhadap kinerja karyawan diterima.

diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(11,963 > 1,985)$ .

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja**

Berdasarkan jawaban responden, variabel Pelatihan Kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,407 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### **2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,838 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### **3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,129 + 0,859X$ , nilai korelasi sebesar 0,775 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(11,963 > 1,985)$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

- a. Variabel Pelatihan Kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,407 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,838 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,129 + 0,859X$ , nilai korelasi sebesar 0,775 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis

### **Saran**

- a. Perusahaan harus memiliki agenda program pelatihan yang lebih jelas lagi dan memberikan kesempatan secara merata pada karyawan untuk mengikuti pelatihan agar mampu menambah kemampuan kerja karyawan.
- a. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah. M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPF.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016). *Human Resources Management*. Prenticehall. London: International Inc.
- Handoko (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014). *Organizational Behavior*. Ney York: McGraw-Hill. New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rao, Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106-119.
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan*. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.