



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 152-159

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan

Aisyah Khairani¹, Bagus Adjie Nugroho², Nurul Amalia³, Lili Sularmi⁴, Gunarda⁵, Rudy⁶, Ruruh Dyatmiko⁷, Septi Rostika Anjan⁸, Sheila Ardilla Yughi⁹

Universitas Pamulang

e-mail: nurullamalia05@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 1 Oktober 2023 Disetujui 20 Oktober 2023 Diterbitkan 2 Februari 2024</p> <p>Kata Kunci: Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Digitalisasi.</p>	<p>Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui peran pelatihan, keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Industri Penyediaan Jasa Telekomunikasi yang berdomisili di wilayah Jabodetabek. Variabel bebasnya adalah pelatihan, keterikatan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel yang terdapat dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling, pengujian instrumen data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM). Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Kemudian work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Keywords: Planning, Human Resources, Digitalization</p>	<p><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>This research was conducted with the aim of knowing the role of training, work engagement on employee performance for employees in the Telecommunication Service Provision Industry who resides in the Greater Jakarta area. The independent variable is training, work engagement, while the dependent variable is employee performance. The sampling technique contained in this study uses a non-probability sampling method with purposive sampling technique, the data instrument testing uses validity and reliability tests. The method used in this research is Structural Equation Modeling (SEM). Based on this research, it was found that training had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, training has a positive and significant effect on work engagement. Then the work engagement has a positive and significant effect on employee performance.</i></p>

PENDAHULUAN

Dunia bisnis selalu mengalami perkembangan dari waktu ke waktu yang menyebabkan persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari. Agar dapat berjalan dan bersaing dalam dunia bisnis, perusahaan perlu mengatur segala sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Salah satu faktor sumber daya yang penting dalam perusahaan adalah sumber dayam manusia. Sumber daya manusia didalam perusahaan harus dikelola dengan baik guna mencapaitujuan maupun target perusahaan.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan proses bisnis di perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan memainkan peranan penting bagaimana perusahaan mencapai tujuannya. Menurut suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan disebut kinerja. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sesuai pendapat dari kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja menurut proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

Perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga kinerja karyawannya. Salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan untuk karyawannya. Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkanpondasi yang diperoleh dari pelatih an dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan. Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu kewaktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan untuk perusahaan.

Selain itu pelatihan juga dapat membentuk karyawan aktif terlibat dalam bekerja di perusahaan. Banyak perusahaan percaya bahwa keterikatan merupakan aset dominan dalam keunggulan bersaing. Keterikatan kerja mampu memecahkan masalah perusahaan yang menantang seperti kinerja dan produktivitas kerja serta meningkatkan penjualan. Keterikatan kerja berkaitan dengan tingkat k omitmen dan kinerja karyawan terhadap organisasidan nilai-nilainya. Pada saat seorang karyawan terikat di dalam pekerjaannya, dia menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis dan memotivasi rekan-rekan, untuk keberhasilan tujuan organisasi. Oleh karena itu, konsep keterikatan kerja diperkenalkan pada hubungan organisasi karyawan, yang secara signifikan terkait dengan kebutuhan karyawan yang munculakan peluang yang kondusif untuk belajar di organisasi.

Di dalam industri penyediaan jasa telekomunikasi peningkatan teknologi jadi penyebabperlunya kinerja karyawan yang baik, pelatihan karyawan yang harus didapatkan dan keterikatan dalam bekerja. Hal tersebut dijelaskan oleh pengembangan karyawan menjadifaktor utama untuk retensi karyawan di tempat kerja, terutama saat ini, di mana angkatan kerjadidominasi oleh generasi milenial. Metode-metode terpopuler dalam pengembangan karyawanyang digunakan perusahaan mencakup program-program pelatihan dan keterikatan kerja. Pelatihan karyawan merupakan investasi bagi perusahaan. Secara langsung, investasi ini berdampak pada keterikatan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesuksesan perusahaan. Dalam era pandemic covid-19 saat ini perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan kinerja karyawannya dan tetap memberikan pelatihanyang melakukan kegiatan interaktif secara daring sesuai dengan peraturan Balai Besar Peningkatan Latihan Kerja (BBPLK) Binapenta dan PKK (2020) agar keterikatan kerja tetap berjalan baik.

Penelitian sebelumnya tentang kontribusi pelatihan, keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan oleh di Uganda yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan keterikatan kerja. Penelitian kali ini dilakukan di Indonesia dengan kondisi perusahaan pada era pandemi covid-19. Selain itu sektor industri perusahaan yang dilakukan pada penelitian ini adalah perusahaan pada sektor jasa penyedia Telekomunikasi.

Keterbaruan dalam penelitian ini yaitu diharapkan dapat melihat input dan output dari sektor yang berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan pada sektor industri kesehatan untuk mempengaruhi kinerja karyawan di kondisi pandemi covid-19. Dan pada penelitian ini peneliti

memilih untuk fokus terhadap keterikatan kerja dikarenakan untuk melihat pada pekerja di jenis industri yang sama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran pelatihan, keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan partisipasi pada teori atau keilmuan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan

KAJIAN LITERATUR

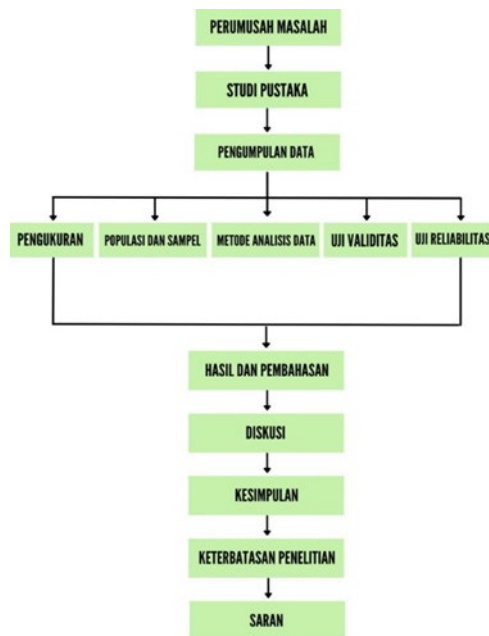
Kompetensi adalah karakteristik yang ada pada seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap *skill*, kemampuan, dan kinerja di dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik tentu akan memberikan kontribusi penting dan kinerja yang baik pula di dalam produktivitas suatu perusahaan (Jimmy, 2014).

Sedangkan Rudhaliawan (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa program pelatihan yang sukses juga dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai *goal* (tujuan). Dengan kata lain, adanya pelatihan mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Namun apabila tingkat produktivitas kerja mengalami penurunan, akibatnya dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pemberian latihan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih baik dan cepat. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengetahui dengan baik tanggung jawab maupun tugasnya akan lebih berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan terkait pelaksanaan tugas akan menentukan keberhasilan suatu tugas tersebut. Dengan demikian bagi karyawan baru atau karyawan lama yang melaksanakan tugas baru, maka memerlukan tambahan keterampilan dan pengetahuan sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Pentingnya pemberian pelatihan karena merupakan suatu cara yang digunakan suatu organisasi untuk memelihara, menjaga, maupun mempertahankan karyawan dalam organisasi tersebut serta mampu meningkatkan keahlian karyawan yang mana mengindikasikan peningkatan kinerja.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia untuk keunggulan kompetitif perusahaan, maka penelitian ini menganalisis literatur yang saling berkaitan terhadap konsep. Tujuan utama dari penelitian ini yaitu menentukan seberapa jauh penelitian ini telah berkembang dan studi apa yang masih tertunda dan perlu kajian lebih lanjut. Lebih khusus, kajian ini memiliki tiga tujuan. Pertama, untuk menggambarkan literatur secara umum. Kedua, untuk menganalisis topik yang dipelajari di berbagai artikel. Ketiga, mengidentifikasi keterbatasan penelitian ini dan mencari jalur penelitian masa depan di bidang ini. Penelitian ini tidak hanya berfungsi untuk menilai struktur dan evolusi hubungan antara beberapa variabel, tetapi juga untuk menyajikan ide-ide baru. Dengan tujuan ini, kajian dibagi menjadi lima bagian. Bagian pertama yaitu pendahuluan, bagian kedua yaitu metodologi penelitian, bagian ketiga yaitu menganalisa topik yang dibahas di artikel jurnal terkait peran manajemen sumber daya manusia “sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan *training*” terhadap keunggulan kompetitif khususnya kinerja karyawan, dan hubungannya masing-masing. Selanjutnya bagian akhir berisi kesimpulan tentang temuan, serta referensi khusus pada keterbatasan literatur dan penelitian yang akan datang.

METODE

Pada bagian ini, peneliti telah menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara online. Oleh karena itu diperlukan adanya alat ukur untuk mengukur validitas dan reliabilitas.



Pengukuran data pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner secara online. Pengukuran variabel kinerja karyawan diadopsi dari [39] yang terdapat 6 pertanyaan dari 3 indikator yaitu *employee in-role performance (EIRP)*, *employee extra-role performance toward customers (ERPC)*, and *employee extra-role performance toward the organization (ERPO)*. Adapun Pengukuran variabel pelatihan diadopsi terdapat 10 pertanyaan dari 5 indikator yaitu kesesuaian materi pelatihan, peserta pelatihan, fasilitas pelatihan, tenaga pengajar, dan waktu pelatihan. Dan pengukuran variabel keterikatankerja diadopsi *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* terdapat 9 pertanyaan dari 3 indikator yaitu 1. *vigor* (Semangat & Kekuatan), *dedication* (Dedikasi), *absorption* (Keasyikan).

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bertempat tinggal di wilayah Jabodetabek yang bekerja di perusahaan jasa penyedia Telekomunikasi. Penentuan jumlah sampel menggunakan ukuran menurut [40] yang menyatakan ukuran minimum sampel 8 kali jumlah pertanyaan dan terdapat 25 pertanyaan dalam kuesioner ini, sehingga besarnya minimum sampel yang didapat berjumlah 200 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini *purposive sampling* dengan kriteria sampel yaitu telah bekerja minimal 1 tahun dan telah mengikuti pelatihan dari perusahaan minimal kurang dari 1 tahun terakhir.

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara online. Oleh karena itu diperlukan adanya alat ukur untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Pengukuran dilakukan dengan skala likert dengan skala 1–5 (1= sangat tidak setuju dan 5= sangat setuju). Untuk uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan Lisrel. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dan *Measure of sampling adequacy (MSA)*. Nilai KMO dan MSA lebih dari 0,5 yang artinya analisis faktornya sudah sesuai. Uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Semakin nilai *Cronbach's Alpha* nya mendekati 1 maka semakin baik [40]. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Pengukuran validitas masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* dan *Bartlett's test of Sphericity*. *Bartlett's test of Sphericity* dilakukan untuk menguji adakah korelasi diantara variabel-variabel pada penelitian. *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* digunakan untuk mengukur kecukupan pengambilan sampel. Nilai KMO yang kecil memperlihatkan bahwa analisis faktor tidak dapat digunakan, karena korelasi antara pasangan-pasangan variabel tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya.

Bila nilai KMO dibawah 0,5 maka analisis faktor tidak dapat digunakan atau diterima. Sedangkan nilai KMO yang dapat diterima adalah nilai di atas 0,5. Dan untuk menguji validitas masing-masing kuesioner penelitian, digunakan uji *Anti-Image Matrix (MSA)* dengan nilai MSA minimum adalah 0,5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan secara *online* dengan menggunakan *Google Form* terkumpul sebanyak 215 responden. Dari 215 responden terdapat 15 responden yang tidak dapat masuk kedalam kriteria dengan alasan belum pernah mendapatkan pelatihan selama bekerja. Pada penelitian ini yang terdapat berbagai macam kriteria yang dimana berisi jumlah responden yang paling dominan.

Berdasarkan kriteria perusahaan, tidak ada perusahaan yang paling dominan dalam penelitian ini dikarenakan kuesioner terbagi rata tersebar kedalam empat perusahaan dengan nilai 25% setiap perusahaan. Terdiri dari PT Telkom Akses, PT Indosatored, PT MNC PlayMedia dan PT Firstmedia. Selanjutnya kriteria jenis kelamin yang paling dominan adalah responden laki – laki sebesar (65%). Kemudian berdasarkan kriteria usia responden terbanyak berada pada rentang usia > 20 tahun – 25 tahun dengan persentase sebanyak (39%). Sedangkan berdasarkan pendidikan yang paling dominan di dalam penelitian ini adalah SMA/Sederajat sebanyak (51%). Berikutnya berdasarkan status pernikahan responden terbanyak berada pada status belum menikah sebesar (56%). Selanjutnya jika dilihat berdasarkan lama bekerja yang paling dominan karyawan yang bekerja 2 – 5 tahun sebesar (42%). Terakhir berdasarkan wilayah tempat tinggal yang paling dominan DKI Jakarta sebanyak (66%). Dengan demikian dapat disimpulkan hasil Demografi penelitian ini adalah empat perusahaan jasa penyedia Telekomunikasi dengan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, berusia > 20 tahun – 25 tahun, dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat, dengan status pernikahan belum menikah, lama bekerja 2 – 5 tahun dan bertempat tinggal di wilayah DKI Jakarta.

Menurut sebuah penelitian yang dilakukan, ia merekomendasikan bahwa pengamatan yang layak digunakan sebagai indikator terdapat konstruk atau variabel latennya dan harus memiliki muatan faktor lebih besar dari 0,50 sehingga model yang digunakan mempunyai kecocokan yang baik. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan semua operasional dapat diterima dan dilanjutkan untuk proses selanjutnya. *Loading factor* juga dikatakan valid dan memiliki kecocokan karena hasil nilai *loading factor* dari operasional tersebut >0,50. Menurut syarat reliabilitas yang baik adalah memiliki *construct reliability* >0,70 dan *variance extracted* >0,50. Berdasarkan hasil perhitungan, terlihat semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas dengan baik, yaitu nilai *construct reliability* >0,70 dan nilai *variance extracted* >0,50. Dengan detail nilai CR 0,83 dan VE 0,50 untuk variabel kinerja karyawan. Selanjutnya untuk variabel pelatihan nilai CR sebesar 0,90 dan nilai VE sebesar 0,50. Kemudian untuk variabel keterikatan kerja mendapatkan nilai CR sebesar 0,89 dan nilai VE sebesar 0,50.

Berdasarkan hasil uji validitas indikator Pelatihan, diperoleh nilai KMO sebesar 0,897 yang berarti nilai KMO berada diatas 0,5 sehingga analisis faktor pada operasional variabel Pelatihan dapat digunakan atau diterima. Pada uji validitas variabel Pelatihan memperlihatkan indikator-indikator yang valid melalui uji *Anti-image Matrix* (MSA) dimana dari indikator variabel Pelatihan dalam penelitian ini keseluruhan operasionalnya dapat diterima karena nilai melebihi batas minimum yaitu 0,5.

Selanjutnya hasil uji validitas indikator Keterikatan Kerja, diperoleh nilai KMO sebesar 0,902 yang berarti nilai KMO berada diatas 0,5 sehingga analisis faktor pada operasional variabel Keterikatan Kerja dapat digunakan atau diterima. Pada uji validitas variabel Keterikatan Kerja memperlihatkan indikator-indikator yang valid melalui uji *Anti-image Matrix* (MSA) dimana dari indikator variabel Keterikatan Kerja dalam penelitian ini keseluruhan operasionalnya dapat diterima karena nilai melebihi batas minimum yaitu 0,5.

Kemudian hasil uji validitas indikator Kinerja Karyawan, diperoleh nilai KMO sebesar 0,826 yang berarti nilai KMO berada diatas 0,5 sehingga analisis faktor pada operasional variabel Kinerja Karyawan dapat digunakan atau diterima. Pada uji validitas variabel Kinerja Karyawan memperlihatkan indikator-indikator yang valid melalui uji *Anti-image Matrix* (MSA) dimana dari indikator variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini keseluruhan operasionalnya dapat diterima karena nilai melebihi batas minimum yaitu 0,5.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 yang artinya *reliable*. Diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel-variabel penelitian > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator-indikator Pelatihan, Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Dari hasil analisis reliabilitas diperoleh nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar > 0,6, dengan nilai

Cronbach's alpha pada Variabel Pelatihan senilai 0,900, pada Variabel Keterikatan Kerja senilai 0,891, dan pada Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,837. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model dan variabel valid dan dapat diterima, dan model dalam penelitian ini memenuhi syarat.

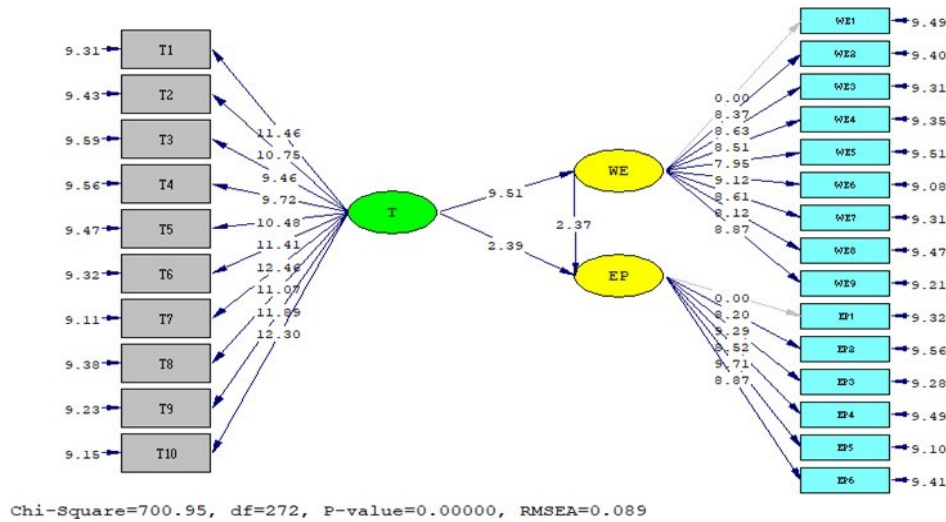
Pengujian hipotesis kompatibilitas (*goodness of fit*) merupakan pengujian kecocokan atau kebaikan sesuai antara hasil pengamatan (frekuensi pengamatan) tertentu dengan frekuensi yang diperoleh berdasarkan nilai harapannya (frekuensi teoritis). Dengan kata lain hipotesis ini menentukan apakah suatu himpunan frekuensi yang diharapkan sama dengan frekuensi yang diperoleh dari suatu distribusi. Dari hasil analisis *goodness of fit* dalam penelitian ini dapat terlihat nilai *Chi-Square* pada penelitian ini adalah 672.10 sedangkan *degree of freedom* yang dihasilkan adalah 272,0 sehingga jika nilai *Chi-Square* dibagi dengan *degree of freedom* menghasilkan nilai sebesar 2,453. Nilai ideal yang masih diterima adalah kisaran 1-3, sehingga nilai yang ditunjukkan dalam penelitian ini masih memiliki kecocokan model yang baik. Nilai *Chi-Square* <3 dikatakan *good fit* dan >5 dianggap *poor fit*.

Untuk nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) sebesar 0.089 maka kecocokannya adalah marginal fit. Dimana RMSEA <0,05 adalah *close fit*, RMSEA <0,08 adalah *good fit*, RMSEA <0,10 *marginal fit* dan RMSEA >0,10 *poor fit*. *Confidence intervals* digunakan untuk menilai prestasi dari RMSEA estimates. Pada output terlihat 90% *confidence interval* (0.081 ; 0.097) berada di sekitar RMSEA. *P-value* yang dihasilkan adalah 0,00 dimana $P < 0,05$ memiliki kecocokan model yang *good fit*. Sedangkan 0,00 masih dapat dikatakan *good fit* karena berada pada kisaran 0 – 1. Selanjutnya untuk *Expected Cross Validation Index* (ECVI). ECVI Model dengan nilai 4.06 lebih besar dari ECVI *Saturated* sebesar 3.27 namun ECVI Independen lebih besar yaitu 64.61. Sehingga ECVI model lebih dekat pada ECVI Model daripada ECVI independen. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki kecocokan model yang baik. Pada signifikansi 90% *Confidence Interval* menunjukkan (3.68 ; 4.47), ini berarti bahwa interval tersebut berada pada sekitar ECVI model, sehingga dapat dikatakan memiliki kecocokan model yang baik. Selanjutnya untuk *Expected Cross Validation Index* (ECVI). ECVI Model dengan nilai 4.06 lebih besar dari ECVI *Saturated* sebesar 3.27 namun ECVI Independen lebih besar yaitu 64.61. Sehingga ECVI model lebih dekat pada ECVI Model daripada ECVI independen. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki kecocokan model yang baik. Pada signifikansi 90% *Confidence Interval* menunjukkan (3.68 ; 4.47), ini berarti bahwa interval tersebut berada pada sekitar ECVI model, sehingga dapat dikatakan memiliki kecocokan model yang baik. *Akaike Information Criterion* (AIC) dan *Consistent Akaike Information Criterion* (CAIC). AIC model pada penelitian ini sebesar 806.95 lebih besar dari AIC *saturated* sebesar 650.00 dan lebih kecil jauh dari AIC *Independent* (12944.19). AIC model lebih mendekati AIC *saturated*, artinya memiliki kecocokan model yang baik. CAIC model (1034.77) lebih kecil dari CAIC *saturated* (2046.95) dan jauh lebih kecil dari CAIC *independent* (13051.65), artinya memiliki kecocokan model yang sangat baik.

Untuk nilai *fit index*. *Normad fit index* (NFI) berada pada nilai 0.95 artinya *good fit*, nilai NFI yang mendekati 0,90 mengidentifikasi model yang baik. *Non Normad fit index* (NNFI) sebesar 0.96 yang menunjukkan *good fit*. *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI) sebesar 0.86 (>0,6) menunjukkan nilai yang tinggi sehingga dapat dikatakan *close fit* dalam menunjukkan perbandingan kecocokan model. *Comparative Fit index* (CFI) sebesar 0,97 >0,90 menunjukkan *good fit*. *Incremental Fit Index* (IFI) sebesar 0,97 >0,90 menunjukkan *good fit*. Dan *Relative Fit Index* (RFI) sebesar 0,94 >0,90 menunjukkan *good fit*. Nilai Critical N (CN) sebesar 98.47 dikatakan *good fit* apabila >200 sehingga dalam penelitian model ini belum mewakili ukuran sampel.

Kemudian untuk nilai *Goodness of Fit* seperti *Root Mean Square Residual* (RMR) sebesar 0.023 menunjukkan *good fit* karena <0,05. *Standardized RMR* sebesar 0.056 ini menunjukkan *good fit* (<0,05). *Goodness of Fit Index* (GFI) sebesar 0.78 dikatakan *marginal fit* karena <0,90. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) sebesar 0.74 dikatakan *marginal fit*, *s of Fit Index* (PGFI) sebesar 0.65 dikatakan *good fit*. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki index >0,6, sehingga dapat dikatakan model ini adalah baik. Dari analisis di atas dikatakan *close fit* apabila nilai yang dihasilkan hampir mendekati sempurna dari nilai yang ditentukan, *good fit* merupakan hasil

kecocokan yang sesuai dengan nilai yang diharuskan sedangkan *marginal fit* adalah hasil kecocokan yang nilainya berada dibawah nilai yang ditentukan.



Gambar 2. Diagram T-value
Tabel 1. Indirect Effects of KSI on ETA

	T
WE	--
EP	0.47
	2.41
	(0.20)

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Nilai t-value	Keterangan
H1	Pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	2,39	Data mendukung hipotesis
H2	Pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja	9,51	Data mendukung hipotesis
H3	Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	2,37	Data mendukung hipotesis
H4	Pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja	2,41	Data mendukung hipotesis

(Sumber: Hasil olah data *software*, 2021)

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini didapat hasil bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang membuktikan bahwa pelatihan yang diterima karyawan merupakan suatu hal yang sangat bermanfaat dalam menambah wawasan karyawan untuk pekerjaannya. Sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik sebab ilmu yang telah didapatkan dari pelatihan. Selain itu pelatihan karyawan juga berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Dimana pelatihan akan menumbuhkan motivasi yang mempengaruhi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan sebab pengetahuan yang telah didapatkan. Untuk itu perusahaan harus selalu menanamkan rasa keterikatan kerja karyawannya agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan visi dan misi

perusahaan. Selanjutnya Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan melalui Keterikatan kerja.

REFERENSI

- B. A. P. Akbar, I. M. Magfuri, and D. Apriliasari, "Pelatihan Kewirausahaan di Kampung Literasi Berdaya Saing Menuju Revolusi Industri 4.0," *ADI Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 2, no. 1, pp. 36–42, 2021.
- D. Sapitri and R. Pancasasti, "Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan," *Technomedia J.*, vol. 6, no. 2 Februari, pp. 252–262, 2022.
- E. Yulianti, "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel ditenggarong kutai kartanegara," *E-Jurnal Adm. Bisnis*, vol. 3, no. 4, pp. 900–910, 2015.
- G. Dessler, "Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)," Jakarta Indeks, 2015.
- K. N. Wexley and G. A. Yukl, "Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, Alih Bahasa M," *Shobaruddin, Jakarta PT. Rineka Cipta*, 2005.
- K. Sendawula, S. Nakyejwe Kimuli, J. Bananuka, and G. Najjemba Muganga, "Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector," *Cogent Bus. Manag.*, vol. 5, no. 1, p. 1470891, 2018.
- L. P. Sinambela, "Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi," *Yogyakarta Graha Ilmu*, 2012.
- N. H. Munthe, F. I. Hartanto, and D. A. Syampurna, "Implementasi Sistem Monitoring Laporan Kerja Praktek Lapangan Berbasis Web Pada SMK Citra Madani Kabupaten Tangerang," *Technomedia J.*, vol. 6, no. 2 Februari, pp. 212–222, 2022.
- N. Zaman *et al.*, *Sumber Daya dan Kesejahteraan Masyarakat*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- R. W. Rachmawati, "pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung," *J. Manaj. Dan Pemasar. Jasa*, vol. 9, no. 1, pp. 1–16, 2017.
- S. Atmadja, "The Effect of New Therapy Zinc on Perinatal Mortality, Prematurity and Placental Ablation," *ADI J. Recent Innov.*, vol. 3, no. 2, pp. 184–194, 2022.
- T. A. Judge and S. P. Robbins, *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education(us), 2017.
- T. Ayuninggati, E. P. Harahap, and R. Junior, "Supply Chain Management, Certificate Management at the Transportation Layer Security in Charge of Security," *Blockchain Front. Technol.*, vol. 1, no. 01, pp. 1–12, 2021.
- U. Rahardja, N. Lutfiani, and A. Yolandari, "Penerapan Viewboard Informatif Pada Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia Dalam Era Industri 4.0," *Technomedia J.*, vol. 3, no. 2 Februari, pp. 224–234, 2019.
- Z. S. Puranti, W. Yuwono, and R. Asmara, "Monitoring Proyek Akhir Mahasiswa Berbasis Android Pada Sistem Informasi Manajemen PENS," *Technomedia J.*, vol. 6, no. 2 Februari, pp. 138–151, 2022.