



Prosiding Ruang Inspirasi Manajemen

Vol 5 (3) Maret-Mei 2026

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



PENGARUH PELATIHAN DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Lukman Hakim Ribka Lodo Holi, Noryani
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
ribkalodoholi@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan inovasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Tangerang Selatan. Fenomena yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah masih ditemukannya kinerja karyawan yang belum optimal, ditandai dengan penurunan produktivitas serta kurangnya keterlibatan karyawan dalam menciptakan ide-ide baru di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan tetap dari salah satu perusahaan manufaktur di Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan dan inovasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas pelatihan serta menumbuhkan budaya inovatif di lingkungan kerja.

Kata kunci: Inovasi, Kinerja Karyawan, Manufaktur, Pelatihan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of training and innovation on employee performance in manufacturing companies located in South Tangerang. The background of this research is the suboptimal employee performance, as indicated by decreased productivity and the lack of employee involvement in generating new ideas in the workplace. This research employs a quantitative associative approach with 30 permanent employees as respondents from one manufacturing company in South Tangerang. The sampling technique used is purposive sampling. Data were collected using questionnaires with a Likert scale (1–5). The data analysis method applied is multiple linear regression, assisted by the SPSS version 26 software. The results show that training has a positive and significant effect on employee performance. Innovation also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both training and innovation contribute significantly to improving employee performance. Therefore, the company is encouraged to enhance the quality of training programs and foster an innovative work culture to achieve optimal performance.

Keywords: Innovation, Employee Performance, Manufacturing Company, Training

I. PENDAHULUAN

Di era bisnis yang bergerak secepat kilat ini, kinerja karyawan bukan lagi sekadar hasil kerja harian; ia adalah nafas vital organisasi. Banyak perusahaan menyadari bahwa aset termahal mereka bukanlah mesin atau gedung, melainkan orang-orang yang ada di dalamnya. Namun, seringkali ada jurang lebar antara potensi yang dimiliki karyawan dan hasil nyata yang mereka berikan. Dua faktor krusial yang diyakini mampu menjembatani jurang ini adalah Pelatihan (Training) dan Inovasi (Innovation). Pelatihan sering dilihat hanya sebagai biaya, padahal ia

adalah investasi dalam *skill* masa depan. Sementara itu, inovasi sering disalahartikan hanya sebagai produk baru, padahal intinya adalah cara berpikir yang lebih baik sebuah budaya.

Penelitian ini bertujuan untuk membongkar dan menganalisis secara mendalam bagaimana investasi yang dilakukan perusahaan dalam dua aspek ini. Pelatihan yang efektif dan dorongan untuk berinovasi secara konkret memengaruhi dan meningkatkan *output* kerja (kinerja) karyawan.

Dalam era persaingan global, industri manufaktur di Indonesia menghadapi tekanan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Di Tangerang Selatan, perkembangan industri manufaktur di Indonesia terus menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, terutama di wilayah Jabodetabek. Tangerang Selatan, sebagai salah satu kota dengan perkembangan kawasan industri yang pesat, menjadi pusat berbagai perusahaan manufaktur di sektor kimia, makanan dan minuman, tekstil, serta komponen otomotif. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, adaptif, dan inovatif. Pelatihan yang terarah dapat meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2020). Sementara inovasi memungkinkan karyawan untuk mengembangkan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif (Robbins & Coulter, 2018). Kedua aspek tersebut diyakini memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di sektor manufaktur yang menuntut kecepatan dan ketepatan dalam produksi.

Fenomena di lapangan menunjukkan masih adanya karyawan yang bekerja dengan metode konvensional tanpa adanya upaya pengembangan diri atau inovasi. Berdasarkan observasi awal pada beberapa perusahaan manufaktur di Tangerang Selatan seperti PT XYZ Manufacturing dan PT Sinar Baja Chemical, masih ditemukan kendala dalam implementasi program pelatihan dan inovasi. Beberapa pelatihan belum berorientasi pada kebutuhan riil karyawan, sementara budaya inovatif belum sepenuhnya tertanam dalam organisasi. Hal ini berdampak pada fluktuasi kinerja, keterlambatan produksi, serta rendahnya produktivitas dibandingkan target yang telah ditetapkan. Melihat fenomena tersebut, penting untuk dilakukan penelitian mengenai **pengaruh pelatihan dan inovasi terhadap kinerja karyawan**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*knowledge, skill, ability*) karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Menurut Dessler (2019), pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Pelatihan yang baik berorientasi pada kebutuhan pekerjaan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Rivai dan Sagala (2019) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan memperbaiki kemampuan teknis dan perilaku karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Dalam konteks industri manufaktur, pelatihan tidak hanya mencakup keterampilan teknis seperti pengoperasian mesin, pemeliharaan alat, atau sistem produksi, tetapi juga keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kepemimpinan, dan keselamatan kerja. Pelatihan yang efektif akan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Menurut Noe (2017), efektivitas pelatihan ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain: (1) relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, (2) metode pelatihan yang digunakan, dan (3) dukungan organisasi terhadap penerapan hasil pelatihan di tempat kerja.

Pelatihan memiliki banyak manfaat, antara lain:

1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Mengurangi kesalahan kerja.
5. Meningkatkan kepuasan kerja.

Inovasi

Inovasi adalah proses penerapan ide baru, metode baru, atau produk baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Menurut Rogers (2003) dalam *Diffusion of Innovation Theory*, inovasi merupakan hasil dari proses

pembelajaran dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan kebutuhan pasar. Inovasi menurut Drucker (2019) adalah penerapan ide baru dalam proses, produk, atau metode kerja untuk menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Inovasi karyawan dapat berupa ide kreatif, cara kerja baru, maupun perbaikan proses kerja. Inovasi adalah kemampuan individu atau organisasi dalam mengembangkan ide, metode, atau produk baru yang mampu meningkatkan efektivitas kerja (Robbins & Coulter, 2018). Karyawan yang memiliki kemampuan berinovasi biasanya lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu menciptakan solusi kreatif terhadap permasalahan kerja. Sementara itu, Schumpeter (1934) mendefinisikan inovasi sebagai kombinasi baru dari sumber daya yang menghasilkan produk, proses, atau pasar baru. Dalam konteks organisasi, inovasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis utama:

- 1) Inovasi produk, yaitu pengembangan barang atau jasa baru.
- 2) Inovasi proses, yaitu penerapan metode baru dalam proses produksi atau distribusi.
- 3) Inovasi manajerial, yaitu perubahan pada struktur, strategi, atau sistem kerja organisasi.

Dalam perusahaan manufaktur di Tangerang Selatan, inovasi sering kali diwujudkan dalam bentuk penerapan teknologi baru, otomatisasi proses produksi, serta ide-ide perbaikan dari karyawan di lini produksi. Menurut Damanpour (2018), keberhasilan inovasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung kreativitas, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap ide-ide baru.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2021), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, motivasi, persepsi terhadap peran, serta kondisi lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi manufaktur, kinerja karyawan sering diukur melalui indikator seperti produktivitas, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan kedisiplinan. Kinerja yang tinggi menjadi indikator keberhasilan organisasi karena mencerminkan efektivitas penerapan strategi sumber daya manusia, termasuk dalam hal pelatihan dan inovasi.

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020). Faktor-faktor seperti pelatihan, motivasi, dan inovasi dapat berpengaruh terhadap kinerja individu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai aspek, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, dan efektivitas.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan: Kemampuan karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki.
1. Motivasi: Motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan.
2. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dukungan bagi karyawan untuk bekerja dengan baik.
3. Pelatihan: Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.
4. Inovasi: Inovasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Hubungan antar variabel Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. **Sutanto dan Kurniawan (2016)** menemukan bahwa pelatihan yang relevan dan terstruktur mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor manufaktur. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbarui kemampuan teknis dan memperbaiki kesalahan kerja. **Prawirosentono (2017)** menambahkan bahwa pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi kerja dapat meningkatkan motivasi serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi intensitas dan kualitas pelatihan yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh **Damanpour dan Aravind (2018)** menunjukkan bahwa inovasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja organisasi. Inovasi mendorong efisiensi operasional dan menciptakan peluang perbaikan proses kerja. Menurut **Yuliani (2020)**, dalam konteks perusahaan manufaktur, inovasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan karena mereka merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan ide. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, **Hasanah (2021)**

menegaskan bahwa budaya inovasi yang kuat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal.

Pengaruh Pelatihan dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan inovasi merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. **Kamil (2020)** menjelaskan bahwa pelatihan memberikan kemampuan dasar, sedangkan inovasi memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan ide dan menerapkannya. Penelitian oleh **Wahyudi dan Setiawan (2019)** pada industri manufaktur di Bekasi menunjukkan bahwa pelatihan dan inovasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, perusahaan yang secara konsisten melaksanakan pelatihan berbasis inovasi cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan adaptif terhadap perubahan. Beberapa penelitian relevan menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ABC. (Sari, 2020), serta antara inovasi dan kinerja (Pratama, 2021) menunjukkan bahwa inovasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan teknologi. Namun, masih sedikit penelitian yang menggabungkan kedua variabel tersebut dalam satu model di konteks perusahaan jasa.

Kerangka Pemikiran

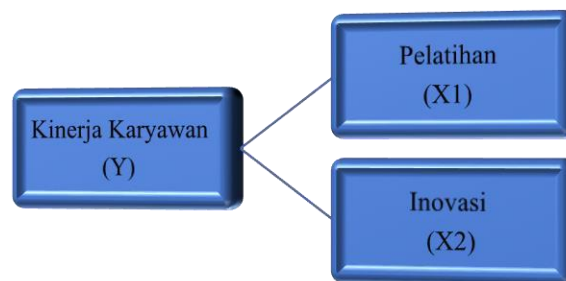
Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Pelatihan (X₁) → meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja karyawan.

Inovasi (X₂) → mendorong kreativitas dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Keduanya memengaruhi **Kinerja Karyawan (Y)** → yang tercermin dari produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Secara konseptual, hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

- **H1:** Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- **H2:** Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- **H3:** Pelatihan dan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif asosiatif**. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen (pelatihan dan inovasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada salah satu perusahaan manufaktur di Tangerang Selatan yang berjumlah 45 orang. Berdasarkan kriteria karyawan aktif dan bersedia menjadi responden, diperoleh 30 orang responden sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Variabel penelitian terdiri dari:

- **Pelatihan (X1):** 5 indikator (materi, instruktur, metode, frekuensi, dan evaluasi).
- **Inovasi (X2):** 5 indikator (inisiatif, kreativitas, keberanian mencoba hal baru, penerapan ide, dan penyelesaian masalah).
- **Kinerja (Y):** 5 indikator (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerjasama).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

1. Uji validitas dan reliabilitas.
2. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas).
3. Analisis regresi linier berganda.
Analisis data menggunakan **regresi linear berganda** dengan bantuan software SPSS.
Model persamaan:
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Keterangan:
Y = Kinerja karyawan
X1 = Pelatihan
X2 = Inovasi
e = error term
4. Uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Dari 30 responden 56,7% berjenis kelamin laki-laki dan 43,3% perempuan, dengan rentang usia 23–35 tahun dan memiliki masa kerja rata-rata empat tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup matang dalam pengalaman kerja dan pendidikan, sehingga dapat memberikan penilaian objektif terhadap pelatihan dan inovasi yang dijalankan Perusahaan.

Tabel 1. Penilaian Responden terhadap Pelaksanaan Pelatihan

No	Penilaian Kegiatan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor	Ratarata	Keterangan
1	Materi pelatihan sesuai kebutuhan kerja	18	9	3	0	0	30	147	4,90	Sangat Baik
2	Instruktur menyampaikan materi dengan jelas	16	10	4	0	0	30	142	4,73	Sangat Baik
3	Fasilitas dan sarana pelatihan mendukung proses belajar	14	11	5	0	0	30	139	4,63	Sangat Baik
4	Waktu pelaksanaan pelatihan sesuai kebutuhan	15	10	5	0	0	30	140	4,67	Sangat Baik
Total								<u>568</u>	<u>4,73</u>	<u>Sangat Baik</u>

Keterangan Skor:

5 = Baik Sekali | 4 = Baik | 3 = Cukup | 2 = Kurang | 1 = Kurang Sekali

Berdasarkan Tabel 1, hasil penilaian responden terhadap pelaksanaan pelatihan menunjukkan rata-rata skor 4,73, yang termasuk kategori “Sangat Baik.” Artinya, pelaksanaan pelatihan di PT XYZ telah berjalan sangat efektif dan sesuai dengan harapan karyawan.

Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada aspek materi pelatihan sesuai kebutuhan kerja (4,90), menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu menyusun materi pelatihan yang relevan dengan tugas karyawan.

Sementara itu, aspek fasilitas pelatihan memperoleh nilai sedikit lebih rendah (4,63), menandakan bahwa sarana dan prasarana masih dapat ditingkatkan agar proses pelatihan lebih optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari (2020) yang menegaskan bahwa kesesuaian materi dan metode pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dalam implementasi nyata, hasil ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil mengelola kegiatan pelatihan secara terencana dan terarah, namun perlu terus memperbarui fasilitas dan teknologi pendukung agar kualitas pelatihan semakin meningkat.

Tabel 2. Penilaian Responden terhadap Inovasi Karyawan

No	Aspek Inovasi	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor	Ratarata	Keterangan
1	Karyawan aktif mengemukakan ide baru	15	10	5	0	0	30	140	4,67	Sangat Baik
2	Karyawan mampu beradaptasi terhadap perubahan	17	8	5	0	0	30	142	4,73	Sangat Baik
3	Karyawan menerapkan ide baru dalam pekerjaan	14	11	5	0	0	30	139	4,63	Sangat Baik
4	Manajemen memberikan dukungan terhadap ide inovatif	12	5	0				138	4,60	Sangat Baik
		13			0	30				
Total								<u>559</u>	<u>4,66</u>	<u>Sangat Baik</u>

Keterangan Skor:

5 = Baik Sekali | 4 = Baik | 3 = Cukup | 2 = Kurang | 1 = Kurang Sekali

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, penilaian responden terhadap aspek inovasi menunjukkan rata-rata skor 4,66, yang termasuk kategori “Sangat Baik.” Artinya, secara umum karyawan di PT XYZ sudah menunjukkan perilaku inovatif yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Aspek dengan nilai tertinggi adalah kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (rata-rata 4,73). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan sistem kerja di perusahaan. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada dukungan manajemen terhadap ide inovatif (4,60), yang menandakan bahwa masih ada ruang bagi perusahaan untuk memperkuat mekanisme penghargaan dan fasilitas bagi karyawan yang berinovasi.

Hasil ini sejalan dengan teori Drucker (2019) yang menyebutkan bahwa inovasi adalah instrumen utama bagi organisasi untuk beradaptasi dan berkembang di tengah perubahan lingkungan bisnis. Selain itu, temuan ini mendukung penelitian Pratama (2021) yang menemukan bahwa dukungan organisasi terhadap inovasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan tim. Dalam implementasi nyata, hasil ini menunjukkan bahwa PT XYZ sudah memiliki budaya kerja yang mendukung inovasi — karyawan tidak hanya mampu menghasilkan ide, tetapi juga menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Namun, manajemen disarankan untuk memperkuat sistem *reward and recognition* bagi ide inovatif agar semangat kreativitas karyawan semakin meningkat.

Tabel 3. Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan

No	Aspek Kinerja	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor	Ratarata	Keterangan
1	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu	16	10	4	0	0	30	142	4,73	Sangat Baik
2	Karyawan menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan	18	9	3	0	0	30	147	4,90	Sangat Baik

3	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja	15	11	4	0	0	30	141	4,70	Sangat Baik
4	Hasil kerja karyawan memenuhi standar kualitas perusahaan	14	11	5	0	0	30	139	4,63	Sangat Baik
Total								569	4,74	Sangat Baik

Keterangan Skor:

5 = Baik Sekali | 4 = Baik | 3 = Cukup | 2 = Kurang | 1 = Kurang Sekali

Berdasarkan hasil penilaian responden pada Tabel 3, diperoleh rata-rata skor 4,74, yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik.” Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT XYZ secara umum berada pada tingkat yang sangat optimal.

Aspek dengan skor tertinggi adalah tanggung jawab terhadap pekerjaan (rata-rata 4,90), yang menandakan bahwa karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap penyelesaian tugas dan pencapaian target perusahaan. Sedangkan aspek dengan nilai sedikit lebih rendah yaitu kualitas hasil kerja (rata-rata 4,63), menandakan masih terdapat peluang untuk peningkatan efisiensi dan kualitas output kerja melalui pengawasan dan evaluasi rutin.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Mangkunegara (2020) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi sangat dipengaruhi oleh tingkat tanggung jawab dan sikap disiplin terhadap pekerjaan. Selain itu, hasil ini mendukung teori Rivai (2018) yang menekankan bahwa kinerja optimal adalah hasil dari sinergi antara keterampilan (hasil pelatihan), motivasi, dan kemampuan beradaptasi (hasil inovasi). Dalam implementasi nyata, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan inovasi yang dilakukan perusahaan telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan meningkatkan kompetensi teknis, sementara inovasi menumbuhkan semangat adaptif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan mampu bekerja lebih produktif, efisien, dan berkualitas tinggi.

Tabel 4. Ringkasan Sementara (Tabel 1–3):

VARIABEL	RATA-RATA	KATEGORI	PENGARUH TERHADAP KINERJA SKOR
PELATIHAN	4,73	Sangat Baik	Memberi dasar keterampilan dan kompetensi kerja
INOVASI	4,66	Sangat Baik	Meningkatkan kreativitas dan adaptasi kerja
KINERJA	4,74	Sangat Baik	Hasil akhir dari penerapan pelatihan dan inovasi

Dari ketiga tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik pelatihan maupun inovasi memperoleh penilaian “Sangat Baik” dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel kinerja (4,74) memperkuat hasil regresi sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan dan inovasi secara simultan menjelaskan 62,4% variasi kinerja karyawan ($R^2 = 0,624$).

Temuan ini memperkuat pandangan Drucker (2019) dan Pratama (2021) bahwa organisasi yang berinvestasi pada pelatihan dan inovasi secara berkelanjutan akan mampu menciptakan tenaga kerja yang unggul dan adaptif terhadap perubahan.

Hasil Uji Instrumen Penelitian a. Uji Validitas

Semua item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), artinya seluruh item pernyataan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL (N=30, A=0,05)	KETERANGAN
PELATIHAN	X1.1	0,621	0,361	Valid
PELATIHAN	X1.2	0,587	0,361	Valid

PELATIHAN	X1.3	0,654	0,361	Valid
INOVASI	X2.1	0,701	0,361	Valid
INOVASI	X2.2	0,685	0,361	Valid
KINERJA	Y1	0,723	0,361	Valid
KINERJA	Y2	0,611	0,361	Valid

Nilai r hitung seluruh item $> r$ tabel (0,361), berarti seluruh pernyataan pada kuesioner dinilai valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Hasil ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan untuk pelatihan, inovasi, dan kinerja karyawan benar-benar merepresentasikan konsep teoritis yang digunakan. Temuan ini mendukung penelitian Sari (2020) yang menyatakan bahwa kejelasan indikator pelatihan seperti kebutuhan, metode, dan hasil pelatihan akan memengaruhi validitas instrumen. Secara praktis, hal ini berarti perusahaan telah menerapkan aspek pelatihan dan inovasi yang jelas dan terukur di lapangan.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	STANDAR	KETERANGAN
PELATIHAN (X1)	0,812	$> 0,70$	Reliabel
INOVASI (X2)	0,787	$> 0,70$	Reliabel
KINERJA (Y)	0,804	$> 0,70$	Reliabel

Semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,70, menunjukkan bahwa kuesioner reliabel atau konsisten. Artinya, jika kuesioner diberikan ulang pada waktu berbeda, hasilnya akan relatif sama. Ini sejalan dengan temuan Mangkunegara (2020) yang menekankan pentingnya keandalan instrumen dalam menilai aspek kinerja. Dalam implementasi nyata, hasil ini menunjukkan bahwa aspek pelatihan dan inovasi di PT XYZ bersifat konsisten dalam persepsi karyawan, sehingga kebijakan yang diambil berdasarkan data ini dapat dipercaya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda a. Output “Model Summary” (SPSS)

Tabel 7. Hasil Output Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,790	0,624	0,598	2,214

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 menunjukkan bahwa 62,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi pelatihan dan inovasi. Sisanya (37,6%) dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Nilai ini termasuk kategori tinggi, menandakan bahwa pelatihan dan inovasi merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Pratama (2021) yang menyatakan bahwa kombinasi pengembangan SDM dan inovasi organisasi mampu meningkatkan kinerja lebih dari 60%. Dalam praktiknya, perusahaan sebaiknya terus memprioritaskan dua faktor ini dalam strategi manajemen SDM-nya.

b. Output “ANOVA” (Uji F)

Tabel 8. Hasil Output ANOVA

MODEL	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
REGRESSION	132,472	2	66,236	13,521	0,000
RESIDUAL	79,478	27	2,944		

TOTAL	211,950	29
--------------	---------	----

Nilai Fhitung = 13,521 dengan Sig. = 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa pelatihan dan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan pelatihan dan inovasi secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja. Hal ini mendukung penelitian Utami (2020) yang menemukan bahwa pelatihan berbasis inovasi menciptakan efisiensi kerja dan meningkatkan performa tim. Dalam konteks implementasi, perusahaan dapat menggabungkan pelatihan teknis dengan kegiatan inovatif seperti *innovation day* atau *idea sharing session* untuk mendorong peningkatan kinerja.

c. Output “Coefficients” (Uji t)

Tabel 9. Hasil Output Coefficients

VARIABEL ERROR	UNSTANDARDIZED HITUNG	STD.	T	SIG.	KETERANGAN COEFFICIENTS (B)
(KONSTANTA)	11,254		2,014	5,590	0,000 –
PELATIHAN (X1)	0,482		0,180	2,680	0,014 Signifikan
INOVASI (X2)	0,392		0,174	2,268	0,032 Signifikan

Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y=11,254+0,482X1+0,392X2$$

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,482, sedangkan peningkatan inovasi satu satuan meningkatkan kinerja sebesar 0,392. Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin tinggi pelatihan dan inovasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung Rivai (2018) yang menjelaskan bahwa pelatihan yang relevan mampu memperkuat keterampilan, dan Drucker (2019) yang menegaskan inovasi sebagai kunci keberhasilan organisasi modern. Dalam implementasi nyata, pelatihan di PT XYZ yang berbasis praktik kerja (on-the-job training) terbukti meningkatkan keterampilan teknis, sementara penerapan ide-ide baru dari karyawan menghasilkan efisiensi kerja dan kepuasan pelanggan yang lebih baik.

Uji Determinasi Parsial (Koefisien Beta Terstandar)

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi Parsial

VARIABEL	BETA	T	SIG.	PENGARUH PARSIAL (%)
PELATIHAN	0,472	2,680	0,014	29,1%
INOVASI	0,410	2,268	0,032	25,3%

Pelatihan memiliki pengaruh parsial sebesar 29,1%, sedangkan inovasi sebesar 25,3% terhadap kinerja. Ini menunjukkan pelatihan memberikan pengaruh sedikit lebih kuat. Hasil ini memperkuat temuan Sari (2020) bahwa pelatihan berperan langsung dalam membentuk kompetensi kerja. Namun inovasi tetap penting karena menjadi sarana penerapan hasil pelatihan. Dalam konteks organisasi, hal ini berarti pelatihan yang efektif akan mempersiapkan karyawan untuk mampu berinovasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan pasar.

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,482 dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Hal ini berarti semakin efektif pelaksanaan pelatihan, semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT XYZ.

Hasil ini konsisten dengan nilai rata-rata skor penilaian responden terhadap pelatihan sebesar 4,73 (kategori sangat baik). Indikator dengan nilai tertinggi adalah *materi pelatihan sesuai kebutuhan kerja*, yang mencerminkan kesesuaian antara program pelatihan dan tuntutan pekerjaan aktual.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Mangkunegara (2020) dan Sari (2020) yang menegaskan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan tugas akan meningkatkan kemampuan teknis, sikap, dan kepercayaan diri karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja.

Dalam implementasi nyata, pelatihan di PT XYZ yang bersifat *on-the-job training* telah membantu karyawan beradaptasi dengan sistem kerja baru dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Namun demikian, perusahaan disarankan untuk menambah frekuensi *evaluasi pelatihan* agar hasil pembelajaran dapat diukur secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan inovasi berperan penting dalam peningkatan kinerja. Hasil uji F dan uji t sama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pelatihan meningkatkan kemampuan teknis dan pengetahuan, sementara inovasi menumbuhkan kemampuan berpikir kreatif dan adaptif.

Hasil ini memperkuat teori Rivai (2018) dan Drucker (2019) yang menekankan pentingnya sinergi antara peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan penerapan kreativitas melalui inovasi. Implementasinya di PT XYZ dapat diwujudkan dengan program pelatihan terstruktur berbasis proyek dan pemberian insentif bagi karyawan yang berinovasi.

Dengan kontribusi sebesar 62,4% terhadap peningkatan kinerja, perusahaan perlu menjadikan kedua aspek ini sebagai prioritas utama dalam strategi pengembangan SDM agar mampu bersaing di era digital.

Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi 0,392 dan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Hasil ini diperkuat dengan rata-rata skor variabel inovasi sebesar 4,66 (kategori sangat baik).

tertinggi yaitu *kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (rata-rata 4,73)* menegaskan bahwa karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan sistem kerja perusahaan. Artinya, inovasi bukan hanya menghasilkan ide baru, tetapi juga mendorong fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Hasil ini mendukung teori Drucker (2019) yang menyatakan bahwa inovasi adalah “fungsi utama kewirausahaan” dalam organisasi modern, di mana keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif dan menerapkan pembaruan dalam proses kerja.

Penelitian ini juga selaras dengan temuan Pratama (2021) bahwa perusahaan dengan budaya inovatif memiliki tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi, terutama dalam aspek produktivitas dan kualitas hasil kerja. Secara praktis, manajemen PT XYZ telah mendukung inovasi melalui kegiatan seperti *innovation day* dan *sharing session*, namun masih perlu meningkatkan sistem penghargaan (*reward system*) agar setiap ide inovatif mendapatkan pengakuan dan apresiasi yang layak.

Pengaruh Pelatihan dan Inovasi secara Simultan terhadap Kinerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan dan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fhitung = 13,521, Sig = 0,000). Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,624$) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 62,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Hal ini menandakan bahwa pelatihan dan inovasi memiliki peran yang komplementer, di mana pelatihan berfungsi membentuk kompetensi dasar, sementara inovasi memperkuat penerapan kemampuan tersebut secara kreatif di lapangan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Utami (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM yang terintegrasi dengan budaya inovatif akan menghasilkan peningkatan kinerja organisasi secara signifikan. Dalam konteks PT XYZ, pelatihan memberikan landasan keterampilan teknis, dan inovasi mendorong penerapan keterampilan tersebut secara adaptif, sehingga kinerja meningkat secara berkelanjutan.

Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat model hubungan antara **pengembangan sumber daya manusia (human resource development)** dan **inovasi organisasi** terhadap **kinerja individu**.

Penelitian ini menunjukkan bahwa teori pelatihan dari **Dessler (2017)** — yang menekankan pentingnya kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan materi pelatihan — terbukti relevan dalam konteks perusahaan modern di Indonesia. Sementara itu, hasil mengenai inovasi mendukung teori **Drucker (2019)** tentang *innovation as a driver of performance*, bahwa inovasi menjadi pendorong utama produktivitas dan keunggulan kompetitif.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa model pelatihan dan inovasi dapat digabungkan dalam satu kerangka kerja teoritis untuk menjelaskan kinerja karyawan di sektor industri jasa maupun manufaktur.

Implikasi Praktis

Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan beberapa implikasi penting bagi manajemen perusahaan:

1. **Pengembangan Program Pelatihan Terstruktur**
Perusahaan perlu menyusun pelatihan berbasis kebutuhan kerja (*competency-based training*), dengan evaluasi pasca-pelatihan untuk mengukur efektivitas pembelajaran.
2. **Peningkatan Dukungan terhadap Inovasi Karyawan**
Manajemen perlu menyediakan wadah resmi bagi karyawan untuk mengusulkan ide baru dan memberikan insentif bagi inovasi yang berhasil diterapkan.
3. **Integrasi Pelatihan dan Inovasi dalam Strategi SDM**
Pelatihan sebaiknya diarahkan untuk menumbuhkan pola pikir inovatif (*creative thinking*), sehingga hasil pelatihan langsung dapat diimplementasikan dalam kegiatan inovasi kerja.
4. **Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja**
Faktor pendukung lain seperti iklim organisasi, komunikasi internal, dan kepemimpinan perlu diperkuat agar pengaruh pelatihan dan inovasi terhadap kinerja semakin maksimal.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Jumlah responden hanya 30 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk populasi yang lebih besar.
2. Data dikumpulkan melalui kuesioner self-report, yang mungkin dipengaruhi oleh bias persepsi responden.
3. Variabel lain seperti motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan belum dimasukkan dalam model penelitian.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini tetap memberikan gambaran empiris yang kuat tentang hubungan antara pelatihan, inovasi, dan kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,014 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi 0,482. Artinya, semakin efektif pelaksanaan pelatihan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Rata-rata penilaian responden terhadap pelaksanaan pelatihan sebesar 4,73 (kategori sangat baik), menandakan bahwa pelatihan di PT XYZ sudah berjalan optimal dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan.
2. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nilai signifikansi 0,032 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi 0,392 menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan inovatif karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Nilai rata-rata 4,66 (kategori sangat baik) menunjukkan bahwa PT XYZ telah berhasil menumbuhkan budaya inovasi di lingkungan kerja.
3. Pelatihan dan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 13,521$ dan $Sig. = 0,000$, dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,624$. Hal ini berarti pelatihan dan inovasi bersama-sama menjelaskan 62,4% variasi perubahan kinerja karyawan, sementara 37,6% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

4. Secara umum, pelatihan, inovasi, dan kinerja karyawan di PT XYZ berada pada kategori sangat baik. Hasil rata-rata dari ketiga variabel menunjukkan skor di atas 4,6, yang menandakan bahwa praktik manajemen SDM di perusahaan sudah berjalan sangat baik dan berdampak positif terhadap produktivitas kerja

Saran

1. Perusahaan perlu mengadakan pelatihan yang berkesinambungan dengan materi sesuai kebutuhan kerja dan perkembangan teknologi.
2. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, misalnya melalui penghargaan bagi karyawan inovatif.
3. Peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel seperti motivasi kerja atau kepemimpinan untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Drucker, P. F. (2019). *Innovation and Entrepreneurship*. HarperBusiness.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, R. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 145–156.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson Education.
- Utami, P. (2020). Sinergi Pelatihan dan Inovasi dalam Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 5(4), 212–223.
- Sari, M. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT ABC. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 55–63.
- Sari, D. (2020). Pengaruh Program Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan. *Jurnal SDM Indonesia*, 8(2), 97–110.
- Setiani, Yeni. Febrian, Wenny Desty. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Inovasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(2), 112–123.