



---

**PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV INSAN PRATAMA SIDOARJO**

**Atkin Ramansyah  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

---

**INFORMASI ARTIKEL**

**ABSTRAK**

---

Dikirim : 14 Juni 2022  
Revisi pertama : 23 Juni 2022  
Diterima : 27 Juni 2022  
Tersedia online : 30 Juni 2022

---

**Kata Kunci:** Pengaruh Pelatihan,  
Karyawan, Kinerja Karyawan.

---

Email: [atkinra@gmail.com](mailto:atkinra@gmail.com)

---

Tujuan Penelitian yaitu untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Insan Pratama Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang terdiri dari 70 peserta dari seluruh karyawan CV. Insan Pratama. Data diperoleh dengan melalui penyebaran kuesioner mengenai dampak pelatihan online dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner menggunakan pertanyaan secara personal.

Hasil dari penelitian menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Insan Pratama Sidoarjo. Hasil ini ditunjukkan nilai  $t$  sig.  $0,005 < 0,05$ . Secara keseluruhan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan nilai  $f$  hitung sebesar 24,154 dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $r$  Square yang dihasilkan sebesar 0,497 (49,7%) artinya bahwa variabel kemampuan pelatihan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 49,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain sebesar 54,5%.

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Scott and Pandey, 2005).

Sumber daya manusia yaitu salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan penentu perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuannya. Dan sebagai kepala pekerja dia harus memberi upah terhadap pekerjanya yang sudah memenuhi tugasnya, tidak dapat dihindari bahwa sebagian orang pekerja untuk mendapatkan upah. Misalnya seorang karyawan sebagai sumber daya manusia yang bekerja di kantor. Kemampuan pola pikirnya harus ia gunakan untuk memecahkan segala persoalan didalam pekerjaannya dan harus dengan dukungan fisik untuk mengatasi rasa lelah ketika dia sedang bekerja selama delapan jam. Suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh masing masing orang secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Pelatihan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan. Menurut Simamora (2006:273) “Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2012:23) “pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori”.

Menurut Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2003:50), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai mempelajari pengetahuan dan kemampuan teknis dalam tujuan terbatas. Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sesuatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan kerja karyawan, dalam waktu yang relatif singkat. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Insan Pratama Sidoarjo”.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang maka dapat Rumusan Masalah Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Insan Pratama Sidoarjo?.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah maka memiliki Tujuan Penelitian yaitu untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Insan Pratama Sidoarjo.

### **Manfaat Penelitian**

1. Para Pembaca, memperkaya wawasan setiap individu yang membaca terhadap Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
2. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak lain yang berguna serta dapat memberikan gambaran bagi selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi Literatur bagi teman-teman mahasiswa dan pihak-pihak lain yang akan melakukan penelitian.

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Pelatihan**

Menurut Mathis (2002) Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisi nya tersebut, Ivancevich (2008) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan bahwa pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Pelatihan menurut Gary Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan

pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Pengertian ini didasarkan pada definisi yang dikemukakan oleh Sudjana bahwa "Training is a process used by organization to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs". Pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi sehingga pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan edukatif untuk membawa keadaan perilaku peserta pelatihan saat ini kepada perilaku yang lebih baik sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

### **Karyawan**

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Hasibuan berpendapat (2003), karyawan adalah orang penjual jasa (perorangan atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Hasibuan (2009) juga menambahkan jika karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Pengertian karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instransi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasrkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimal satu tahun (Undang-Undang RI Ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 50 ayat 1). Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi. Sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-Undang RI nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasa 50 sampai dengan pasal 66. Sistem kerja kontrak terjadi pada semua jenis industri dengan waktu yang tidak ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan terbagi menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan pada umumnya orang yang mampu menjual jasa atau tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Karyawan kontrak merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sedangkan karyawan tetap sebagai aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi.

Sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

### **Kinerja Karyawan.**

Menurut Moehariono Dalam buku yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” karya Prof. Dr. Moehariono, M.Si. dijelaskan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku. Menurut Prawirosentono, Prawirosentono menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral.

Menurut McCormick & Tiffin, Kedua ahli ini berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah jumlah dan juga waktu yang dibutuhkan untuk bisa melakukan aktivitas. Sedangkan waktu kerja adalah jumlah kehadiran, keterlambatan dan juga masa kerja dari karyawan. Menurut Edy Sutrisno, Edy Sutrisno menerangkan kinerja karyawan sebagai rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Miner Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor ini sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun demi kelancaran bisnis. Berikut ini adalah berbagai faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan :

1. Sikap Disiplin. Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kedisiplinan karyawan akan sangat dibutuhkan demi kelancaran bisnis.
2. Motivasi Kerja. Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu.
3. Kompensasi atau Insentif. Kompensasi ataupun insentif hampir bisa dipastikan mampu memengaruhi kinerja karyawan.
4. Gaya Kepemimpinan. Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik.
5. Lingkungan Kerja. Faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus dalam melakukan pekerjaan.
6. Pelatihan Terhadap Karyawan. Pelatihan dan juga edukasi sangatlah penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan.

7. Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan. Karyawan yang memperoleh perlakuan baik dari perusahaan akan cenderung mempunyai performa kerja yang lebih baik.
8. Perkembangan Teknologi. Perkembangan teknologi juga akan memungkinkan perusahaan untuk bisa bekerja lebih efektif.
9. Delegasi Tugas. Dalam hal ini, delegasi tugas yang dimaksud adalah dengan mengalihkan tugas atau pekerjaan kepada beberapa karyawan lainnya yang sesuai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2022 di CV. Insan Pratama Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang terdiri dari 70 peserta dari seluruh karyawan CV. Insan Pratama. Karena ada kurang dari 100 peserta penelitian, semuanya diperlakukan sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 70 orang karyawan yang seluruhnya akan dijadikan subyek penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer maupun sekunder. Data diperoleh dengan melalui penyebaran kuesioner mengenai dampak pelatihan *online* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner menggunakan pertanyaan secara personal.

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji instrument penelitian dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.
2. uji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F.
3. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan program SPSS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

#### Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 70 responden maka karakteristik yang dihasilkan berdasarkan usia yaitu terdapat 3 kategori yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Hasil Karakteristik Berdasarkan Usia**

| No | Usia        | Jumlah   | Presentase |
|----|-------------|----------|------------|
| 1  | 20-30 Tahun | 35 Orang | 50%        |
| 2  | 30-40 Tahun | 20 Orang | 28.5%      |
| 3  | >40 Tahun   | 15 Orang | 21.5%      |

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengelompokan pada jumlah keseluruhan responden dan responden yang paling banyak dari segi usia dengan usia 20-30 Tahun sebanyak 35%, 30-40 Tahun sebanyak 20% dan usia >40 tahun sebanyak 15%. Sehingga secara keseluruhan pada karyawan CV. Insan Pratama Sidoarjo paling banyak karyawannya di usia 20-30 Tahun sebanyak 50%

### Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 70 responden maka karakteristik yang dihasilkan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2. Hasil Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah   | Presentase |
|----|---------------|----------|------------|
| 1  | Laki – Laki   | 50 Orang | 71.4%      |
| 2  | Perempuan     | 20 Orang | 28.6%      |

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 70 responden maka karakteristik yang dihasilkan berdasarkan jenis kelamin yaitu secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin karyawan yang ada di CV. Insan Pratama Sidoarjo, berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71.4% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 28.6%. Sehingga di karyawan CV. Insan Pratama Sidoarjo, secara keseluruhan paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71.4%.

### Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 70 responden maka karakteristik yang dihasilkan berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. Hasil Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase |
|----|---------------------|--------|------------|
| 1  | SMA                 | 5      | 7.3%       |
| 2  | D3                  | 15     | 21.4%      |
| 3  | S1                  | 40     | 57.1%      |
| 4  | S2                  | 10     | 14.2%      |

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 70 responden maka karakteristik yang dihasilkan berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pada posisi pendidikan terakhir di CV. Insan Pratama Sidoarjo memiliki 4 jenis pendidikan pada karyawan tersebut dan dimulai dari yang paling banyak pada pendidikan S1 sebanyak 57.1%, D3 sebanyak 21.4%, S2 sebanyak 14.2%, dan SMA sebanyak 7.3%. Ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Insan Pratama Sidoarjo terdapat 4 jenis pendidikan yang melekat pada karyawan secara keseluruhan dan dari keempat jenis pendidikan tersebut yang paling banyak berpendidikan S1 sebanyak 57.1%.

### Analisis Data

Hasil penelitian dalam membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh melalui analisis data. Analisa data dilakukan secara bertahap, dengan tahap pertama menguji instrumen data sebagai syarat dan syarat yang harus dipenuhi dalam data primer dan setelah memenuhi syarat dilakukan analisis regresi.

### **Pengujian Instrumen Data**

Pengujian instrumen data digunakan untuk melihat data yang didapat sudah layak atau tidak layak dalam menggambarkan masalah yang diteliti. Dalam pengujian ini dilakukan dengan 2 pengujian yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas. Nilai *correlation pearson* yang dihasilkan pelatihan dibandingkan dengan nilai R *product moment* ternyata lebih besar nilai *correlation pearson* dibandingkan nilai R *product moment* sehingga item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid dan nilai *correlation pearson* yang dihasilkan kinerja karyawan dibandingkan dengan nilai R *product moment* ternyata lebih besar nilai *correlation pearson* dibandingkan nilai R *product moment* sehingga item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid.
2. Uji Reliabilitas. Diperoleh hasil bahwa nilai pelatihan dan kinerja karyawan memiliki *cornbach's alpha* lebih besar daripada 0,6 maka dapat dinyatakan semua variabel yang diteliti dinyatakan *reliable*.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi yang dapat dibentuk sebagai berikut:  $Kk = 10,300 + 0,250 P + e$ .

Intepretasinya adalah sebagai berikut :

1. Koefisien Konstan bernilai positif sebesar 10,257, menunjukkan bahwa pada saat pelatihan yang dihadapi karyawan dalam keadaan nol (0) maka kinerja karyawannya mengalami penguatan sebesar 10,300 satuan.
2. Koefisien Pelatihan bernilai positif sebesar 0,250 menunjukkan bahwa pada saat pelatihan yang dilakukan pimpinan berjalan dengan baik maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,250.

### **Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinan merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa besar kekuatan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Gozhali, 2011). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *r Square* yang dihasilkan sebesar 0,497 (49,7%) artinya bahwa variabel kemampuan pelatihan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 49,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain sebesar 54,5%.

### **Uji F**

Hasil menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan F sebesar 24,154 dan nilai signifikansinya 0,000. Sesuai syarat yang berlaku dinyatakan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat diketahui secara simultan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Uji t**

Hasil analisis yang secara ringkas bahwa pada variabel pelatihan mengungkapkan bahwa nilai t 2,960 dengan nilai signifikansi 0,005 menunjukkan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  maka dinyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **Pembahasan**

Studi ini mengungkapkan analisis yang dihasilkan adalah nilai koefisiennya bernilai positif 2,960 dan nilai t signifikansinya 0,005 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menggambarkan bahwa dengan ini semakin menguatkan pelatihan yang dilakukan perusahaan dan disertai dengan dorongan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Rini Astuti dan Indah Sari (2018) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Insan Pratama Sidoarjo. Hasil ini ditunjukkan nilai t sig.  $0,005 < 0,05$ . Secara keseluruhan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan nilai f hitung sebesar 24,154 dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Nilai r Square yang dihasilkan sebesar 0,497 (49,7%) artinya bahwa variabel kemampuan pelatihan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 49,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain sebesar 54,5%.

### **Saran**

1. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti disarankan untuk menggunakan metode wawancara agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian.
2. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan memperluas populasi dan sampel.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha: Volume 10 No. 2 Tahun 2018.
- Elisarianisani. (2018, 17 September). *Definisi Karyawan Menurut Para ahli*. Dari <https://elisarianisani.wordpress.com/2018/09/17/definisi-karyawan-menurut-para-ahli/>. Diakses pada 22 April 2022.
- Hartomo, Nurul Khastelia, dan Bachruddin Saleh Luturlean. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 1, 2020

- Ibnu. (2021, 29 Januari). “*Kinerja Karyawan: Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan*”. Dari <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/>. Diakses pada 22 April 2022.
- Kosdianti, Lipia dan Didi Sunardi. “*Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang*”. Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.1 Februari 2021
- Matus, Diyah. (2016, 17 September). *Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja)*. Dari <https://www.kompasiana.com/matusdiyah/57dd420f137b61b25020bdf8/sumber-daya-manusia-tenaga-kerja>. Diakses pada 22 april 2022.
- Makplus, Om. (2015, 24 Juni). *Definisi atau Pengertian Pelatihan*. Dari <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian-pelatihan.html>. Diakses pada 22 April 2022.
- Training, Imah. (2019, 31 Maret). *Pelatihan Menurut Para Ahli*. Dari <https://imahtraining.wordpress.com/2019/03/31/pelatihan-menurut-para-ahli/>. Diakses pada 22 April 2022.
- Umi, Marini Zakiyatul Dan Ida Nurnida. “*Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta*”. Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom. Jurnal Manajemen: Vol.5, No.1 Maret 2018.
- Wibowo, Dhoso Bramantya Indra. *Analisis Dampak Pelatihan Online dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Bina Insani Surakarta)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2020.
- Yusnita, Nancy dan Feriza Fadhil. “*Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibalung Happy Land Bogor*”. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi): Volume 1 No. 1 Tahun 2015.