Jurnal AL-AMAL
2024, Vol. 2, No. 2, Halaman 112-117, E-ISSN: 2964-9900

WORK TRAINING DAN PENGARUHNYA TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DI PABRIK GALANGAN KAPAL BATAM

Abna Haniif Novel
Fakultas Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam (IAI) Abdullah Said Batam, Indonesia
abnanovel@gmail.com

Kepi Kusumayanti
Fakultas Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam (IAI) Abdullah Said Batam, Indonesia
kepikusmayantibatam@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari artikel ini ialah untuk mengetahui pengaruh secara serentak dan sendiri-sendiri antara *work training* yang terdiri dari variabel metode pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan terhadap *employee performance* di Pabrik Galangan Kapal Batam. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 52 karyawan. Hasil pengujian secara serentak variabel metode pelatihan, variabel materi pelatihan, dan variabel instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *employee performance* yang dibuktikan berdasarkan hasil uji serentak dengan nilai signifikansi F (0,000) < nilai α (0,05).
Kata Kunci : *Work Training* dan *Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan antar badan usaha semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan badan usaha untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolan badan usaha / organisasi. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di badan usaha tersebut. Situasi seperti ini membuat badan usaha membutuhkan tenaga SDM yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggungjawab untuk kepentingan badan usaha (Sunaryo et al., 2023).

Badan usaha perlu membuat rencana tenaga SDM dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di organisasi, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Menurut (Zagoto & Pohan, 2024) “sasaran strategis mempunyai implikasi yang terdiri dari fungsi operasional, produksi, finansial, pemasaran, dan SDM”, sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya. Menurut Ismail (Naysila et al., 2019) SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Sulistyani et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan (Halim et al., 2019). Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Ramli et al., 2024). Sedangkan menurut (Safitri, 2019), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.

Menurut (Fadili et al., 2018), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama–sama yang dijadikan sebagai acuan (Saepudin et al., 2023).

Kajian Pustaka

Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi (Ayu, 2024). Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya (Suwandewi et al., 2024).

Employee Performance

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang disebut juga dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Wulandari, 2024). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Putra Alquransyah et al., 2022).

Menurut (Z et al., 2024), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kuantitatif (seberapa banyak)
   Ukuran Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
b. Kualitatif (seberapa baik)
   Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.
c. Ketetapan Waktu
   Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Penerapan pengukuran kinerja diperlukan sebagai standart apakah kinerja dari karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan). Menurut (Kamanda, 2023b), penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan) adalah jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dengan menekankan pendekatan kuantitatif, menurut (Kamanda, 2023a), pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh parsial dan simultan yang berpengaruh signifikan antara variabel *Work Training* yang terdiri dari Metode Pelatihan (X1), Materi Pelatihan (X2), dan Instruktur Pelatihan (X3) terhadap variabel *Employee Performance* (Y). Populasi dan sampel dlam penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan ialah uji f dan uji t.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji F

Pengujian F atau pengujian simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak secara simultan terhadap variabel terikat (Kamanda, 2023c).

Tabel 1.1
Hasil Uji F
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.527	3	55.589	22.914	.000[a]
	Residual	141.261	48	2.553		
	Total	307.668	51			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber: Hasil SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1.1, maka diperoleh nilai sig F (0,000). Jika nilai sig F (0,000) dibandingkan dengan α = 0.05, maka sig F (0,000) lebih kecil dari α = 0.05 (sig F (0,000)< nilai α = 0.05), maka Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak antara variabel bebas (*Work Training* (X), terhadap variabel terikat *Employee Performance* (Y).

B. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Kamanda, 2022).

Tabel 1.2
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficents		Standardized Coefficents	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.917	2.325		3.193	.003
	X	.471	.250	.390	2.828	.007

Sumber Hasil SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1.2, Uji t untuk variabel *Work Training* (X) diperoleh nilai signifikansi t (0,007) lebih kecil daripada α = 0.05 yaitu nilai signifikansi t (0,007)< nilai

α= 0.05. Maka Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee performance* (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Work Training* (X) atau dengan meningkatkan *Work Training, employee performance* akan mengalami peningkatan secara nyata.

Pengaruh Work Training terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Work Training (X) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (0,007) lebih kecil daripada α = 0.05 yaitu nilai signifikansi t (0,007)< nilai α= 0.05. Karena nilai signifikansi t < α (0,007 < 0,05) maka variabel *Work Training* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Employee Performance* (Y).

Menurut Ismail (2010:125), yaitu pemilihan metode pelatihan sangat berpengaruh langsung terhadap keberhasilan suatu pelatihan. Hal ini dikuatkan oleh Hasibuan (2002:77), yaitu Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Metode Pelatihan yang baik atau tepat akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work training* melaksanakan *On The Job Training* dan *Off The Job Training*, materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan badan usaha dan karyawan. Sedangkan untuk instruktur pelatihan berasal dari internal dan eksternal.
2. Hasil Uji F yang diperoleh, dengan diketahui nilai signifikansi F (0,000). Jika nilai sig F (0,000) dibandingkan dengan α = 0.05, maka sig F (0,000) lebih kecil dari α = 0.05 (sig F (0,000) < nilai α = 0.05), maka Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak antara variabel bebas *Work Training* (X) terhadap variabel terikat *Employee Performance* (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel *Work Training* (X) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *Employee Performance* (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (0,007) lebih kecil daripada α = 0.05 yaitu nilai signifikansi t (0,007) < nilai α= 0.05. Karena nilai signifikansi t < α (0,007 < 0,05) maka variabel *Work Training* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Employee Performance* (Y).

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran-saran yang dapat diberikan, antara lain:

1. Berdasarkan penemuan penelitian maka perlunya diadakan *training* guna meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini perlu diberikan karena pelatihan merupakan unsur pengembangan tenaga SDM.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lainnya, diduga adanya pengaruh antara variabel tersebut terhadap *Employee Performance* pada karyawan.

REFERENSI

Ayu. (2024). PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VOLEX INDONESIA. *Jurnal Bina Manajemen*, *12*(2), 119–133.

Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, *3*(1). https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458

Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Namora Putri Siregar, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi*, *8*(1), 139–146.

Kamanda, S. V. (2022). THE EFFECT OF SERVICE QUALITY AND PRODUCT QUALITY ON CUSTOMER SATISFACTION (STUDY AT CFC BATU AJI BATAM). *Jurnal JUMKA*, *2*(2), 138–142. https://doi.org/10.53697/jim.v3i2.1302

Kamanda, S. V. (2023a). ANALYSIS OF CONSUMER DECISIONS IN PURCHASING SMARTPHONES BASED ON PRODUCT QUALITY, PROMOTION AND PRODUCT DESIGN. *Jurnal JUMKA*, *03*(02), 161–165.

Kamanda, S. V. (2023b). Pengaruh Content Marketing Terhadap Minat Beli Produk Cimory Pada Sinar Mart. *Jurnal AL-AMAL*, *2*(1), 66–72.

Kamanda, S. V. (2023c). THE INFLUENCE OF BRAND IMAGE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PROMOTION AND LOYALTY TO SHOPEEFOOD CUSTOMERS IN BATUAJI BATAM. *Jurnal JUMKA*, *3*(1), 154–160.

Naysila, A., Resi, P., Nursiani, N. P., Riwu, Y. F., Timuneno, T., & Manajemen, P. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG KUPANG The Influence Of Training And Work Experience On Employee Performance At BTN Bank KC Kupang Koresponden : a) anggelnaysilapandiresi@gmail*. 281–289.

Putra Alquransyah, A., Sihar Pardamean, J., Alqorrib, Y., Isma Ramadhani, Z., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(3), 614–624. https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.89

Ramli, M. R. R., Karimudin, Y., & Siregar, L. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Suara Pesona Indah Palembang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *5*(3), 1273–1281. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.636

Saepudin, S., Fauzi, A., & Pujiwati, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *5*(2), 156–171. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *8*(2), 240–248. https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154

Sulistyani, G., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(2), 2400–2416. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5298

Sunaryo, S., Pentana, S., Handoko, B., & Damayanti, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Lingkungan Kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *6*(3), 2154–2169. https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i3.6004

Suwandewi, N. K. S. A., Junaedi, I. W. R., & Santoso, R. T. P. B. (2024). *The Effect of*

Training , Motivation , and Work Environment on Employee Performance at Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali. *3*(1), 15–20.

Wulandari, D. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Depok*. *3*, 55–71.

Z, M., Djauhar, A., & Umi Pausia, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. *Sultra Journal of Economic and Business*, *5*(1), 158–173. https://doi.org/10.54297/sjeb.v5i1.584

Zagoto, E., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, *4*(3), 1159–1179.