

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUMDA AIR MINUM TIRTA KEUMUNENG KOTA LANGSA

Sri Wahyuni¹, Syardiansah², Muhammad Rizqi Zati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samudra, Indonesia

Alamat Korespondensi : sriwahyuni091002@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the influence of job training on employee performance at PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng in Langsa City. This research employs a quantitative approach with a survey method as the data collection technique. The population in this study consists of all employees at PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng, totaling 139 individuals. The sample was determined using the Slovin formula with a simple random sampling technique, resulting in a total sample of 103 respondents. Data analysis was conducted using a simple linear regression method, supported by classical assumption tests, t-tests, as well as correlation and determination coefficient tests with the assistance of SPSS software. The results indicate that job training has a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.435 indicates that the job training variable contributes 43.5% to employee performance improvement, while the remaining 56.5% is influenced by other factors outside the research model. These findings emphasize that an effective job training program plays a crucial role in enhancing employee performance. Therefore, company management is encouraged to develop sustainable and relevant training strategies to optimize employee potential and improve overall organizational performance.*

Keyword: Job Training, Performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa yang berjumlah 139 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik *simple random sampling*, sehingga diperoleh sampel sebanyak 103 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear sederhana yang didukung oleh uji asumsi klasik, uji t, serta uji koefisien korelasi dan determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,435 mengindikasikan bahwa variabel pelatihan kerja berkontribusi sebesar 43,5% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa program pelatihan kerja yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk mengembangkan strategi pelatihan yang berkelanjutan dan relevan guna mengoptimalkan potensi karyawan serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang berperan dalam menggerakkan sekaligus menyinergikan berbagai sumber daya lain guna mencapai tujuan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan jalannya suatu organisasi atau perusahaan, sebab tanpa individu yang berperan di dalamnya, aktivitas organisasi tidak dapat berjalan secara efektif. Sama halnya dengan perusahaan, setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang ingin dicapai. Dalam upaya merealisasikan tujuan tersebut, keterlibatan sumber daya manusia menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan. Dengan kata lain, efektivitas pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya secara optimal. Pengelolaan yang baik akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang optimal sehingga berkontribusi positif terhadap kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam mendukung produktivitas perusahaan. Menurut Jamaludin dan Azizi (2021:246), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang individu selama menjalankan tanggung jawab atau tugas yang telah diberikan kepadanya. Sementara Robbins (2006) menyatakan *Kinerja adalah hasil dari fungsi kemampuan individu, upaya yang dikeluarkan, dan dukungan organisasi yang diterima individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya*. Pencapaian kinerja yang baik memerlukan profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu memberikan hasil yang optimal dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan berfungsi sebagai sarana pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan. Pelatihan kerja dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan teknis, manajerial, dan soft skills karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Menurut Kurniawan (2022:102), pelatihan kerja merupakan proses yang dirancang secara terstruktur untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi dan kemampuan kerja. Dengan demikian, perusahaan yang secara konsisten menyelenggarakan pelatihan kerja yang relevan dan efektif akan lebih mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya serta mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan.

Salah satu contoh perusahaan yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik adalah Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum. PERUMDA Air Minum merupakan badan usaha milik daerah yang bergerak dalam pendistribusian air bersih bagi masyarakat umum. Unit usaha ini tersebar di berbagai provinsi, kabupaten, dan kota di Indonesia. Salah satu unit tersebut adalah PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng yang berlokasi di Kota Langsa. Unit ini didirikan berdasarkan Qanun Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pendirian dan Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota

Langsa. Pembentukan unit ini merupakan hasil pemekaran dari PERUMDA Air Minum Tirta Peusada Kabupaten Aceh Timur, yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan air bersih bagi masyarakat Kota Langsa secara lebih optimal.

Dari data awal yang peneliti temukan bahwa jumlah karyawan keseluruhan mencapai 139 orang yang dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1. Data Karyawan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Plt, Direktur	1 orang
2.	Kabag	3 orang
3.	Kasubbag	10 orang
4.	Ka. Unit	4 orang
5.	Pelaksana	24 orang
6.	Staff	78 orang
7.	Kontrak	19 orang

Sumber : PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa (2024)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 10 karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa, diperoleh keterangan bahwasanya mereka sudah pernah mengikuti pelatihan kerja. Pelatihan yang mereka ikuti adalah pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang mereka masing masing. Mereka juga mengatakan bahwasanya pelatihan kerja menurut mereka sangat penting dikarenakan dengan adanya pelatihan maka akan dapat meningkatkan kinerja SDM mereka, namun pelatihan kerja di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa tidak dilakukan secara rutin disetiap bulan, sedangkan para karyawan membutuhkan pelatihan secara rutin agar dapat menerima materi baru sehingga dapat memberikan kemampuan baru bagi karyawan dalam hal melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang telah didapatkan oleh peneliti mengenai pelatihan kerja yang berkaitan dengan kinerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa”.

Kerangka Teori

Pelatihan Kerja

Menurut Fitiriani (2024:54) pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan produktifitas karyawan melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Sedangkan menurut Ramadhan dan Putra (2023:67) pelatihan kerja adalah sebagai suatu program yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan melalui metode pembelajaran yang terstruktur, seperti pelatihan keterampilan teknis, manajemen waktu dan komunikasi.

Menurut Wahyunata (2021:114) indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu:

1. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

2. Instruktur
Mengingat pelatih atau instruktur umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
3. Tujuan
Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.
4. Metode
Metode pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan berlangsung dan metode yang digunakan juga harus sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan.
5. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh instansi dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

Kinerja

Menurut Jamaludin dan Azizi (2021:246) kinerja karyawan yaitu sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selama menjalankan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hutami, dkk (2020:128) kinerja karyawan merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya.

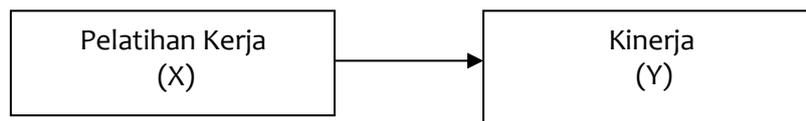
Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan.
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja.
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas.
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab.
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Sistematika Hubungan

Pelatihan kerja sangat penting dilakukan, karena dengan mengikuti pelatihan maka para karyawan akan dapat mengembangkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan juga cara kerja yang lebih baik. Pelatihan kerja yang sesuai dan tepat sasaran juga dapat mendorong keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya pelatihan tersebut maka akan menciptakan dan membangun kinerja karyawan yang lebih tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu untuk menghasilkan kinerja yang baik maka karyawan sangat membutuhkan pelatihan. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik pula. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Fitri dan Putri (2023) dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan mengenai keterkaitan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Secara skematis gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini dilihat pada gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan:

1. Variabel Independen: merupakan variabel bebas yaitu (X) Pelatihan Kerja
2. Variabel Dependen: merupakan variabel terikat yaitu (Y) Kinerja

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data kuantitatif, yaitu data berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2020:23). Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa hasil pengolahan kuesioner yang disebar kepada karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa yang berjumlah 139 orang. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan teknik simple random sampling. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 103 responden. Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana, uji asumsi klasik, uji t, dan uji koefisien determinasi. Aplikasi yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah aplikasi SPSS. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020:193-330) dapat dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi. Penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin. Lokasi Penelitian ini dilakukan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa, yang beralamat di JL. Cut Nyak Dien, No.1, Gampong Jawa, Kecamatan Langsa Kota, Kota Langsa, Aceh 24416.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Instrumen dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 103 responden yang berada di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan dan lama bekerja. Selain itu juga menjelaskan gambaran responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Jumlah pernyataan yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel pelatihan kerja (X) dan 8 butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y).

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Correlatted item-total correlation	R tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X _i)	Peserta	Butir 1	0,452	0,361	Valid
		Butir 2	0,760	0,361	Valid
	Instruktur	Butir 3	0,782	0,361	Valid
		Butir 4	0,650	0,361	Valid
	Tujuan	Butir 5	0,650	0,361	Valid
		Butir 6	0,757	0,361	Valid
	Metode	Butir 7	0,723	0,361	Valid
		Butir 8	0,815	0,361	Valid
	Materi	Butir 9	0,787	0,361	Valid
		Butir 10	0,562	0,361	Valid
Kinerja	Kualitas	Butir 1	0,886	0,361	Valid
		Butir 2	0,869	0,361	Valid
	Kuantitas	Butir 3	0,784	0,361	Valid
		Butir 4	0,657	0,361	Valid
	Pelaksanaan Tugas	Butir 5	0,816	0,361	Valid
		Butir 6	0,812	0,361	Valid
	Tanggung Jawab	Butir 7	0,752	0,361	Valid
		Butir 8	0,864	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat dilihat bahwa nilai r-hitung (*correlated item-total correlation*) > nilai r-tabel, sehingga setiap butir pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan valid dan kuesioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

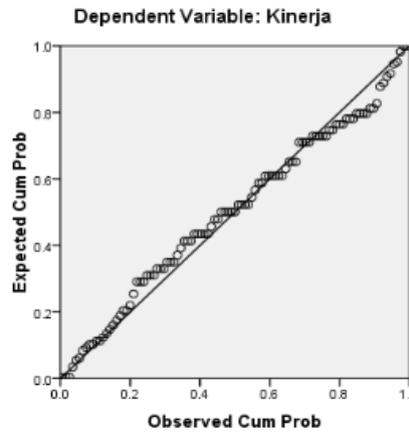
Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,879	0,60	Reliabel
Kinerja	0,921	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3. diatas hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai variabel pelatihan kerja dengan *Cronbach's Alpha* yaitu 0,879 > 0,60 dan variabel kinerja dengan *Cronbach's Alpha* yaitu 0,921 > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner atau instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 2. diatas hasil uji normalitas menunjukkan bahwa pola data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafiknya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

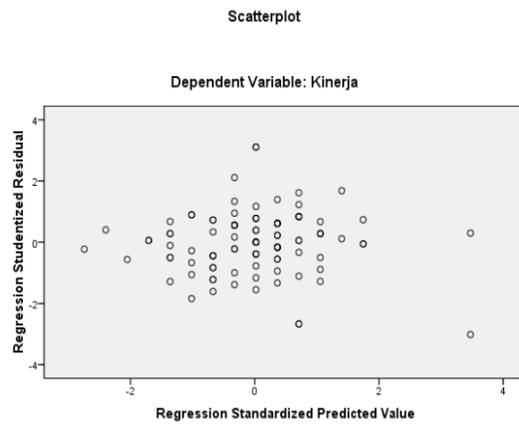
**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja*Pelatihan Kerja	Between Groups	(Combined)	238.229	14	17.016	2.518	.005
		Linearity	157.261	1	157.261	23.271	.000
		Deviation from Linearity	80.968	13	6.228	.922	.534
	Within Groups		594.683	88	6.758		
	Total		832.913	102			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan table 4. diatas diketahui hasil uji linearitas dengan nilai Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,534 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel pelatihan kerja dengan variabel kinerja.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 3. diatas hasil uji heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi
 Correlations

		Pelatihan Kerja	Kinerja
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.435**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	103	103
Kinerja	Pearson Correlation	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	103	103

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5. diatas hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar $0.000 < 0,05$ yang artinya berkorelasi, sedangkan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,435 masuk dalam kategori “korelasi sedang” dengan rentang interval nilai koefisien korelasi yaitu sebesar (0,400 – 0,599). Maka dapat dikatakan terdapat hubungan korelasi yang sedang antara variabel pelatihan kerja dengan variabel kinerja.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.847	3.541		4.193	.000
	Pelatihan Kerja	.429	.088	.435	4.849	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6. diatas hasil analisis regresi linear sederhana, adapun persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 14,847 + 0,429X$$

Keterangan dari persamaan regresi diatas:

- a. Nilai Konstanta (*constant*) sebesar 14,874 yang artinya nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 14,874 atau jika variabel x tidak ada atau konstan, maka dapat dikatakan terdapat variabel pelatihan kerja sebesar 14,874.
- b. Nilai Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X) sebesar 0,429 yang artinya menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% nilai pelatihan kerja, maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,429. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja adalah positif.

Hasil Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.847	3.541		4.193	.000
	Pelatihan Kerja	.429	.088	.435	4.849	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 7. di atas, hasil uji t menunjukkan pada variabel pelatihan kerja dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu sebesar 4,849 > 1,983 yang artinya hipotesis diterima dan nilai Sig. 0,000 < α 0,05. maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.181	2.586

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 8. diatas, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,435, yang artinya variabel pelatihan kerja (X) berpengaruh sebesar 43,5% terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Kemudian sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi dan prestasi kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan $Y=14,847+0,429XY = 14,847 + 0,429XY=14,847+0,429X$, di mana nilai konstanta sebesar 14,847 mencerminkan tingkat kinerja karyawan saat tidak terdapat intervensi pelatihan kerja. Sementara itu, koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,429 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,429 satuan.

Lebih lanjut, hasil uji koefisien korelasi mengindikasikan bahwa nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,435, yang menunjukkan hubungan yang berkategori sedang antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis melalui uji t memperkuat temuan ini, di mana diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,849 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,983, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi (α) 0,05. Hal ini menegaskan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pelatihan kerja merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan yang efektif mampu membekali karyawan dengan keterampilan baru atau meningkatkan kompetensi yang telah dimiliki, sehingga karyawan lebih mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien, akurat, dan produktif. Dengan demikian, perusahaan atau instansi yang konsisten mengimplementasikan program pelatihan kerja yang terarah cenderung memiliki karyawan dengan pencapaian kinerja yang lebih baik. Selain itu, peluang pengembangan yang diberikan melalui pelatihan turut berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zamilatun, Meutia, & Rosalina (2025) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga diperoleh dalam studi yang dilakukan oleh Afriwahyuni, Sriyanti & Nirwana (2023), yang membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Keumuneng Kota Langsa.
2. Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,435 yang berarti kontribusi dari pelatihan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 43,5%.

Sementara sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi dan prestasi kerja.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan penelitian yang telah dilakukan, adapun rekomendasi atau saran yaitu:

1. Perusahaan PERUMDA Air minum Tirta Keumuning Kota Langsa sebaiknya fokus pada kebutuhan pelatihan yang spesifik untuk mengidentifikasi keterampilan serta kemampuan yang paling dibutuhkan oleh karyawan dan pastikan manajemen terlibat aktif dalam mendukung program pelatihan, baik dalam hal anggaran maupun waktu. Hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap pelatihan kerja.
2. Peneliti lanjutan sebaiknya sesuaikan penelitian yang akan dilakukan dengan kondisi, fenomena atau permasalahan yang spesifik yang dihadapi oleh PERUMDA Air minum Tirta Keumuning Kota Langsa. Hal ini memudahkan bagi peneliti dalam menentukan variabel yang akan diteliti dan gunakan metode penelitian kombinasi antara metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24586-24595. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/10497>
- Fitriani, D. (2024). *Pengembangan SDM dan Pelatihan Kerja*. Malang: Penerbit UB Press. Halaman 54
- Fitri, M. A., Herwan, M. D. K., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329-342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Hutami, I. P., Semmaila, B., & Labbase, I. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(2), 158-165. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/>
- Jamaludin, P. P. (2021). Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Koza Presisi Indonesia Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 240-252. <https://doi.org/10.35972/jieb.v7i2.525>
- Kurniawan, B. (2020). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Surabaya: Penerbit Unesa Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramadhan, F., & Putra, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Medan: Penerbit USU Press.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Wahyunata, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*,5(1),112. <https://doi.org/10.32493/ij sdm.v5i1.13147>
- Zamilatun, S. N., Meutia, R., & Rosalina, D. (2025). Pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SOCFINDO. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(2), 09-18. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i2.4048>