

## **ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TENAGA KERJA LAPANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TENSINDO KREASI NUSANTARA DI JAKARTA SELATAN**

**Nadamah<sup>1</sup>, Peris Hamdanur<sup>2</sup>, Dedy Wahyudi<sup>3\*</sup>**  
Universitas Sahid, Jakarta<sup>1,2,3</sup>  
[dedy4r@yahoo.com](mailto:dedy4r@yahoo.com)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Dalam menghadapi persaingan ketat di era globalisasi, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar tetap kompetitif. Salah satu strategi yang diterapkan adalah menyelenggarakan program pelatihan kerja bagi karyawan. PT. Tensindo Kreasi Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan pelatihan tenaga kerja lapangan guna meningkatkan kompetensi karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan tenaga kerja lapangan terhadap kinerja karyawan di PT. Tensindo Kreasi Nusantara, Jakarta Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan tenaga kerja lapangan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Pelatihan kerja, kinerja karyawan, PT. Tensindo Kreasi Nusantara.

### **ABSTRACT**

In the era of globalization, companies need to enhance the quality of human resources (HR) to remain competitive. One of the strategies implemented is providing job training programs for employees. PT. Tensindo Kreasi Nusantara is one of the companies that conducts field job training to improve employee competencies. This study aims to analyze the impact of field job training on employee performance at PT. Tensindo Kreasi Nusantara, South Jakarta. This research employs a quantitative approach, with data collected through questionnaires. The findings indicate that field job training has a positive and significant impact on improving employee performance.

**Keywords:** Job training, employee performance, PT. Tensindo Kreasi Nusantara.

### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi, perusahaan-perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan guna menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan harus mampu menyatukan persepsi dan tujuan antara karyawan dan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Salah satu cara umum yang digunakan perusahaan untuk menyatukan persepsi tersebut adalah melalui program pelatihan kerja.

PT. Tensindo Kreasi Nusantara, sebagai salah satu anak perusahaan PT. Mitra Struktur Teknologi, bergerak di bidang konstruksi dan menerapkan program pelatihan kerja bagi tenaga kerja lapangan. Perusahaan ini berlokasi di Rukan Crown Palace Blok B10/11, Jl. Dr. Soepomo

No. 231, Tebet, Jakarta Selatan, dan telah beroperasi sejak tahun 2016. Sebagai perusahaan yang berkembang pesat, PT. Tensindo Kreasi Nusantara terus berkontribusi terhadap pembangunan nasional dengan mengerjakan berbagai proyek seperti jembatan, gedung, terowongan, pelabuhan, bendungan, dan PLTN.

Program pelatihan yang diberikan oleh PT. Tensindo Kreasi Nusantara meliputi penjelasan mengenai material dan alat yang akan digunakan dalam proyek, standar yang diterapkan dalam pengerjaan proyek, serta jenis-jenis kecelakaan kerja yang mungkin terjadi beserta cara pencegahannya. Metode pelatihan yang digunakan adalah dengan penjelasan langsung di lapangan proyek yang disampaikan oleh instruktur kepada tenaga kerja lapangan yang akan terlibat langsung dalam pekerjaan tersebut. Pelatihan ini dilaksanakan dua kali setahun atau setiap enam bulan sekali.

Berdasarkan hasil prasurvey terhadap 10 orang karyawan lapangan yang telah mengikuti pelatihan, sebagian besar responden setuju bahwa materi pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan mereka dan dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja mereka. Namun, terdapat perbedaan pendapat mengenai pengaruh pelatihan terhadap kemampuan menjalin kerjasama antar rekan kerja. Hal ini berpengaruh pada pencapaian target dalam penyelesaian proyek.

**Tabel 1 Hasil Prasurvey Pelatihan Kerja**

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Materi pelatihan kerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan.	100%	0%
2	Pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja saya.	100%	0%
3	Setelah mengikuti pelatihan saya dapat melakukan pekerjaan lebih maksimal	100 %	0%
4	Setelah mengikuti pelatihan saya dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya.	80%	20%
5	Setelah mengikuti pelatihan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	100%	0%

Sumber: Prasurvey pada 10 Tenaga Kerja Lapangan PT. Tensindo Kreasi Nusantara

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan setuju bahwa materi pelatihan kerja sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Meskipun seluruh responden melihat pelatihan sebagai faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja maksimal, namun terdapat perbedaan pendapat terutama dalam hal pelatihan dapat menjalin kerjasama. Hal ini tentunya berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target yang dicapai dalam setiap penyelesaian proyek yang dikerjakan.

Tabel berikut menunjukkan data pencapaian target karyawan lapangan pada proyek-proyek yang dikerjakan sepanjang tahun 2023.

**Tabel 2 Target Kinerja Tahun 2023**

Jenis proyek	Target (hari)	Realisasi (hari)
Pengerjaan <i>Stressing-Grouting</i>	30	30
Pengerjaan <i>Pier Head</i>	21	21
Pengerjaan <i>Stressbarr</i>	44	60
PCI Girder Jembatan	60	70
PCI Girder Jalan Tol	126	140
Pekerjaan <i>Diafragma</i>	10	10
Pengerjaan Pembangunan Jembatan	350	375
Pengerjaan Pembangunan Jalan Tol	720	765

Sumber: PT. Tensindo Kreasi Nusantara

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa beberapa pekerjaan tidak mencapai target waktu yang ditetapkan, seperti pada pengerjaan stressbar, PCI girder jembatan, PCI girder jalan tol, serta pembangunan jembatan dan jalan tol. Hal ini disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif antar tim kerja, yang berdampak pada pengawasan waktu proyek dan pengadaan material.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan tenaga kerja lapangan terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada aspek produktivitas, kerjasama tim, dan pencapaian target kerja. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memoderasi hubungan antara pelatihan dan kinerja, serta memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan, terutama bagi manajemen PT. Tensindo Kreasi Nusantara di Jakarta Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif, sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## LANDASAN TEORI

Supriadi (2022) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengembangan sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan karir karyawan atau pegawai. Selain itu, MSDM juga berperan dalam menginisiasi upaya pengembangan organisasi dalam suatu perusahaan atau institusi. Hal ini berkaitan dengan yang dinyatakan Wulandari (2020) bahwa Secara umum tidak terdapat

difinisi yang tunggal berkaitan dengan pengertian apa itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Para ahli atau pakar mendefinisikan dengan beragam terkait dengan aktivitas yang dilakukan yang dimulai dari perencanaan MSDM, seleksi dan tes, wawancara, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, manajemen retensi sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pelatihan menurut Kasmir pada penelitian Pratama & Wismar'ain (2018) adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan, dengan meningkatkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Sutrisno dalam penelitian Kosdianti & Sunardi (2021) bahwa pelatihan adalah sarana untuk mengatasi bisnis masa depan dengan penuh tantangan dan mengalami perubahan yang cepat. Menurut Siregar (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara dalam penelitian Arika (2020) ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan yaitu sebagai berikut: 1) Instruktur, indikatornya antara lain a). Pendidikan, Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan. b). Penguasaan materi, Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan. 2). Peserta, indikatornya antara lain a) Semangat mengikuti pelatihan, Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya. b). Seleksi, Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan. 3) Materi, indikatornya antara lain a) Sesuai tujuan, Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. b) Sesuai komponen peserta, Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta. c). Penetapan sasaran, Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta

pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya. 4) Tujuan, indikatornya a) Meningkatkan keterampilan, Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan atau skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Menurut Veizal Rivai dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Paradifa (2020), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil dari prestasi kerja yang dicapai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pratama dan Wismar'ein (2018) juga menegaskan bahwa kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, Mangkunegara dalam penelitian yang dilakukan oleh Bolung et al. (2018) mengungkapkan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: (1) kualitas kerja, yaitu sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan; (2) kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam rentang waktu tertentu, yang juga mencerminkan tingkat kecepatan kerja karyawan; (3) kerja sama, yaitu kemampuan karyawan dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas secara efektif; serta (4) tanggung jawab, yaitu kesadaran dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas serta memenuhi kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis dan sumber data. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, dimana penelitian menggunakan analisis statistic, yaitu untuk mendeskripsikan Analisis Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Lapangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tensindo Kreasi Nusantara di Jakarta Selatan. Variabel independent dan variable dependen penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Variabel independenn : Pelatihan Kerja Lapangan (X), (b) Variabel dependen : Kinerja Karyawan (Y). Asal data dalam penelitian ini menggunakan data priimer dan data sekunder. Data primer adalah 31 karyawan lapangan Pada PT. Tensindo Kreasi Nusantara di Jakarta Selatan yang terpilih sebagai sampel, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari data kinerja karyawan dan bermacam suber informmasi yang sudah dipublikasiikan baik di penelitian terdahulu, jurnal-jurnal ilmiah dan literatur yang berkaitan atau berhubungan dengan penelitian ini.

Metode pengambilan sampel dan Populasi. Teknik penentuan sampelnya menggunakan

sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2008) sampel jenuh adalah seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sejumlah 31 orang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan Pada PT. Tensindo Kreasi Nusantara di Jakarta Selatan berjumlah 31 orang

Instrumen Peneliitian. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, dan sesuai dengan indikator dari variable-variable yang digunakan, maka instrument penelitian yang digunakan adalah sesuai dengan tabel.. sebagai berikut :

**Tabel 3. Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	Pelatihan Kerja (Mangkunegara:2020)	Instruktur	Pemberi materi memiliki kompetensi yang memadai
			Pemberi materi dapat memotivasi peserta
			Pemberi materi dapat menguasai materi yang disampaikan
		Peserta	Saya memiliki semangat dalam mengikuti pelatihan
			Saya mengikuti pelatihan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki
		Materi	Materi yang disampaikan sesuai bidang pekerjaan saya
			Materi yang disampaikan mudah dipahami
		Tujuan	Pelatihan dapat mengurangi kesalahan saya dalam melakukan pekerjaan
			Pelatihan meningkatkan keterampilan saya dalam melakukan pekerjaan
			Pelatihan membuat saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat
			Hubungan kerja sama antara saya dan rekan kerja saya berjalan lebih baik setelah mengikuti pelatihan
			Pelatihan meningkatkan skill saya dalam menyelesaikan pekerjaan
2	Kinerja Karyawan (mangkunegara:2018)	Kualitas	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti
			Karyawan dapat mengelola material dan peralatan dengan baik

			Karyawan dapat memahami dengan baik perubahan rencana dan tantangan yang muncul dalam mengerjakan proyek
			Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan
			Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum target yang telah ditentukan
		Kuantitas	karyawan melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan
			Karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan
		Kerjasama	Karyawan efektif dalam tim proyek dan pihak terkait lainnya
			Karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik kepada sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
		Tanggung Jawab	Karyawan dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan
			Karyawan selalu mematuhi dan mengikuti prosedur kerja di lingkungan proyek
			Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan

Teknik Pengumpulan Data. Teknik Angket (Kuesioner) adalah teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini. (Sugiyono, 2015) Angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pernyataan tertulis atau memberikan sebarang pertanyaan kepada responden untuk dapat dijawabnya.

Teknik Analisa Data. (Ghozali, 2013) pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah: (1) Uji Reliabilitas yaitu suatu teknik pengujian yang dilakukan untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Angket dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan bersifat stabil atau konsisten; (2) Uji Validitas yaitu suatu teknik pengujian yang dilakukan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu angket. Angket dipastikan valid apabila pertanyaan yang berada pada angket bisa untuk menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut;

Pengujian Regresi Linier Sederhana yaitu untuk menguji atau mengetahui seberapa besar dan arah pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Model regresi linear sederhana  $Y = a + bX + e$ , Dimana Y adalah Variabel Dependen, a = Konstanta, b = Koefisien regresi, X = Variabel Independen dan e = Standard error. Uji Hipotesis adalah untuk melihat apakah ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independent terhadap variabel

dependen, dimana meliputi uji t, dimana untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X atau independen terhadap variabel Y atau dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisa pelatihan tenaga kerja pada PT. Tensindo Kreasi Nusantara penelitian ini menggunakan kuesioner berdasarkan teori Mangkunegara dengan dimensi instruktur, peserta, materi dan tujuan yang dijawab oleh 31 karyawan bagian lapangan sebagai responden. Berikut hasil tanggapan responden berdasarkan dimensi masing-masing.

Tabel 4 Rekapitulasi & Reranking Tentang Tanggapan Karyawan Lapangan Mengenai Variabel Pelatihan Kerja

No	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Hubungan kerjasama antara saya dan rekan kerja berjalan lebih setelah mengikuti pelatihan	45	88	0	0	0	133	4,29
2	Pelatihan membuat saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat	50	80	3	0	0	133	4,29
3	Pelatihan meningkatkan keterampilan kerja dalam melakukan pekerjaan	45	88	0	0	0	133	4,29
4	Pemberi materi dapat menguasai materi yang disampaikan	50	84	0	0	0	134	4,32
5	Pelatihan meningkatkan skill saya dalam menyelesaikan pekerjaan	50	84	0	0	0	134	4,32
6	Materi yang disampaikan sesuai bidang pekerjaan saya	55	80	0	0	0	135	4,35
7	Saya mengikuti seleksi sebelum mengikuti pelatihan	60	72	3	0	0	135	4,35
8	Pelatihan dapat mengurangi kesalahan saya dalam melakukan pekerjaan	70	60	6	0	0	136	4,39
9	Saya memiliki semangat dalam mengikuti	65	68	3	0	0	136	4,39

	pelatihan							
10	Pemberi materi memiliki kompetensi yang memadai	65	68	3	0	0	136	4,39
11	Pemberi materi dapat memotivasi peserta	75	60	3	0	0	138	4,45
12	Materi yang disampaikan mudah dipahami	75	64	0	0	0	139	4,48
Total							1622	52,31
Rata-rata							135,20	4,36

Sumber: Diolah Sendiri (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis dari jawaban kuesioner yang diisi oleh karyawan lapangan PT. Tensindo Kreasi Nusantara di Jakarta Selatan menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X) memperoleh rata- rata sebesar 4,36 yang artinya pelatihan yang diberikan dinilai sangat baik oleh karyawan lapangan. Adapun nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,48 (sangat baik) yaitu materi yang disampaikan mudah dipahami dan nilai rata rata terendah yaitu sebesar 4,29 (sangat baik) yaitu pelatihan meningkatkan keterampilan saya dalam melakukan pekerjaan, pelatihan membuat saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat, hubungan kerjasama antara saya dan rekan kerja berjalan lebih baik setelah mengikuti pelatihan.

Untuk menganalisa kinerja karyawan pada PT. Tensindo Kreasi Nusantara penelitian ini menggunakan kuesioner berdasarkan teori Mangkunegara dengan dimensi kualitas, kuantitas, kerjasama dan tanggung jawab yang dijawab oleh manajer lapangan dari 31 karyawan lapangan. Berikut hasil tanggapan responden berdasarkan dimensi masing-masing.

Tabel 5 Rekapitulasi Dan Rangking Penilaian Manajer Lapangan Terkait Kinerja Karyawan Bagian Lapangan.

No	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti	25	104	0	0	0	129	4,16
2	Karyawan dapat memahami dengan baik perubahan rencana dan tantangan yang muncul dalam mengerjakan proyek	25	104	0	0	0	129	4,16

3	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	30	96	3	0	0	129	4,16
4	Karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik kepada sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	25	104	0	0	0	129	4,16
5	Karyawan efektif dalam tim proyek dan pihak terkait lainnya	30	100	0	0	0	130	4,19
6	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	30	100	0	0	0	130	4,19
7	Karyawan selalu mematuhi dan mengikuti prosedur di lingkungan proyek	35	96	0	0	0	131	4,23
8	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan	35	96	0	0	0	131	4,23
9	Karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan	40	92	0	0	0	132	4,26
10	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum target yang telah ditentukan	40	92	0	0	0	132	4,26
11	Karyawan dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan	45	88	0	0	0	133	4,29
12	Karyawan dapat mengelola material dan peralatan dengan baik	50	84	0	0	0	134	4,32
Total							1569	50,61
Rata-rata							130,8	4,22

Sumber: Diolah Sendiri (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis dari jawaban kuesioner yang diisi oleh manajer lapangan terhadap karyawan lapangan PT. Tensindo Kreasi Nusantara di Jakarta Selatan menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) memperoleh rata-rata sebesar 4,22 yang artinya kinerja yang dihasilkan karyawan lapangan dinilai sangat baik oleh manajer lapangan.

Adapun nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,32 (sangat baik) yaitu karyawan dapat mengelola material dan peralatan dengan baik dan nilai rata-rata terendah sebesar 4,16 (baik) yaitu karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti, karyawan dapat memahami dengan baik perubahan rencana dan tantangan yang muncul dalam mengerjakan proyek, karyawan melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik kepada sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan poin kinerja karyawan yang memiliki rata-rata rendah tersebut, manajer lapangan dapat menyediakan program *sharing session* yang dilakukan secara berkala untuk karyawan lapangan serta memberikan umpan balik di setiap pekerjaan yang dilakukan.

Uji Reliabilitas dan Validitas. Hasil uji reliability statistics variabel pelatihan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) masing-masing menunjukkan angka Cronbach's Alpha lebih besar daripada 0.60. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pelatihan kerja dan kinerja karyawan menggunakan SPSS veris 23.

Tabel 6 Hasil Uji Relabilitas

Variabel	<i>Reliability Coefficients</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja	12 Item	1,000	Reliabel
Kinerja Karyawan	12 Item	0,995	Reliabel

Sumber: Data Hasil Kuesioner (2023)

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa variable pelatihan kerja dan kinerja karyawan tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Menurut Sugiyono dalam penelitian Apriyani (2022) uji validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner.

Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut:

1. Item dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item dinyatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

Berikut merupakan hasil uji validitas variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Indikator	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Instruktur	X1	1,000	0,632	Valid

	X2	1,000	0,632	Valid
	X3	1,000	0,632	Valid
Peserta	X4	1,000	0,632	Valid
	X5	1,000	0,632	Valid
Materi	X6	1,000	0,632	Valid
	X7	1,000	0,632	Valid
Tujuan	X8	1,000	0,632	Valid
	X9	1,000	0,632	Valid
	X10	1,000	0,632	Valid
	X11	1,000	0,632	Valid
	X12	1,000	0,632	Valid

Sumber: Data Hasil Kuesioner (2023)

Berdasarkan table di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner pelatihan kerja dinyatakan valid, karena seluruh item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) yaitu sebesar 0,632 maka kuesioner dapat dilanjutkan keseluruh sampel yang telah ditentukan.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kualitas	Y1	0,816	0,632	Valid
	Y2	0,816	0,632	Valid
	Y3	0,816	0,632	Valid
	Y4	0,816	0,632	Valid
	Y5	0,816	0,632	Valid
Kuantitas	Y6	0,816	0,632	Valid
	Y7	0,816	0,632	Valid
Kerjasama	Y8	0,816	0,632	Valid
	Y9	1,000	0,632	Valid
Tanggung Jawab	Y10	0,816	0,632	Valid
	Y11	0,816	0,632	Valid
	Y12	0,816	0,632	Valid

Sumber: Data Hasil Kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner kinerja karyawan dinyatakan valid, karena seluruh item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) yaitu sebesar 0,632 maka kuesioner dapat dilanjutkan keseluruh sampel yang telah ditentukan.

Analisa Regresi Linear Sederhana Pada tabel 9 terlihat hasil analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini adalah:

Tabel 9 Hasil Perhitungan Analisa Regresi Linear Sederhana.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.483	.537		4.619	.000
Pelatihan Kerja	.398	.123	.516	3.243	.003

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,483 + 0,398X + 0.537$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa tanpa ada variabel X atau  $X = 0$ , maka nilai variabel Y adalah sebesar 2.483 Hal ini berarti bahwa tanpa ada variabel pelatihan kerja maka kinerja karyawan terhadap PT. Tensindo Kreasi Nusantara tidak baik yaitu sebesar 2.483.

Namun demikian dengan nilai parameter X sebesar 0,398 yang berarti setiap ada perubahan variabel X sebesar 1 (satuan) maka variabel Y akan berubah kearah yang sama sebesar 0,398 (satuan). Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja ditingkatkan 1 (satuan) maka variabel kinerja karyawan menjadi 3,418 yang berarti kinerja karyawan dinilai baik saat adanya pelatihan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan penilaian responden terhadap pelatihan tenaga kerja lapangan pada PT. Tensindo Kreasi Nusantara di Jakarta Selatan memiliki rata-rata sebesar 4,36 yang berarti responden (karyawan lapangan) menilai pelatihan kerja yang ada pada PT. Tensindo Kreasi Nusantara adalah sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi adalah 4,48 yaitu materi yang disampaikan mudah dipahami sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 4,29 yaitu pelatihan meningkatkan keterampilan saya dalam melakukan pekerjaan dan pelatihan membuat saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat serta hubungan kerjasama antara saya dan rekan kerja berjalan lebih baik setelah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan penilaian pimpinan responden terhadap kinerja karyawan pada PT. Tensindo Kreasi Nusantara di Jakarta Selatan memiliki rata-rata sebesar 4,22 yang berarti responden (manajer lapangan) menilai kinerja karyawan lapangan adalah sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi adalah 4,32 yaitu karyawan dapat mengelola material dan peralatan dengan baik sedangkan nilai

terendah adalah 4,16 yaitu karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti, karyawan dapat memahami dengan baik perubahan rencana dan tantangan yang muncul dalam mengerjakan proyek, karyawan melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, dan karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik kepada sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil regresi linear diperoleh persamaan  $Y = 2,483 + 0,398X + 0,537$  yang menunjukkan bahwa jika tidak ada pelatihan kerja (X) maka kinerja karyawan (Y) dinilai tidak baik yaitu sebesar 2,483 apabila pelatihan kerja ditingkatkan 1 (satuan) maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,398 menjadi 3,418 yang berarti kinerja karyawan dinilai baik saat adanya pelatihan kerja. Hasil uji t didapatkan nilai t hitung sebesar  $3,243 > 2045$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga variabel pelatihan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Tensindo Kreasi Nusantara di Jakarta Selatan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti menyarankan agar manajemen PT. Tensindo Kreasi Nusantara dapat meningkatkan keterampilan karyawan, ketelitian karyawan, dan kerjasama karyawan lapangan dengan melakukan beberapa cara sebagai berikut:

Manajemen PT. Tensindo Kreasi Nusantara dapat memberikan pelatihan kepada karyawan lapangan dengan menggunakan metode studi kasus yang di lakukan secara berkelompok.

Manajemen PT. Tensindo Kreasi Nusantara dapat melakukan sharing session yang dilakukan secara berkala kepada seluruh karyawan lapangan dan memberikan umpan balik di setiap pekerjaan yang dilakukan.

Manajemen PT. Tensindo Kreasi Nusantara dapat terus meningkatkan program pelatihan secara berkala terhadap karyawan lapangan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. L. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Province North Sulawesi. *Jurnal EMBA, Vol. 6*, 1838-1847.
- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Simpang Kawat Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Apriyani, N. (2022). Hubungan Program Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia . *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Arika, F. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Insumo Sumberarto Kota Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Fajri, J. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel INtervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta. *Journal of Management and Bussiness*, 369-381.

- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Persero Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*.
- Nugroho, M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 11*, 149-168.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol.1* , 26-36.
- Sudirga, R. S. (2011). Faktor-Faktor yang Menentukan Para Mahasiswa Memilih Kuliah di Universitas Bunda Mulia dengan Metode Faktor Analisis. *Business and Management, 7*, 86-106.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 244.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siregar, M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swaswa Budi Murni 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 70-82.
- Sri Anggraeni, N. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Supriadi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Tahta Media Group.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Gerbang Media Aksara