SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 8, No. 4, October 2025

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Kencana Jakarta

Diki Alexsander[1], Andriani Lubis[2]
Universitas Jayabaya, Indonesia
dikialex04@gmail.com[1], andrianilubis60@yahoo.com[2]

Submitted: 21st July 2025 | **Edited**: 25th August 2025 | **Issued**: 01st October 2025

Cited on: Alexsander, D., & Lubis, A. (2025). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Kencana Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 8*(4), 1241-1247.

ABSTRACT

In the face of increasingly competitive business environments, organizations must enhance employee productivity through effective training programs. This study aims to examine the influence of training on employee performance at PT. Jaya Kencana Jakarta, where a gap persists between training implementation and actual performance improvement. A quantitative approach was applied, involving a survey of 50 permanent employees selected through total sampling. Data were collected using structured questionnaires and analyzed using simple linear regression, Pearson correlation, and coefficient of determination, assisted by SPSS version 27. The findings reveal that training significantly affects employee performance. The regression analysis indicates a positive linear relationship, with a regression coefficient of 0.560 and a significance level of 0.000. The correlation coefficient of 0.702 suggests a strong, positive relationship between training and performance, while the determination coefficient shows that training contributes 49.3% to performance variance. These results highlight the importance of well-designed and targeted training in enhancing workforce efficiency and effectiveness. The study provides practical insights for HR managers to improve training strategies and emphasizes the need for future research to consider additional variables such as motivation or leadership to gain a more comprehensive understanding of performance drivers.

Keywords: Training, Employee Performance, Human Resource Management, Organizational Efficiency, Workforce Development

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, persaingan bisnis antarperusahaan semakin ketat, sehingga menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan adaptif terhadap perubahan. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaku operasional, tetapi juga sebagai aset strategis dalam pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan (Sutanto & Kurniawan, 2020). Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas utama dalam manajemen organisasi modern.

Salah satu strategi utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien (Fitriani & Rahmawati, 2021). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan berkelanjutan mampu

meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta memperkuat daya saing organisasi (Lubis & Wahyuni, 2022; Amalia & Prasetya, 2019). Selain itu, pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kapasitas adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi dan struktur kerja (Wijayanti & Purba, 2020).

Namun demikian, efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja tidak selalu berjalan sesuai harapan. Dalam praktiknya, masih banyak ditemukan kasus di mana peserta pelatihan tidak mengalami peningkatan performa kerja yang signifikan, baik secara kualitas maupun kuantitas (Fadli & Arumsari, 2023). Fenomena ini juga terjadi di PT. Jaya Kencana Jakarta, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan jasa pelayanan. Meskipun secara rutin menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan teknis dan manajerial, evaluasi internal menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum mampu mengimplementasikan hasil pelatihan secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara investasi pelatihan dengan hasil aktual yang dicapai di tempat kerja.

Kondisi tersebut menjadi alasan penting bagi dilakukannya penelitian ini. Gap antara program pelatihan dengan peningkatan performa kerja karyawan perlu dianalisis secara sistematis agar manajemen perusahaan dapat melakukan perbaikan yang berbasis data dan empiris. Selain itu, masih terbatasnya studi yang secara khusus mengevaluasi efektivitas pelatihan di perusahaan sektor distribusi juga memperkuat urgensi riset ini (Susanti & Nugroho, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Kencana Jakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia serta rekomendasi praktis dalam perencanaan pelatihan yang lebih terarah dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja guna mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Wibowo (2021), pelatihan adalah proses sistematis yang difokuskan untuk meningkatkan kompetensi kerja melalui pendekatan instruksional yang terstruktur. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat motivasi dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan.

Dari perspektif organisasi, pelatihan memiliki peran strategis dalam menyiapkan karyawan menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar. Putri dan Santoso (2019) menekankan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks sumber daya manusia, pelatihan tidak hanya berorientasi pada hard skills tetapi juga pada penguatan soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan (Nugraha & Syahrani, 2022).

Efektivitas pelatihan ditentukan oleh beberapa faktor utama, di antaranya: kualitas instruktur, relevansi materi, metode penyampaian, keterlibatan peserta, dan evaluasi pascapelatihan. Menurut Ramadhani dan Firdaus (2021), dimensi-dimensi ini menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana pelatihan mampu menjawab kebutuhan organisasi dan individu.

Pelatihan yang berhasil harus mampu menjembatani kesenjangan kompetensi (competency gap) antara kondisi aktual dan yang diharapkan. Hasil dari pelatihan harus tercermin pada peningkatan kinerja dan perilaku kerja sehari-hari karyawan (Hartati & Prabowo, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Prasetyo dan Wulandari (2020), kinerja meliputi aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan beradaptasi.

Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas peran individu dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk efisiensi penggunaan sumber daya dan kualitas hasil kerja (Yusuf & Lestari, 2021). Oleh karena itu, pengukuran kinerja menjadi komponen penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

Pelatihan yang terencana dan terukur memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja. Latifah dan Subekti (2023) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan memiliki korelasi positif dengan produktivitas dan loyalitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dapat memberikan dampak langsung terhadap pencapaian organisasi.

Untuk mendukung pengukuran yang objektif, Robbins dan Judge (2022) merekomendasikan penggunaan indikator kuantitatif dan kualitatif yang meliputi: kualitas kerja, volume output, ketepatan waktu, efektivitas dalam penggunaan sumber daya, dan kemampuan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Indikator-indikator tersebut menjadi dasar dalam penelitian ini untuk menilai dimensi kinerja secara komprehensif.

Dengan demikian, teori pelatihan dan teori kinerja memiliki keterkaitan yang erat dalam kerangka manajemen sumber daya manusia. Intervensi pelatihan yang terencana dengan baik dapat memperkuat performa karyawan secara langsung, baik dari sisi produktivitas maupun sikap kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menguji secara empiris pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Kencana Jakarta. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antarvariabel melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik yang terstandarisasi (Kurniawan & Wibowo, 2021). Lokasi penelitian dipilih berdasarkan kemudahan akses serta relevansi perusahaan yang secara aktif menyelenggarakan program pelatihan bagi seluruh karyawan tetap.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Jaya Kencana yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik total sampling digunakan, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Utami & Hasanah, 2022). Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh data secara menyeluruh dan representatif dari kondisi aktual perusahaan.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan, yang didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui instruktur, materi, metode, dan evaluasi yang terstruktur (Iskandar & Prasetyo, 2023). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan, yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan adaptasi individu dalam melaksanakan tugas (Ardana & Wulandari, 2020). Instrumen pengumpulan data

menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator operasional yang relevan dengan masing-masing variabel.

Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria validitas apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi 5% (Fathoni & Surya, 2021). Sementara itu, reliabilitas diuji dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dan instrumen dikatakan reliabel jika nilai alpha ≥ 0,70, sesuai dengan standar minimum dalam penelitian sosial (Maulida & Rizqi, 2022).

Data yang telah dinyatakan valid dan reliabel kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana. Model ini digunakan karena hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, serta bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dan linier antara pelatihan dan kinerja (Sutrisno & Amelia, 2019). Selain itu, analisis koefisien korelasi Pearson digunakan untuk melihat tingkat hubungan antarvariabel, serta koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besaran kontribusi pelatihan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada tingkat signifikansi (p-value) < 0,05. Penggunaan SPSS mendukung keakuratan analisis statistik dan mempercepat interpretasi hasil yang objektif (Rohmah & Sari, 2023). Dengan demikian, desain metode ini dirancang untuk menghasilkan temuan empiris yang valid dan relevan dalam menjawab rumusan masalah penelitian.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana item-item dalam kuesioner mampu merepresentasikan konstruk variabel pelatihan dan kinerja karyawan secara akurat. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 27, seluruh item pada variabel pelatihan menunjukkan nilai r-hitung antara 0,754 hingga 0,864, sedangkan pada variabel kinerja karyawan berkisar antara 0,734 hingga 0,846. Seluruh nilai tersebut melebihi r-tabel sebesar 0,279 ($n = 50$, $\alpha = 0,05$), sehingga semua item dinyatakan valid. Hasil ini sejalan dengan temuan Fathoni dan Surya (2021) yang menyatakan bahwa validitas yang tinggi mencerminkan keakuratan pengukuran variabel dalam instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil menunjukkan bahwa nilai alpha pada variabel pelatihan adalah 0,946 dan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,919. Keduanya berada jauh di atas batas minimum 0,70, yang menunjukkan konsistensi internal instrumen sangat baik. Hal ini memperkuat keandalan data dalam mengukur hubungan antarvariabel (Maulida & Rizqi, 2022).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah 0,493. Artinya, pelatihan memberikan kontribusi sebesar 49,3% terhadap variasi kinerja karyawan di PT. Jaya Kencana Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 50,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, budaya organisasi, atau kepemimpinan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Putri dan Santoso (2019) yang juga menemukan bahwa pelatihan memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja, namun masih dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi Pearson menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,702 dengan signifikansi 0,000. Ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan secara positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Menurut klasifikasi Sugiyono (2019), nilai antara 0,60–0,79 menunjukkan hubungan yang kuat. Korelasi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan temuan Ramadhani dan Firdaus (2021), yang menyimpulkan bahwa pelatihan berkorelasi signifikan dengan produktivitas dan efektivitas kerja.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan: $Y = 8{,}934 + 0{,}560X$
Artinya, jika tidak ada pelatihan ($X = 0$), maka nilai kinerja tetap berada pada 8,934. Koefisien regresi sebesar 0,560 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,560 satuan. Signifikansi sebesar $0{,}000 < 0{,}05$ membuktikan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik.

Penemuan ini selaras dengan studi oleh Hartati dan Prabowo (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kinerja secara langsung, terutama bila materi pelatihan relevan dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, studi Yusuf dan Lestari (2021) juga menunjukkan bahwa perancangan pelatihan yang berbasis kebutuhan kerja secara nyata berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja.

Uji Hipotesis (Uji t Parsial)

Nilai t hitung sebesar 6,826 lebih besar dari t tabel sebesar 2,010 ($df = 48$, $\alpha = 0{,}05$), dengan p-value sebesar $0{,}000 < 0{,}05$. Maka, hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat studi terdahulu oleh Latifah dan Subekti (2023) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu faktor dominan dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan, terutama pada sektor jasa dan distribusi seperti PT. Jaya Kencana Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Kencana Jakarta. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan pelatihan sebagai faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja individu. Pelatihan yang terstruktur, relevan dengan kebutuhan kerja, serta didukung oleh metode penyampaian yang tepat terbukti mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, efektivitas, serta kemampuan adaptasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi sebesar 49,3% terhadap kinerja karyawan, yang berarti masih terdapat ruang kontribusi dari variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, hasil ini memberikan justifikasi empiris bagi manajemen perusahaan untuk tidak hanya mengoptimalkan pelatihan teknis, tetapi juga memperluas cakupan pelatihan ke aspek soft skills dan pengembangan perilaku kerja.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai hubungan pelatihan dan kinerja dalam konteks sektor distribusi. Sementara secara praktis, hasil ini dapat dijadikan acuan bagi manajemen dalam

merancang program pelatihan yang lebih terarah, adaptif, dan berbasis kebutuhan riil di tempat kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memasukkan variabel tambahan seperti motivasi, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Selain itu, pendekatan *mixed methods* atau studi komparatif lintas perusahaan juga dapat dipertimbangkan untuk memperluas generalisasi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, R., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72(1), 65–71.

Ardana, A. M., & Wulandari, S. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 42–51.

Fathoni, M., & Surya, A. (2021). Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif: Sebuah tinjauan metodologis. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 22(2), 91–98.

Fitriani, D., & Rahmawati, I. (2021). Pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 45–52.

Hartati, I., & Prabowo, T. J. W. (2020). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(2), 137–145.

Iskandar, R., & Prasetyo, H. (2023). Pelatihan kerja sebagai strategi peningkatan produktivitas SDM di era digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kontemporer*, 5(1), 21–29.

Kurniawan, D., & Wibowo, B. (2021). Pendekatan kuantitatif dalam riset manajemen: Konsep dan aplikasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 13(3), 115–122.

Latifah, N., & Subekti, R. (2023). The effect of employee training on productivity and work commitment. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 23–30.

Lubis, A., & Wahyuni, R. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di era digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 144–152.

Maulida, S., & Rizqi, A. F. (2022). Uji reliabilitas dalam penelitian sosial: Studi kasus pengukuran kinerja. *Jurnal Sains Sosial*, 8(2), 59–66.

Nugraha, D., & Syahrani, R. (2022). Pengaruh pelatihan soft skills terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(2), 78–86.

Prasetyo, R. A., & Wulandari, E. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 59–67.

Putri, Y. A., & Santoso, B. (2019). Strategi pelatihan dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 45–52.

Ramadhani, F., & Firdaus, H. (2021). Dimensi efektivitas pelatihan kerja dan pengaruhnya terhadap performa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 5(3), 112–120.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-18, terj.). Jakarta: Salemba Empat.

Rohmah, L., & Sari, R. A. (2023). SPSS dalam penelitian bisnis: Analisis data dan interpretasi hasil. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 77–85.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutanto, E. M., & Kurniawan, A. (2020). Human capital development strategy in improving employee performance. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 31–38.

Sutrisno, H., & Amelia, V. (2019). Penggunaan regresi linier sederhana dalam mengukur pengaruh pelatihan terhadap kinerja. *Jurnal Statistika Terapan*, 7(1), 33–40.

Susanti, I., & Nugroho, D. (2021). Analisis hubungan pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(2), 87–94.

Utami, S., & Hasanah, N. (2022). Total sampling dalam penelitian populasi kecil: Studi metode. *Jurnal Penelitian Ilmiah*, 5(4), 102–108.

Wijayanti, A., & Purba, J. T. (2020). The impact of training on employee performance: Evidence from service industry. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(2), 105–113.

Wibowo, S. (2021). *Manajemen pelatihan kerja: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Yuliana, A., & Putri, D. A. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 54–62.

Yusuf, M., & Lestari, F. (2021). Hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja organisasi: Perspektif manajemen modern. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 28(1), 91–98.