



Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jakarta International Container Terminal

Ayu Nur Fitriani

Universitas Jayabaya, Indonesia

*Email:aynftn@gmail.com

DOI:10.59141/comserva.v4i9.2815

ABSTRAK

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Jakarta International Container Terminal (JICT), merupakan perusahaan terminal peti kemas terbesar di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan mengeksplorasi dan menganalisis dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di JICT. Teknik pengumpulan data yang dipilih oleh penulis yaitu dengan menggunakan teknik kuesioner. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dilakukan analisis secara kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel disiplin (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,499 yang artinya hubungan variabel X terhadap variabel Y di PT. Jakarta International Container Terminal cukup kuat.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, JICT

ABSTRACT

The company that is the object of this research is PT. Jakarta International Container Terminal (JICT), is the largest container terminal company in Indonesia. This study aims to fill this knowledge gap by exploring and analyzing the impact of job training on employee performance at JICT. The data collection technique chosen by the author is by using a questionnaire technique. In this study, the data obtained was analyzed quantitatively and qualitatively. The results of the study showed that the correlation value between the discipline variable (X) and the employee performance variable (Y) was 0.499 which means that the relationship between the X variable and the Y variable in PT. Jakarta International Container Terminal is quite strong.

Keywords: Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, JICT

PENDAHULUAN

Ekonomi Indonesia saat ini semakin menyatu dengan ekonomi regional dan global yang tidak menguntungkan. Untuk saat ini, ada banyak kemajuan dengan tantangan yang semakin kompleks, perekonomian nasional terus berkembang dengan cepat dan maju. Karena perkembangan yang sangat maju ini, perusahaan harus mampu memberikan pelayanan yang baik (Anggereni, 2018). Perusahaan harus terus memperbaiki kinerjanya karena perubahan dan perkembangan pesat dalam berbagai hal. Adanya sistem pengukuran kinerja akan memungkinkan suatu organisasi untuk merencanakan, mengukur, dan mengontrol kinerjanya sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan (Fahrozi et al., 2022).

Untuk dapat bersaing di pasar global saat ini, organisasi harus melakukan pengukuran kinerja yang tidak hanya bergantung pada anggaran. Ini karena pengukuran kinerja tradisional yang berfokus pada anggaran tidak dapat memberikan gambaran riil tentang keadaan perusahaan karena mereka mengabaikan aspek lain di luar sisi keuangan, seperti sisi pelanggan dan karyawan (Klarisa & Jakfar, 2023). Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk

menjaga kelangsungan hidup (Hendra, 2020). Perusahaan mempunyai kewajiban untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta berkualitas tinggi. Pelatihan dan pendidikan lanjutan sering kita dengar di dunia kerja, baik di perusahaan, organisasi, institusi, bahkan fasilitas kesehatan. Pendidikan dan pelatihan dianggap penting untuk memungkinkan pekerja menjadi lebih terampil dan berkinerja lebih baik dalam pekerjaan mereka saat ini atau di masa depan (Suryadi & Nasution, 2023). Lingkungan bisnis yang tumbuh dan berkembang saat ini memerlukan manajemen yang dapat mengelola segala perubahan yang terjadi secara efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada keberhasilan pengelolaan keuangannya saja, namun juga pada sumber daya manusia yang dimilikinya (Hutagalung, 2022).

Pengelolaan sumber daya manusia artinya perusahaan harus mampu memadukan persepsi dan cara pandang karyawan serta pengelola perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan (Andriani et al., 2022). Cara yang umum bagi perusahaan untuk mencapai pemahaman yang sama adalah melalui pelatihan kerja. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Manajer perlu mengetahui cara kerja dan jenis karyawan yang mereka miliki. Terlepas dari apakah kinerja sedang menurun atau apakah kinerja karyawan memenuhi pedoman dan harapan perusahaan, jika kinerja sedang menurun, manajemen memerlukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan memberikan karyawan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya di tempat kerja. Hal ini memungkinkan apa yang diketahui dan dipelajari karyawan dapat membantu mereka memahami apa yang harus mereka lakukan dan alasannya, sehingga memberikan mereka kesempatan untuk memperluas pengetahuan dan keahlian mereka.

Aruan, (2013) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan pegawai merupakan proses pemberian pengetahuan dan keterampilan khusus kepada pegawai agar lebih berkualitas dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kehadiran program pelatihan profesional membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan karyawan juga membantu meningkatkan kualitas kinerja, keterampilan, kemampuan, dan profesionalisme karyawan. Hal ini juga mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya program pelatihan profesional di perusahaan akan meningkatkan kinerja, sehingga karyawan akan memiliki kualitas yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya. Pelatihan juga merupakan bagian dari proses komprehensif bagi pekerja untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan terkait pekerjaan. Program pelatihan yang dilaksanakan dengan baik dapat memberikan banyak manfaat bagi karyawan perusahaan, Contohnya: peningkatan, kemampuan mengambil keputusan, penerapan pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh, kemauan untuk berkolaborasi dengan orang lain, peningkatan motivasi untuk berkembang, peningkatan kemampuan untuk melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam pencarian karir, peningkatan pendapatan, dan peningkatan pendapatan dan kepuasan kerja.

Pelatihan dilaksanakan untuk menjembatani “celah” antara keterampilan dan kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Dalam hal ini, pelatihan ini juga bertujuan untuk mempersiapkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi. Pencapaian visi tersebut memerlukan penjabaran dan penjabaran lebih lanjut ke dalam program kerja dan ”rencana aksi”, yang mencakup struktur pembelajaran dan pertumbuhan, yang mencakup program peningkatan keterampilan karyawan. Menurut Malayu S.P Hasibuan pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk

mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dalam penelitian ini yang dikaji lebih spesifik adalah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Jakarta International Container Terminal (JICT), merupakan perusahaan terminal peti kemas terbesar di Indonesia, dengan luas 100 Ha, PT. JICT mampu melayani 35- 40 kapal setiap minggunya, atau setara dengan 1,8 juta Teus yang terus meningkat hingga 2,4 juta teus. JICT adalah anak perusahaan dari Hutchinson Port Holding (HPH) yang berlokasi di Tanjung Priok, Jakarta Utara, dan memiliki jadwal dermaga paling sibuk di Indonesia. Perusahaan ini memiliki jaringan bisnis yang luas dan mengutus para ahlinya ke negara-negara ekspansi bisnis induk perusahaan mereka sebagai bukti keseriusan perusahaan dalam mewujudkan standar kualitas sumber daya manusianya (Tofan, 2021).

Seiring dengan pertumbuhan industri perdagangan internasional dan kompleksitas tuntutan pasar global, penting bagi JICT untuk memastikan bahwa kinerja karyawan mereka tetap optimal (Agustiningsih, 2023). Salah satu faktor yang dianggap memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Di lingkungan kerja yang dinamis seperti JICT, di mana teknologi dan praktik terus berkembang, pelatihan kerja menjadi krusial untuk memastikan bahwa karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut dan tetap relevan dalam kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan.

Meskipun pentingnya pelatihan kerja telah diakui secara umum, belum banyak penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungannya dengan kinerja karyawan di konteks JICT. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan mengeksplorasi dan menganalisis dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di JICT. Dengan memahami lebih dalam tentang bagaimana pelatihan kerja memengaruhi kinerja karyawan di JICT, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang program pelatihan yang efektif serta mengoptimalkan kinerja karyawan mereka. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia di sektor industri logistik dan pengelolaan pelabuhan Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta International Container Terminal. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta International Container Terminal.

METODE

Tempat penelitian ini diadakan di salah satu perusahaan jasa terminal peti kemas yaitu PT. Jakarta International Container Terminal yang beralamat di Jl. Raya Sulawesi No.1, RT.7/RW.1, Ujung, Kec. Tj. Priok, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Adapun waktu penelitian dan pengumpulan data dilakukan saat jam kerja perusahaan berlangsung pada bulan April hingga bulan Juni 2024. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Analisis data variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Jakarta International Container Terminal, disajikan dalam tabel dibawah ini didasarkan atas 10 pernyataan. Masing-masing indikator didasarkan pada pernyataan-pernyataan yang dijelaskan pada tabel dibawah ini (Jayasukmana & Muhammadiyah, 2021)

Pelatihan yang dilakukan selama ini berpengaruh dalam peningkatan kinerja Anda.

Tabel 1 Tabel Jawaban Responden Soal Ke-11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.5	3.5	3.5
Cukup Setuju	9	15.8	15.8	19.3
Setuju	18	31.6	31.6	50.9
Sangat Setuju	28	49.1	49.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden atau sebesar 49.1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden atau sebesar 31.6% menyatakan setuju, sebanyak 9 responden atau sebesar 15.8% menyatakan cukup setuju dan 2 responden atau sebesar 3.5% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilakukan selama ini berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan yang diberikan memberikan peningkatan signifikan terhadap kemampuan problem-solving Anda.

Tabel 2 Tabel Jawaban Responden Soal Ke-12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
Cukup Setuju	8	14.0	14.0	19.3
Setuju	16	28.1	28.1	47.4
Sangat Setuju	30	52.6	52.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 52.6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden atau sebesar 28.1% menyatakan setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 14% menyatakan cukup setuju dan 3 responden atau sebesar 5.3% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa pelatihan yang diberikan memberikan peningkatan signifikan terhadap kemampuan problem-solving karyawan.

Pelatihan yang dilakukan membantu Anda dalam mencapai target kerja Anda.

Tabel 3 Tabel Jawaban Responden Soal Ke-13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	1.8	3.5
Cukup Setuju	5	8.8	8.8	12.3
Setuju	16	28.1	28.1	40.4

Sangat Setuju	34	59.6	59.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden atau sebesar 59.6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden atau sebesar 28.1% menyatakan setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 8.8% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau sebesar 1.8% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau sebesar 1.8% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilakukan membantu karyawan dalam mencapai target kerja karyawan.

Pelatihan yang dilakukan mempunyai kontribusi yang tinggi dalam membantu pekerjaan Anda.

Tabel 4 Tabel Jawaban Responden Soal Ke-14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	3	5.3	5.3	7.0
Cukup Setuju	11	19.3	19.3	26.3
Setuju	13	22.8	22.8	49.1
Sangat Setuju	29	50.9	50.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 50.9% menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 22.8% menyatakan setuju, sebanyak 11 responden atau sebesar 19.3% menyatakan cukup setuju, 3 responden atau sebesar 5.3% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau sebesar 1.8% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilakukan mempunyai kontribusi yang tinggi dalam membantu pekerjaan karyawan.

Pelatihan yang diberikan membuat Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien

Tabel 5 Tabel Jawaban Responden Soal Ke-15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	1.8	3.5
Cukup Setuju	8	14.0	14.0	17.5
Setuju	19	33.3	33.3	50.9
Sangat Setuju	28	49.1	49.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden atau sebesar 49.1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 33.3% menyatakan setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 14% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau sebesar 1.8% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau sebesar 1.8% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa pelatihan yang diberikan membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.

Dengan adanya pelatihan ini pegawai menjadi lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 6 Tabel Jawaban Responden Soal Ke-16

Dengan adanya pelatihan ini pegawai menjadi lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan tugas.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Cukup Setuju	8	14.0	14.0	15.8
	Setuju	18	31.6	31.6	47.4
	Sangat Setuju	30	52.6	52.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 52.6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden atau sebesar 31.6% menyatakan setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 14% menyatakan cukup setuju dan 1 responden atau sebesar 1.8% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa dengan adanya pelatihan ini pegawai menjadi lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan tugas.

Anda merasa lebih semangat dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan selama ini.

Tabel 7 Tabel Jawaban Responden Soal Ke-17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Cukup Setuju	5	8.8	8.8	10.5
	Setuju	15	26.3	26.3	36.8
	Sangat Setuju	36	63.2	63.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 36 responden atau sebesar 62.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden atau sebesar 26.3% menyatakan setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 8.8% menyatakan cukup setuju dan 1 responden atau sebesar 1.8% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan selama ini.

Anda memiliki kemampuan bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 8 Tabel Jawaban Responden Soal Ke-18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Cukup Setuju	5	8.8	8.8	12.3
	Setuju	18	31.6	31.6	43.9
	Sangat Setuju	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 32 responden atau sebesar 56.1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden atau sebesar 31.6% menyatakan setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 8.8% menyatakan cukup setuju dan 2 responden atau sebesar 3.5% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan meningkatkan citra Perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan jawaban karyawan sebagai berikut:

Tabel 9 Tabel Jawaban Responden Soal Ke-19

	Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8
Tidak Setuju	8	14.0	15.8
Cukup Setuju	8	14.0	29.8
Setuju	11	19.3	49.1
Sangat Setuju	29	50.9	100.0
Total	57	100.0	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 50.9% menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 responden atau sebesar 19.3% menyatakan setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 14% menyatakan cukup setuju, 8 responden atau sebesar 14% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau sebesar 1.8% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa bagi sebagian orang kinerja karyawan tidak memengaruhi citra perusahaan.

Anda memiliki integritas yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan jawaban karyawan sebagai berikut:

Tabel 10 Tabel Jawaban Responden Soal Ke-20

	Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8
Cukup Setuju	5	8.8	10.5
Setuju	18	31.6	42.1
Sangat Setuju	33	57.9	100.0
Total	57	100.0	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 33 responden atau sebesar 57.9% menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden atau sebesar 31.6% menyatakan setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 8.8% menyatakan cukup setuju dan 1 responden atau sebesar 1.8% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan memiliki integritas yang tinggi terhadap perusahaan.

Tabel 11 Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0.815	0.256	Valid
P2	0.880	0.256	Valid
P3	0.863	0.256	Valid
P4	0.882	0.256	Valid
P5	0.916	0.256	Valid
P6	0.892	0.256	Valid
P7	0.910	0.256	Valid
P8	0.912	0.256	Valid
P9	0.936	0.256	Valid
P10	0.856	0.256	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada instrument Pelatihan Kerja (X) lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,256. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada instrument Pelatihan Kerja (X) adalah valid.

Tabel 12 Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's AlphaN of Items	
.969	10

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas instrument Pelatihan Kerja (X), nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,969 yang mana lebih besar dari 0,6. Maka, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan kuisioner pada penelitian ini reliabel sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 13 Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0.919	0.256	Valid
P2	0.901	0.256	Valid
P3	0.834	0.256	Valid
P4	0.911	0.256	Valid
P5	0.937	0.256	Valid
P6	0.909	0.256	Valid
P7	0.829	0.256	Valid
P8	0.831	0.256	Valid
P9	0.792	0.256	Valid
P10	0.837	0.256	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada instrument Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,256. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada instrument Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

Tabel 14 Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's AlphaN of Items	
.961	10

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel hasil uji reliabilitas instrument Kinerja (Y), nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,961 yang mana lebih besar dari 0,6. Maka, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan kuisioner pada penelitian ini reliabel sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 15 Tabel Analisa Koefisien Korelasi

Correlations			
		PelatihanKinerja Karyawan	
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.499**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

N	57	57
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel nilai korelasi antara variable Pelatihan Kerja (X) terhadap variable Kinerja Karyawan PT. Jakarta International Container Terminal (Y) adalah cukup kuat dan positif dan berada pada interval 0,40-0,599 atau bernilai 0,499. Interval nilai besaran korelasi dan tingkat hubungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16 Tabel Nilai Besaran Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara variabel disiplin (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,499 yang artinya hubungan variabel X terhadap variabel Y di PT. Jakarta International Container Terminal cukup kuat antara kedua variabel tersebut.

Tabel 17 Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.236	6.730

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh nilai (r^2) sebesar 0,249 atau 24,9%. Hal ini berarti sebesar 24,9% Pelatihan Kerja (X) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), dan pengaruh atau faktor lain sebesar 75,1%.

Berdasarkan tabel *Coefficients* diketahui bahwa besarnya nilai t test = 4.273 sedangkan besarnya signifikan = 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari tabel *Coefficients* kolom B pada constant (a) adalah 17.486, sedangkan nilai pelatihan (b) adalah 0.578 sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17.486 + 0.578X$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 17.586; artinya jika Pelatihan (X) nilainya adalah 0, maka pencapaian Kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 17.486.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X) sebesar 0.578; artinya jika pengaruh Pelatihan meningkat sebanyak 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebanyak 0.578. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan, semakin naik pelatihan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 18 Tabel Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	17.486	6.065		2.883	.006
Pelatihan	.578	.135	.499	4.273	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian melalui SPSS versi 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai t test = 4.273 sedangkan besarnya signifikan = 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari tabel diatas kolom b pada constant (a) adalah 17.486 sedangkan nilai pelatihan (b) adalah 0.578 sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17.436 + 0.578X$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 17.436 ; artinya jika Prlatihan (X) bilainya adalah 0, maka pencapaian kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 17.436
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X) sebesar 0.578 ; artinya jika pengaruh pelatihan meningkat sebanyak 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.727. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan, semakin naik pelatihan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh antara variabel Pelatihan kerja (X) terhadap varibael kinerja karywan pada PT Jakarta International Container Terminal (Y) dengan rumusan statistik sebagai berikut:

H_0 : Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta International Container Terminal.

H_1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta International Container Terminal.

Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis awal

H_0 : = 0, tidak ada pengaruh antara Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_1 : = 0, ada pengaruh antara Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Perhitungan t hitung

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan SPSS 25 nilai t hitung yang diperoleh 4.273.

c. Bandingkan hasil uji t hitung dengan t tabel

$$t_{table} = t (a : df = n-2)$$

$$= 5\% = t (0,05 : df = 57-2)$$

$$= 0,05 : 55$$

$$= 2.004 \text{ (sesuai dengan tabel patokan pada signifikan 0,05)}$$

d. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung 4.273 > t tabel 2,004 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat hal yang signifikan terhadap pengaruh antara Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Jakarta International Container Terminal.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jakarta International Container Terminal. Berdasarkan tabel hasil regresi linear sederhana, koefisien korelasi antara variabel pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0.499, yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.249 atau 24.9% menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi sebesar 24.9% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan sisa 75.1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada analisis lebih mendalam, diperoleh nilai t hitung sebesar 4.273 dengan tingkat signifikansi 0.000 (<0.05), menandakan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Konstanta sebesar 17.486 menunjukkan bahwa tanpa adanya pelatihan, nilai kinerja karyawan berada pada angka 17.486. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0.578 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.578. Hal ini menandakan bahwa pelatihan yang diberikan secara efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahrozi, Sabaruddin, Ilham, Ferdinand, & El Hasan pada tahun 2022. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 13.351 + 0.668X$ dan nilai koefisien korelasi 0.785, yang berarti memiliki hubungan yang kuat dengan nilai determinasi sebesar 61.7%. Uji hipotesis dalam penelitian ini juga menunjukkan signifikansi di bawah 0.05. Dengan demikian, penelitian ini menguatkan temuan dari penelitian sebelumnya bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Henriani & Sugiarti, (2022) juga mendukung temuan ini. Dalam penelitian mereka, variabel pelatihan diperoleh dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,369 dengan kriteria baik, sedangkan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,825 dengan kriteria baik. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,185 + 0.863X$, dan nilai koefisien korelasi 0.732 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53.6%. Uji hipotesis menunjukkan signifikansi di bawah 0.05. Temuan ini semakin menguatkan bahwa pelatihan merupakan variabel penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Jailani, 2023).

Dengan merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu tersebut, dapat dikatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan saat ini selaras dan konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka (Sinaga, 2017). Dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu terus memberikan pelatihan secara berkelanjutan dan mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat menunjang efektivitas pelatihan tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengkonfirmasi pentingnya pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Jakarta International Container Terminal. Hasil analisis yang diperoleh memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan memberikan dasar yang kuat bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan program pelatihan yang ada. Hal ini sejalan dengan temuan-temuan penelitian terdahulu yang juga menekankan pentingnya pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas maka kesimpulannya adalah hasil uji hipotesis antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jakarta International Container Terminal diperoleh hasil t hitung $4.273 > t$ tabel $2,004$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Jakarta International Container Terminal. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi diperoleh model regresi yaitu $Y = 17.436 + 0.578X$. Konstanta sebesar 17.436 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel pelatihan maka kinerja karyawan PT Jakarta International Container Terminal adalah 17.436 . Koefisien regresi sebesar 0.578 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pelatihan maka akan memberikan kenaikan kinerja karyawan PT Jakarta International Container Terminal sebesar 0.578 .

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningsih, G. (2023). *Evaluasi Strategi Komunikasi Pemasaran Perusahaan Bongkar Muat (Studi Kasus PT. Jakarta International Container Terminal)*.
- Andriani, A., Mulyana, A., & Widarnandana, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 566–574.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Henriani, R., & Sugiarti, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Internusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 279–285.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Jayasukmana, P., & Muhammadi, N. (2021). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Kap Suparman Bambang Ghanis. *Journal of Tax and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.55336/jpb.v2i1.26>
- Klarisa, S., & Jakfar, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Badger Sukses Jaya Jakarta. *AKUNTANSI* 45, 4(2), 148–159.
- Sinaga, T. W. P. (2017). *Tinjauan Pelatihan Karyawan Pada Dinas Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung*. Universitas Widyatama.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Suryadi, S., & Nasution, F. A. P. (2023). Revolusi industri, tren pekerjaan masa depan, dan posisi Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 124–141.
- Tofan, M. (2021). Menyusun Program Pelatihan Bagi Karyawan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(4), 25–35.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).