

PENGARUH PEMANFAATAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA KOTA ARGAMAKMUR BENGKULU UTARA

Zufiyardi¹, Ayudho Selviani², Bahrin³, Herlina NurSapitri⁴

Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Zufiyardi@gmail.com, ayudhoselviani@umb.ac.id, bahrin@umb.ac.id, lns40030@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan pelatihan kerja terhadap peningkatan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi linier sederhana. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Pengolahan data menggunakan alat analisis IBM SPSS statistik 22. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan pelatihan masuk dalam kategori sangat baik dengan rentang nilai 35-42, sedangkan peningkatan sumber daya manusia masuk dalam kategori sangat baik dengan rentang nilai 21-25. Pemanfaatan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan sumber daya manusia sebesar 30,6% sedangkan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Strategi Pemasaran, Peningkatan Penjualan

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan seorang melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar, Menurut Widodo (2015). Menurut Susan (2019) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang tidak dapat dipisahkan baik dari organisasi, intitusi maupun perusahaan. Di jaman sekarang ini di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga harus meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghadapi persaingan tersebut. Sumber Daya Manusia ini juga menjadi perhatian yang sangat penting bagi kita untuk tetap dapat bertahan mengelola usaha yang akan dijalankan suatu saat nanti. Kitadituntut untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan bermutu. Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi yang dilakukan peneliti pada hari senin, tanggal 2 januari 2023 Didesa Gunung besar. Balai Latihan Kerja (BLK) yang bertempat didesa Gunung Besar, Kecamatan Arma jaya, Kabupaten Bengkulu Utara ini merupakan salah satu balai pelatihan yang ada di provinsi Bengkulu.

Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para pesertapelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melakukan pekerjaan (Prof. DR. H. Abdurrahmat Fathoni, n.d.). Pelatihan adalah suatu usaha dimana dapat menghasilkan perubahan pada pengetahuan, sikap, dan keterampilan (Yulzain & Jumiaty, 2020). Pelatihan merupakan kegiatan individu untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis. Pelatihan adalah proses pembelajaran dimana peserta dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan atau standar yang diinginkan (Manajemen et al., 2020). Menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan dan usaha sendiri, melalui serangkaian prosedur yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada peserta.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya piker dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sikapnya di tentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Drs. H Malayu S.P Hasibuan, 2019). Peningkatan sumber daya manusia berkaitan dengan ketersediaannya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program pelatihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi (Sahrin et al., 2020). Peningkatan sumber daya manusia adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, peningkatan karir, dan peningkatan seperti yang dikehendaki dan sesuai dengan waktu

yang ditentukan (Sahrin et al., 2020). Adapun kesimpulan peningkatan sumber daya manusia itu adalah meningkatnya skemampuan terpadu daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu untuk mendapatkan hasil perubahan yang berkualitas pada peserta pelatihan.

METODE

Variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independent (X) pemanfaatan pelatihan kerja dan variabel dependen (Y) Peningkatan sumber daya manusia. Indikator yang digunakan oleh Isi pelatihan, Metode pelatihan, Sikap dan keterampilan instruktur, Jangka waktu pelatihan. Sedangkan untuk variabel peningkatan sumber daya manusia peneliti menggunakan yaitu Motivasi, Kepribadian, Keterampilan. Populasi yang digunakan yaitu peserta pelatihan menjahit di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampel jenuh* dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden yang menjadi peserta pelatihan kerja di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pertama observasi, yang dilakukan dengancara memantau langsung pemanfaatan pelatihan kerja. Kedua kuesioner/angket yang ditujukan kepada peserta pelatihan kerjak ursus menjahit di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara, dimana angket berupa angket tertutup dan pengukuran jawaban angket menggunakan skala Likert. Dan terakhir dokumentasi berupa foto pada saat penelitian di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan *IBM SPSS statistik 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

rata-rata pemanfaatan pelatihan kerja pada peserta pelatihan di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara.

Untuk menghitung rata-rata dari pemanfaatan pelatihan kerja pada peserta pelatihan menjahit di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara menggunakan rumus mean (rata-rata) :

$$MX = \frac{\sum X}{N}$$

$$MX = \frac{1092}{32}$$

$$MX = 34,12$$

Untuk mengetahui rata-rata dari pemanfaatan pelatihan kerja pada peserta pelatihan menjahit di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara menggunakan perhitungan sebagai berikut :

Banyak Interval $K=4$
 Nilai tertinggi = $4 \times 10 = 40$
 Nilai terendah = $1 \times 10 = 10$
 Rentang Kelas = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah
 = $40-10$
 = 30
 Interval Kelas = $\frac{R}{K}$
 = $\frac{30}{4}$
 = $7,5$ dibulatkan menjadi 8

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel X

Klasifikasi	Keterangan Jumlah Skor Jawaban
35-42	Sangat baik
27-34	Baik
19-26	Tidak Baik
10-18	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata pemanfaatan pelatihan kerja pada peserta pelatihan menjahit di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara

adalah 34,12. Sehingga pada skala penelitian ini rata-rata pemanfaatan pelatihan kerja berada pada rentang skala antara 35-42 yang termasuk kedalam kategori sangat baik.

Rata-rata peningkatan sumber daya manusia pada peserta pelatihan menjahit di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara.

Untuk mengambil rata-rata dari peningkatan sumber daya manusia d balai latihan kerja kota argamukmur Bengkulu utara menggunakan rumus :

$$MX = \frac{\sum X}{N}$$

$$MX = \frac{642}{32}$$

$$MX = 20,06$$

Untuk mengetahui rata-rata dari peningkatan sumber daya manusia d balai latihan kerja kota argamukmur Bengkulu utara maka menggunakan perhitungan sebagai berikut :

Banyak Interval $K=4$

Nilai Tertinggi = $4 \times 6 = 24$

Nilai Terendah = $1 \times 6 = 6$

Rentang Kelas = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

$$= 24-6$$

$$= 18$$

Interval Kelas = $\frac{R}{K}$

$$= \frac{18}{4}$$

$$= 4,5 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Variabel Y

Klasifikasi	Keterangan Jumlah Skor Jawaban
21-25	Sangat Baik
16-20	Baik
11-15	Tidak Baik
6-10	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata peningkatan sumber daya manusia pada peserta pelatihan menjahit di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara adalah 20,06. Sehingga pada skala penelitian ini rata-rata peningkatan sumber daya manusia berada pada rentang skala antara 21-25 yang termasuk kedalam kategori sangat baik.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner. Variabel yang digunakan adalah Pemanfaatan pelatihan kerja (X), dan Peningkatan Sumber Daya Manusia (Y). Dalam penelitian ini r tabel untuk jumlah responden sebanyak 32 orang dengan tingkat signifikansi 5% pada distribusi nilai r tabel statistik adalah sebesar 0,349. Berikut adalah hasil uji validitas data:

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel X

Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X.1	0,615	0,349	Valid
X.2	0,465		Valid
X.3	0,678		Valid
X.4	0,521		Valid
X.5	0,413		Valid
X.6	0,557		Valid
X.7	0,381		Valid
X.8	0,766		Valid
X.9	0,591		Valid
X.10	0,215		Tidak Valid

(Sumber : Olah Data IBM SPSS 22, 2023)

Strategi Pemasaran (X) Tabel 4.3 Uji Validitas pemanfaatan pelatihan kerja (X) Indikator R-hitung R-tabel Keterangan X.1 0,615 Valid X.2 0,465 Valid X.3 0,678 Valid X.4 0,521 Valid X.5 0,413 Valid X.6 0,557 Valid X.7 0,381 Valid X.8 0,766 Valid X.9 0,591 Valid X.10 0,215 Tidak Valid. Berdasarkan uji validitas variabel pemanfaatan pelatihan kerja (X) pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa indikator pada variabel pemanfaatan pelatihan kerja (X1-X9) adalah valid dan pada (X10) adalah tidak valid, yang diukur dengan nilai R-hitung > nilai R-tabel (0,349).

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Y

Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,630	0,349	Valid
Y.2	0,740		Valid
Y.3	0,790		Valid
Y.4	0,560		Valid
Y.5	0,581		Valid
Y.6	0,592		Valid

(Sumber : Olah Data IBM SPSS 22, 2023)

Peningkatan Penjualan (Y) Tabel 4.4 Uji Validitas peningkatan sumber daya manusia (Y) Indikator R-hitung R-tabel Keterangan Y.1 0,630 Valid Y.2 0,740 Valid Y.3 0,790 Valid Y.4 0,560 Valid Y.5 0,581 Valid Y.6 0,592 Valid Berdasarkan uji validitas variabel peningkatan sumber daya manusia (Y) pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa indikator pada variabel peningkatan sumber daya manusia (Y1) adalah valid, yang diukur dengan nilai R-hitung > nilai R-tabel (0,349).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan syarat kedua untuk memastikan instrumen penelitian apakah bisa digunakan atau tidak. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kestabilan atau konsistensi instrumen penelitian sebagai alat ukur variabel. Menurut Sunyoto, 2011:68 dalam (Sari dan Mildawati, 2018) uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan kriteria apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari > 0,60 maka pertanyaan tersebut dinyatakan konsisten atau reliabel, namun jika nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari < 0,60 maka pertanyaan tersebut tidak konsisten atau reliabel. Berikut adalah uji reliabilitas masing-masing variabel:

Tabel 4.7 Uji Reliabel Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,679	10

(Sumber : Olah data IBM SPSS 22, 2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel pemanfaatan pelatihan (X) pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,679 lebih besar dari > 0,60 sehingga data dikatakan sudah reliabel.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,729	6

(Sumber : Olah data IBM SPSS 22, 2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel peningkatan penjualan (Y) pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,729 lebih besar dari > 0,60 sehingga data dikatakan sudah reliabel

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen Pemanfaatan pelatihan Kerja (X) Terhadap variabel dependen Peningkatan Sumber Daya

Manusia (Y) di Balai Latihan Kerja Kota Argamakmur Bengkulu Utara, uji regresi Linier sederhana dilakukan menggunakan program *IBM SPSS statistic 22*.

Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,743	3,952		1,453	,157
	Pemanfaatan pelatihan kerja	,420	,115	,553	3,633	,001

a. Dependent Variable: Peningkatan sumber daya manusia

(sumber : Olah data IBM SPSS 22, 2023)

Berdasarkan table diatas, dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah $Y = a + b.X$ atau $5,743 + 0,420X$. Dimana Y adalah peningkatan sumber daya manusia dan X adalah pemanfaatan pelatihan kerja. Dari persamaan diatas dapat dianalisis beberapa hal, antara lain :

1. Nilai a konstanta sebesar 5,743 berarti bahwa jika pemanfaatan pelatihan kerja (X) nilainya nol, maka peningkatan sumber daya manusia (Y) pada peserta pelatihan di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara adalah 5,743.
2. Nilai b koefisien regresi variabel pemanfaatan pelatihan kerja (X) sebesar 0,420 artinya jika variabel pemanfaatan pelatihan kerja mengalami kenaikan 1 point maka peningkatan sumber daya manusia pada peserta pelatihan di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara juga akan bertambah sebesar +0,420.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemanfaatan pelatihan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembeli (Y). Selajutnya persamaan regresi $Y = 5,743 + 0,420X$ yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan peningkatan sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh pemanfaatan pelatihan kerja akan diuji apakah valid atau tidak dengan uji t. pertama membuat hipotesis yang mana :

Ho : tidak terdapat pengaruh antara pemanfaatan pelatihan kerja terhadap peningkatan sumber daya manusia di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara.

Ha : terdapat pengaruh antara pemanfaatan pelatihan kerja terhadap peningkatan sumber daya manusia di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara.

Dengan kaidah pengujian jika, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak. Dari tabel Coefficients (a) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,633$ Nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2)(n-2) = t(0,05/2)(30) = 3,633$ Dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,633 > t_{tabel} = 3,633$, sehingga berdasarkan kaidah pengujian maka Ho ditolak yang artinya sama dengan terdapat pengaruh antara pemanfaatan pelatihan kerja terhadap peningkatan sumber daya manusia di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji determinasi menggunakan program *IBM SPSS Statistik 22*.

Tabel 4.11 Uji Determinasi
Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
,553 ^a	,306	,282	1,680	,306	13,201	1	30	,001

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan pelatihan kerja

b. Dependent Variable: Peningkatan sumber daya manusia

(Sumber :IBM SPSS Statistik 22)

Dari tabel diatas diperoleh nilai R-square sebesar 30,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pemanfaatan pelatihan kerja dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen peningkatan sumber daya manusia sebesar 30,6% sedangkan sisanya sebesar 69,4% oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian mengenai pengaruh pemanfaatan pelatihan kerja terhadap peningkatan sumber daya manusia. Adapun kesimpulan yang relevan dengan hasil analisis data penelitian sebagai berikut, Pemanfaatan pelatihan kerja di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara adalah sebesar 34,12 dalam kategori sangat baik. Peningkatan sumber daya manusia di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara 20,06 termasuk dalam kategori sangat baik. Ada pengaruh yang signifikan antara pemanfaatan pelatihan kerja terhadap peningkatan sumber daya manusia sebesar 0,306 atau sebesar 30,6%. Berarti menunjukkan bahwa pemanfaatan pelatihan kerja pengaruh terhadap peningkatan sumber daya manusia di balai latihan kerja kota argamakmur Bengkulu utara sebesar 30,6%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 69,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam variabel independen dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Vladimir, V. F. (2017). Uji Instrumen. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Drs. H Malayu S.P Hasibuan. (2019). *manajemen sumber daya manusia*.
- Erwin. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pelabuhan. *Fakultas Bisnis Universitas Budhi Dharma Tangerang*, 15(01), 71–79.
- Komala, R. D. (2017). Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom. *Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom*, 3(2), 330–337.
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2), 239–246.
- Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Batanghari, U. (2020). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja (BLK) JAMBI*. 1–97.
- Prof. DR. H. Abdurrahmat Fathoni, M. S. (n.d.). *manajemen sumber daya manusia*.