I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Masalah

Perkembangan usaha saat ini menuntut perusahaan agar mampu bersaing, perusahaan harus menjalankan usahanya dengan pemikiran dan strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan usaha dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang agar tujuan perusahaan tercapai adalah sumber daya manusia. Nursanti (2014) menyatakan SDM merupakan salah satu elemen utama dari sebuah organisasi atau perusahaan yang berperan sebagai pengerak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam kemampuan serta keterampilan diiringi sikap dan prilaku yang baik merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Farisi (2020) menjelaskan kinerja merupakan aktivitas yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaanya. Kinerja karyawan yang semakin tinggi akan mengoptimalkan tujuan perusahaan, jika kinerja karyawan pada suatu perusahaan rendah, maka perusahaan tidak mampu menghasilkan pencapaian kerja sesuai dengan target yang ditentukan dan dengan demikian perusahaan atau organisasi tidak dapat mengikuti arus persaingan yang ada.

Program pelatihan kerja merupakan salah satu cara perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas dan mengembangkan kemampuan karyawan. Dyastuti (2018) menjelakan pelatihan kerja juga merupakan suatu keharusan dalam suatu organisasi atau perusahaan karna semakin terdidik dan terlatihnya karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Kegiatan pelatihan diharapkan mengurangi kesenjangan antara SDM yang dimiliki perusahaan dengan SDM yang diharapkan perusahaan.

UD Salim Abadi merupakan salah satu perusahaan distributor yang bergerak dibidang sarana produksi pertanian seperti pupuk, pestisida, insektisida, herbisida, bibit, dan peralatan pertanian lainya. Beralamatkan di Dusun III Desa Tanggul

Angin, Kecamatan Punggur, Kabupaten Lampung Tenggah. UD Salim Abadi memiliki 7 cabang toko yang tersebar di Provinsi Lampung untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan sarana produksi pertanian. Jumlah keseluruhan karyawan yang dimiliki perusahaan adalah 75 karyawan yang terdiri dari 7 bagian manajerial, 12 staf kantor, 5 sopir pengantar barang, dan 49 pramuniaga yang tersebar ke seluruh Toko Cabang UD Salim Abadi. Pramuniaga di UD Salim Sebagai usaha yang bergerak dibidang layanan distribusi sarana produksi pertanian kualitas SDM sanggat penting, terutama pramuniaga sebagai SDM utama dalam kelangsungan bisnis perusahaan.

Kualitas SDM terutama pramuniaga di UD Salim Abadi perlu diperhatikan, agar memberikan kepuasan kepada konsumen sebagaimana visi UD Salim Abadi yakni "Menjadi jaringan *retail* dan grosir terbesar, unggul dalam pelayanan, profesionalisme dalam pengelolaan, memenuhi kebutuhan, dan harapan konsumen". Memenuhi visi tersebut diperlukan SDM yang berkualitas dengan kinerja yang baik. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Manajer HRD Bapak Asep Rahman Susanto permasalahan yang terjadi di UD Salim Abadi adalah kurangnya kemampuan dan pengetahuan karyawan akan produk yang dipasarkan, oleh karna itu dilakukan pelatihan kerja terhadap pramuniaga guna meningkatkan kualitas SDM dan pengetahuan akan produk. UD Salim Abadi melakukan program pelatihan kerja terhadap pramuniaga secara rutin 2 kali tiap bulanya. Data kegiatan pelatihan UD Salim Abadi yang dilakukan pada bulan Maret - April dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kegiatan pelatihan UD Salim Abadi bulan Maret-April 2021

No	Tanggal	Kegiatan Pelatihan	Peserta	Pemateri
1	13/03/2021	Administrasi toko dan Manajemen Gudang	49 Pramuniaga	Viktor K dan Sajiono
2	24/03/2021	Teknik Komunikasi dan Stock Opname	49 Pramuniaga	Joko Tri H dan Aris W.
3	03/04/2021	Pengoprasian Aplikasi Pengolah Data	49 Pramuniaga	Viktor K
4	10/04/2021	Basic Training	12 Karyawan Baru	Asep Rahman Susanto
5	18/04/2021	Praktek Lapangan	12 Karyawan Baru	Joko Tri H.
6	24/04/2021	Product Konowlage	49 Pramuniaga	Joko Tri H dan Asep Rahman Susanto

Sumber: UD Salim Abadi (2021)

Tabel 1 menunjukan pelatihan kerja yang telah dilakukan UD Salim Abadi pada bulan Maret-April 2021. Pelatihan kerja dilakukan 2 kali dalam 1 bulan secara rutin bagi seluruh pramuniga, namun bila terdapat karyawan baru akan dilakukan pelatihan dasar *(basic training)* dan praktek lapangan guna mengenalkan tugas atau pekerjaan yang dilakukan. UD Salim Abadi memiliki pertimbangan khusus dalam penentuan jadwal dan materi pelatihan kerja, diantaranya: jadwal pemateri, keahlian yang dibutuhkan karyawan, lokasi, dan kesiapan peserta. Pelatihan kerja yang telah dilakukan diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan agar sesuai standar yang diinginkan perusahaan. Melihat pelatihan kerja yang telah dilakukan sebanyak 6 kali dalam bulan April-Mei 2021, maka penulis tertarik menjadikan topik Tugas Akhir (TA) analisis kinerja karyawan dengan judul **"Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD Salim Abadi"**, agar perusahaan dapat mengetahui pengaruh pelatihan kerja yang telah dilakukan terhadap karyawan.

1.2 Tujuan

Tujuan penulisan laporan Tugas Akhir ini adalah:

1. Menguraikan landasan penilaian kinerja karyawan pramuniaga di UD Salim Abadi
2. Menguraikan pelatihan kerja karyawan pramuniaga di UD Salim Abadi
3. Menganalisa pengaruh antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan di UD Salim Abadi Punggur.

1.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Diperlukan SDM yang berkualitas agar aktivitas manajemen berjalan dengan optimal, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2015) menjelaskan Kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap perekonomian. Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan kerja. Pelatihan dilakukan untuk mengoreksi kekurangan kinerja, meningkatkan kemampuan, dan pengetahuan karyawan. Prawira (2008)

menjelaskan ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu: memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

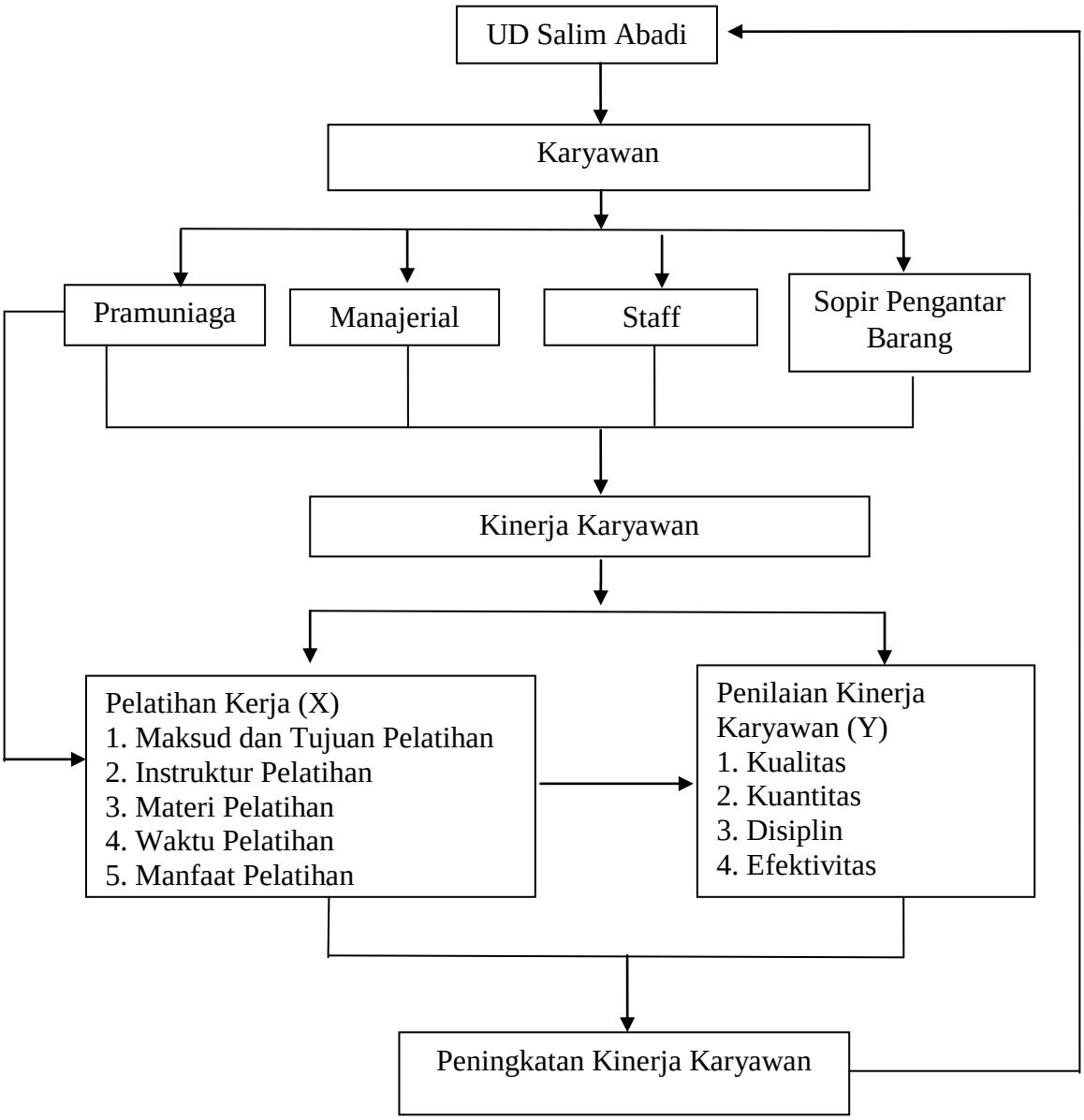
UD Salim Abadi merupakan perusahaan distributor yang bergerak dalam bidang sarana produksi pertanian meliputi pupuk, pestisida, dan benih. UD Salim Abadi memiliki 7 cabang toko yang tersebar di Provinsi Lampung, kantor pusat UD Salim Abadi beralamat di JL Raya Punggur – Gunung Sugih, Dusun III Tanggul Angin, Kecamatan Punggur, Kabupaten Lampung Tenggah. Jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan adalah 75 karyawan yang terdiri dari 7 bagian manajerial, 12 staf kantor, 49 pramuniaga, dan 5 sopir pengantar barang. Pramuniaga merupakan SDM utama dalam pelaksanaan bisnis perusahaan.

UD Salim Abadi melakukan program pelatihan kerja terhadap seluruh karyawan toko setiap bulanya guna meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan akan produk yang dipasarkan. Adanya pelatihan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan mempertahankan konsumen. Widodo (2015) menjelaskan pelatihan merupakan Serangkaian kegiatan pribadi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga dapat mencapai kinerja profesional di bidangnya masing-masing. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini sesuai dengan standar.

Suharno dan Retnonigsih (2014) menjelaskan pramuniaga merupakan karyawan yang bekerjadi perusahaan dagang yang memiliki tugas melayani dan meyakinkan konsumen. Pelatihan kerja yang dilakukan terhadap pramuniaga selama bulan Apri-Mei 2021 sebanyak 6 kali pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kualitas karyawan. Perusahaan perlu mengetahui apakah pelatihan kerja yang telah dilakukan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam melihat pengaruh pelatihan kerja dibutuhkan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sugiyono (2013) menjelaskan analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang

digunakan untuk mengukur pengaruh antara variable bebas (X) dan variable terkait (Y).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dilihat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Kontribusi

Laporan Tugas Akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. UD Salim Abadi, dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam pengelolaan dan pengembangan karyawan, khususnya dibidang sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan.
2. Politeknik Negeri Lampung, sebagai bahan referensi dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang akademik, khususnya dengan mata kuliah yang berhubungan dnegan sumber daya manusia.
3. Pembaca, menjadi bahan penambah ilmu pengetahuan dan informasi khususnya dalam melihat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan referensi dan sumber data bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dengan objek yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) menjelaskan kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) menjelaskan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyararan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan secara kualitas sesuai dengan peraturan dan tangung jawab yang diberikan. Bangun (2012) menjelaskan penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada priode tertntu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaanya melampaui standar yang diberikan dinilai kinerja yang baik. Demikian juga hasil pekerjaan yang kualitasnya dibawah standar yang diberikan dinilai kurang baik.

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Pentingnya peranan SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan menuntut seorang pemimpin untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan, dan memilihara SDM sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan secara berbeda oleh para penulis beberapa diantaranya:

Hasibuan (2014) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Lawrence (2007) mengatakan SDM merupakan faktor krisis (*crusial factor*) yang menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentik organisasi sosial, lembaga pemerinntah maupun badan usaha. Rendahnya kualitas SDM menyebabkan turunya efektivitas kerja karyawan/pegawai akan mempengeruhi pencapaian tujuan oraganisasi dan efektivitas yang direncanakan.

Harianja (2007) menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan kesuruhan penuntuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan mendapatkkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan dapat dipertangung jawabkan. Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan SDM dengan baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bangun (2012) menjelaskan penegembangan SDM adalah proses untuk meningkatkan kemampuan SDM dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Price (2011) menjelaskan pengembangan SDM merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam SDM. Pengembangan SDM menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi dimasa yang akan datang. Silalahi (2000) menjelaskan pengembangan SDM adalah kesinambungan meningkatkan mutu SDM dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat

disimpulkan bahwa pengembangan SDM adalah peningkatan kemampuan atau kopentensi karyawan dalam menunjang pelaksanaan tugas atau pekerjaan mereka.

Upaya pengembangan perusahaan memerlukan adanya penilaian kinerja yang bertujuan mengukur keberhasilan atau capaian perusahaan. Deslar dalam Syahyuni (2018) menjelaskan penilaian kinerja berarti menevaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa yang lalu relatif standar kinerjanya, penilaian kinerj amengasumsikan bahwa karyawan memahammi standar kerja dan memberikan karyawan umpan balik perupa pengembangan, dan pelatihaan serta insentif untuk membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan .\

C. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Strees dalam Eka (2009) menjelaskan, umumnya orang percaya bahwa kinejra karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat kerja seseorang
2. Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Berdasarkan pendapat Bars dan Rue dalam Eka (2009) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan . Faktor individu tersebut yaitu:

1. Usaha (*effort*), yang menunjukan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelengarakan tugas
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role* atau *Task Perception*, yaitu segala prilaku dan efektivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, materil, pendidikan supervise, desain, organisasi, pelatihan dan keberuntungan.Tercapainya kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal.

D. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bangun (2012) menyatakan bahwa penilaian kerja suatu perusahaan memiliki berbagai macam manfaat antara lain:

1. Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi .

2. Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

   Penilaian kerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Penilaian kinerja dilakukan pada setiap individu atau karyawan, setiap karyawan yang hasil penilaian kinerjanya rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan ataupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

   Tujuan pemeliharaan sistem akan memberikan manfaat pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan dari individu maupun tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem SDM.

4. Dokumentasi

   Manfaat penilaian kerja berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen SDM, pemenuhan secara legal manajemen SDM, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.2 Pelatihan Kerja

Widodo (2015) menjelaskan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja secara professional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Pelatihan bagi karyawan merupakn sebuah proses pembelajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Robert dan John (2006) membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu pelatihan umum dan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan mmperoleh keterampilan yang dapat di pakai hampir disemua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan dimana karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah dapat digunakan khusunya dibidang pekerjaan. Berdasarkan pengertian di atas, pelatihan kerja merupakan peroses pembelajaran karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guna melaksanakan pekerjaan atau tugas secara efektif dan efisien.

A. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Carell dalam Surya dalam Nursanti (2014) menjelaskan pelatihan kerja memiliki 5 tujuan diantaranya:

1. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar kompetan dalam melaksankan pekerjaan atau tugasnya.
3. Membantu memecahkan persoalan oprasiional.
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Meldona (2009) menjelaskan pelatihan kerja mempunyai peranan besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi . Kualitas pelatihan sangat bergantung pada kemampuan penatar dalam merencanaan, mengorganisasi, menyelenggarakan, dan mengevaluasi program pelatihan. Pelatihan kerja memiliki manfat bagi karyawan. Simamora dalam Dyastuti (2018) menjelaskan ada bebrapa manfaat dari program pelatihan diantaranya:

1. Meningkatkan kualitas dna kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar karyawan yang diperlukan untuk mecapai standar kerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan SDM.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi merek.

B. Indikator Pelatihan

Mangkunegara (2013) menjelaskan indikator pelatihan diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

   Berdasarkan analisis kebutuhan program yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bertingkat bawah dan mengah.

2. Tujuan Pelatihan

   Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karna itu pelatihan yang akan diselengarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu

mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

   Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

   Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

   Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

   Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang menyangkut masalah kinerja dan pelatihan kerja menunjukan hasil sebagai berikut:

1. Penelitian Sari dan Susilo (2020) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kreativitas Sebagai Variabel *Intervening* Studi pada Karyawan BRI Kantor Cabang Kawi Malang" yang meneliti pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai variabel *intervening* menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi pelatihan kerja, kreativitas, dan kinerja karyawan. Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur *path*. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja dan kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyak Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang, dan kreativitas mediasi hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian Sarwani, dkk (2020) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara

Internasional Soekarno Hatta Cengkareng" yang meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan menggunakan metode *explanatory research* dengan teknik analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,6% uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,199 > 1,998). Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktiivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 6,954 + 0,307X1 + 0,530X2 dan kontribusi pengaruh sebesar 60,4%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (47,275 > 2,750).

3. Penelitian Santoso dan Johnathan (2018) yang berjudul "Analisi Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort" yang menganalisa pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan dan faktor manakah yang memiliki pengaruh paling dominan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan penyebaran kuisioner yang dibagikan pada 62 responden yang merupakan karyawan Bumi Surabaya City Resort yang telah mengikuti pelatihan *company culture & company strategy*. Hasil penelitian menunjukan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun faktor komunikasi pelatih bukanlah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas pelatihan, melainkan faktor materi pelatihan.
4. Penelitian Nursanti (2014) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Cv Kedai Digital Yogyakarta" Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta, (2) Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta, dan (3) Pelatihan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta.
5. Penelitian Widjaja dan Supriyatna (2020) yang berjudul "Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan" yang meneliti pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan, komunikasi oraganisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.