

Efek Pelatihan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan Dompok Sejuta Harapan

Triana Nur Handayani^{1*}, Arif Effendi²

¹Manajemen Dakwah, Institut Islam Mambaul Ulum Surakarta, Kota Surakarta, Indonesia

²Hukum Keluarga, Institut Islam Mambaul Ulum Surakarta, Kota Surakarta, Indonesia

*Email: anatreana@gmail.com

Received: 27 May 2024 / Accepted: 24 Juni 2024 / Published online: 28 Agustus 2024

Abstract

Human assets enormously decide the method of effective execution of an organization. Human asset advancement points to guarantee that qualified work force can carry out their obligations and capacities as workers and encourage the accomplishment of company objectives. The significance of human asset preparing and improvement inside an institution or company is that it is trusted that the representatives included will be able to do their work or have the capability agreeing to competency prerequisites. So it is fundamental to know how human asset preparing is given, its execution comes about, and how solid the impact is on Dompok Sejuta Harapan (DSH) Organized workers. decide the level of human asset preparing given, execution comes about, and how solid the impact is on workers of DSH educate utilizing quantitative inquire about strategies based on concrete information measured utilizing measurements as a calculation test apparatus. The comes about of giving preparing are within the Great category, the Means value is 23.375. The execution comes about are within the Great category, it is known that the value of 0.621, and it is concluded that it incorporates a solid relationship. From the calculation of the r_{xy} relationship, $r_{statistics}$ is 0.870. r_{table} 0.349. Based on the comes about of the information investigation, it can be concluded that the speculation that "There is/is a positive impact between human asset preparing and the execution comes about of DSH representatives".

Keywords: human resources training, employee, performance result.

Abstrak

Karyawan adalah aset yang penting dalam melaksanakan organisasi yang efektif. Pelatihan karyawan ditujukan untuk menjamin tenaga kerja yang berkualitas dapat menjalankan kewajiban dan kapasitasnya sebagai karyawan dalam mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Arti penting dari pelatihan dan peningkatan SDM di suatu lembaga/perusahaan adalah karyawan yang terlibat di dalamnya mampu menjalankan tugas atau mempunyai kemampuan untuk memenuhi persyaratan kompetensi. Jadi penting untuk mengetahui bagaimana pelatihan sumber daya insani diberikan, pelaksanaannya, dan seberapa kuat dampaknya terhadap pekerja lembaga Dompok Sejuta Harapan (DSH). Menentukan tingkat pelatihan SMD yang diberikan, pelaksanaan yang dilakukan, dan seberapa kuat dampaknya terhadap kinerja karyawan DSH dengan menggunakan pertanyaan kuantitatif tentang strategi berdasarkan informasi konkrit yang diukur menggunakan pengukuran sebagai alat uji perhitungan. Hasilnya, pemberian pelatihan berada pada kategori Baik, nilai rata-rata sebesar 23,375. Hasil yang diperoleh berada pada kategori Baik, diketahui nilai 0,621, dan disimpulkan mempunyai hubungan yang kuat. Dari perhitungan hubungan r_{xy} diperoleh r_{hitung} sebesar 0,870 dan r_{tabel} 0,349. Berdasarkan hasil

penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis "Ada dampak positif antara pelatihan sumber daya insani dan hasil kinerja karyawan DSH".

Kata kunci: sumber daya insani, kinerja karyawan, hasil



© 2024 Oleh authors. Lisensi Pawarta *Journal of Communication and Dawah*, Institut Islam Mamba'ul 'Ulum (IIM) Surakarta. Artikel ini bersifat *open access* yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution (CC BY) license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan proses berhasilnya kinerja suatu organisasi. Tujuan pengembangan SDM tidak lain adalah untuk lebih mudah mencapai tujuan organisasi dan menjamin bahwa orang-orang yang bekerja di dalamnya mampu menjalankan tugas dan fungsi sebagai karyawan di dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM berperan penting dalam sebuah organisasi, dengan tujuan agar para pegawai yang terlibat mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi. Hal ini tentunya akan memberikan efek terhadap penilaian masyarakat selaku pelanggan (Apriliana & Nawangsari, 2021). Oleh karena itu, setiap pegawai perlu memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan diri dan menambah pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang cukup untuk menciptakan kualitas kerja dan kemajuan karir yang langsung mengarah pada perkembangan perusahaan atau organisasi (Krisnawati & Bagia, 2021).

Dalam proses pengembangan kemampuan karyawan, cara umum yang dilakukan suatu organisasi adalah mengadakan kegiatan pelatihan untuk karyawan. Setiap karyawan harus memiliki keinginan yang kuat untuk dapat berkembang dan memiliki wawasan keilmuan, keterampilan dan kemampuan yang cukup untuk menciptakan mutu kinerja dan kemajuan karir yang langsung mengarah pada perkembangan perusahaan atau organisasi. Pelatihan pada karyawan harus

dilaksanakan agar karyawan mampu dan bersedia ditempatkan pada posisi tertentu di perusahaan. Artinya, karyawan mampu bekerja dan bersedia mengikuti segala peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan. Pelatihan adalah proses pembentukan dan pembekalan pegawai melalui peningkatan ketrampilan, kemampuan, wawasan keilmuan dan perilaku. Artinya pelatihan mempengaruhi perilaku karyawan sesuai harapan lembaga atau perusahaan. Pelatihan juga mengacu pada bentuk rangkaian kegiatan seseorang yang memiliki tujuan meningkatkan keterampilan dan wawasan keilmuan secara terstruktur sehingga mampu mencapai kinerja yang profesional dalam bidang tertentu (Krisnawati & Bagia, 2021).

Karena tuntutan pekerjaan dan jabatan, perusahaan dan organisasi semakin mementingkan pengembangan sumber daya manusia dan karyawannya. Untuk itu, sangat penting adanya peningkatan keterampilan serta wawasan keilmuan pada karyawan melalui berbagai cara konkrit, misalnya melalui pelatihan. Pelatihan adalah bentuk kegiatan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan potensi dan keterampilan dalam suatu jabatan atau pekerjaan (Suratman & Eriyanti, 2020).

Ada banyak manfaat yang didapatkan dari adanya pelatihan bagi karyawan, di antaranya adalah untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap budaya dan pesaing dari luar, mendukung karyawan dengan keterampilan untuk dapat bekerja

dengan teknologi dan metode yang baru sehingga dapat bekerja secara efektif. Membangun budaya perusahaan yang menghargai inovasi, pembelajaran dan kreativitas, serta bekerja sebagai kelompok untuk menghasilkan layanan dan produk yang berkualitas tinggi, berkontribusi pada perusahaan di tempat kerja dan memberikan peluang baru seiring perubahan minat dan keterampilan karyawan. Mempersiapkan diri karyawan untuk menerima satu sama lain dan bekerja sama secara lebih efektif (Pratiwi et al., 2023).

Dalam konteks ini, penelitian lebih lanjut tentang pengaruh pemberian pelatihan sumber daya insani terhadap hasil kinerja karyawan menjadi penting. Dengan memahami efek pelatihan secara lebih mendalam, organisasi dapat mengembangkan strategi pelatihan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan perusahaan. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan panduan bagi manajemen sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan terkait investasi pelatihan karyawan terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan. Dalam (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata kinerja berarti segala sesuatu yang dapat dicapai, prestasi yang diraih, serta kemampuan dalam bekerja. Pendapat lain menyatakan kinerja adalah sesuatu yang mengacu pada segala sesuatu yang dilakukan seseorang ketika melaksanakan tugas pekerjaan dan hasil yang dicapainya. Dari kedua pengertian diatas jelas bahwa kinerja berarti kemampuan bekerja atau keberhasilan yang dicapai dalam melakukan suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2017).

Lembaga Dompot Sejuta Harapan (DSH) yang berlokasi di Klaten merupakan salah satu lembaga resmi yang mengutamakan kinerja karyawan dengan optimal dalam melayani masyarakat. Sebagai lembaga sosial, DSH rutin melaksanakan upaya

kompensasi berupa pembagian beras sosial dan pinjaman keranda jenazah beserta mobil ambulans untuk masyarakat yang membutuhkan dalam penyelenggaraan pemakaman jenazah. DSH mengembangkan jaringan tim relawan yang tergabung dalam Tim Siaga, di mana mereka siap siaga terjun ke masyarakat. Pada bulan Ramadhan dilaksanakan program khusus antara lain berbagi dan menghimpun zakat dan sedekah dalam berbagai bentuk. Kegiatan lain adalah pembagian hewan qurban ke wilayah-wilayah yang kekurangan, aqiqah serta program khitan massal untuk anak-anak yatim dan dhuafa. Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan secara rutin oleh DSH setiap tahunnya sebagai wujud kepedulian nyata dalam membantu sesama (Dompot Sejuta Harapan, 2023).

Dalam mendukung lancarnya kegiatan dan meningkatkan hasil kinerja karyawan, DSH secara rutin mengadakan pelatihan-pelatihan kepada seluruh karyawan. Dari beberapa pelatihan yang terlaksana adalah Pelatihan Sumber Daya Insani yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan bekerja atau keberhasilan yang dicapai dalam pekerjaannya.

Dari hasil observasi evaluasi karyawan yang dilakukan oleh internal manajemen diperoleh data seperti terlihat pada tabel Evaluasi Kinerja Karyawan Tahun 2022, yang tersaji dalam tabel berikut.

Tabel 1. Evaluasi Kinerja Karyawan

No	Nilai	Frekuensi
1	41-50	7
2	51-60	7
3	61-70	7
4	72-80	6
5	81-90	4
6	91-100	6
Total		37
Rata-rata		66,7

Sumber: Data HRD DSH

Data di atas memperlihatkan gambaran rata-rata nilai kinerja karyawan hanya

sebesar 66,7. Pada kenyataannya, hasil tersebut belum maksimal dan belum sesuai dengan harapan manajemen yang mempunyai target nilai minimal adalah 80. Dengan begitu, pencapaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di DSH masih kurang baik dan belum sesuai standar manajemen.

Berdasarkan hasil penilaian tersebut pihak manajemen memberikan penjelasan bahwa kurang baiknya kinerja karyawan di DSH disebabkan oleh sejumlah faktor, di antaranya tingkat pengambilan keputusan kurang tepat; rendahnya disiplin kerja dari karyawan; rendahnya inisiatif berpendapat dari karyawan; rendahnya tingkat kerjasama dari karyawan; rendahnya tingkat kehadiran dari karyawan; dan kurangnya pemberian pelatihan terhadap karyawan. Atas masalah tersebut, manajemen menilai bahwa pemberian pelatihan dianggap sebagai faktor penyebab utama terhadap rendahnya kinerja karyawan sehingga mereka perlu melakukan pengukuran dan penilaian terhadap efek pelatihan yang sudah terselenggara (Wawancara dengan manajemen, 2023).

Berdasarkan penjabaran tersebut, penulis menarik tiga rumusan masalah yang akan dibahas dalam artikel ini. *Pertama*, bagaimana pengaruh pelatihan Sumber Daya Insani (SDI) terhadap kinerja karyawan? *Kedua*, bagaimana hasil pemberian pelatihan sumber daya insani terhadap karyawan? *Ketiga*, seberapa kuat pengaruh pelatihan SDI terhadap karyawan DSH? Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka Peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian pelatihan SDI yang dilakukan organisasi terhadap hasil kinerja karyawan DSH.

Berdasarkan kajian literatur, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain pelatihan,

komunikasi, dan disiplin kerja (Pratiwi et al., 2023). Seperti yang telah kita bahas sebelumnya, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik dalam dunia kerja. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan keilmuan para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Pelatihan adalah proses mempertahankan atau meningkatkan keterampilan karyawan agar dapat bekerja secara efektif di tempat kerja (Pratiwi et al., 2023).

Dalam melaksanakan pelatihan, terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan pelatihan. Efektivitas suatu pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain instruktur, peserta, materi, dan metode yang digunakan (Rahmayani & Prasetya, 2015). Instruktur atau pelatih adalah individu atau tim yang melatih karyawan untuk menguasai analisis kebutuhan desain pembelajaran dengan validasi pelaksanaan yang diperlukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tujuan yang diinginkan organisasi. Pelatih memainkan peran penting dalam pengembangan keterampilan karyawan. Pelatih harus mempunyai syarat yang tepat: kemampuan menggunakan materi yang diajarkan dalam pelatihan dengan sukses. Memberikan bahan ajar yang tepat dengan tingkat pemahaman peserta, kemampuan berkomunikasi dengan peserta, kemampuan meningkatkan partisipasi dan keaktifan peserta, serta keterampilan sosial untuk proaktif memberikan dukungan selama pelatihan (Rahmayani & Prasetya, 2015).

Panitia menentukan persyaratan dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan. Ada beberapa syarat yang harus

dipenuhi oleh peserta pelatihan. Artinya peserta pelatihan berminat terhadap kemajuan dan perkembangan dirinya, peserta memiliki semangat dan berantusias selama mengikuti pelatihan, peserta aktif dan berpartisipasi dalam pelatihan, dan materi dapat diterima dengan baik.

Materi pelatihan ditentukan oleh tujuan dan target yang ingin diperoleh, maka definisinya harus sistematis. Peserta dapat memahami materi pelatihan, buku, modul dan kertas kerja yang diberikan sehingga bermanfaat dan dapat diterapkan di dunia kerja (Rahmayani & Prasetya, 2015). Untuk mencapai pelatihan yang efektif dan efisien, metode pelatihan yang digunakan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Media, peralatan, dan metode pelatihan yang digunakan juga harus tepat guna.

Kinerja adalah sejauh mana hasil dapat dicapai ketika melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Kinerja perusahaan atau lembaga mengacu pada sejauh mana perusahaan atau lembaga tersebut mewujudkan tujuannya dengan baik (Mangkunegara, 2017).

Informasi mengenai kinerja suatu organisasi sangat penting untuk menilai apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini telah memenuhi tujuan yang diharapkan. Namun kenyataannya, banyak organisasi yang hanya memiliki sedikit atau bahkan tidak memiliki informasi sama sekali mengenai kinerjanya. Kinerja yang dihasilkan dari aktivitas kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor, untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga dalam jangka waktu tertentu (Nawawi, 2011).

Kinerja adalah kemauan seorang individu atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan mencapai

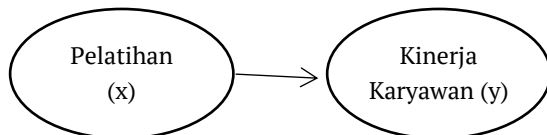
tujuan yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya (Rivai, 2009).

Berdasarkan beberapa pengertian dan pendapat tentang kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses di mana seseorang melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan. Kinerja juga dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh individu-individu dalam suatu perusahaan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Indikator kinerja dapat diukur dari segi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, penggunaan waktu, dan kolaborasi. Kuantitas diukur dengan jumlah aktivitas yang ditugaskan dan persepsi karyawan terhadap hasilnya. Mutu pekerjaan dapat diukur dari pemahaman karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas ditinjau dari keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan hampir sempurna atau sesuai tujuan kerja yang diharapkan. Pemanfaatan waktu kerja diukur dari pemahaman karyawan terhadap tugas yang diselesaikan sejak dimulainya waktu sampai dengan pelayanan selesai dilakukan menjadi *output*. Selesaikan pada waktu yang ditentukan dan maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Kerjasama kemampuan membangun hubungan dengan orang lain (Rahmi, 2017).

Organisasi memiliki parameter kinerja yang menjadi sumber rujukan kinerja karyawan. Parameter atau indikator kinerja adalah pengukuran kuantitatif dan/atau kualitatif terhadap pencapaian tujuan tertentu. Indikator kinerja harus dihitung dan diukur serta berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi atau menunjukkan tingkat kinerja selama tahap

perencanaan, pelaksanaan, penyelesaian dan berfungsinya kegiatan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan prioritas pemerintah dan kunci untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik (Seni & Fauzi, 2022). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja seorang karyawan adalah tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, kerjasama, dan integritas.



Gambar 1. Kerangka hubungan antar variabel

Berdasarkan ulasan di atas, peneliti merumuskan hipotesis yang akan dipecahkan dalam penelitian yaitu (H_1) “Terdapat hubungan yang positif antara pemberian pelatihan sumber daya insani dengan kinerja karyawan pada karyawan Lembaga DSH 2024”. Dengan kata lain, semakin tinggi pemberian pelatihan sumber daya insani, maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja pada karyawan Lembaga DSH, atau sebaliknya semakin rendah pemberian pelatihan sumber daya insani, maka akan semakin rendah pula hasil kinerja pada karyawan Lembaga DSH.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena data pemberian pelatihan sumber daya insani dan hasil kinerja karyawan akan diolah dan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan angka-angka, sehingga nantinya akan diketahui sejauh mana pengaruh dari pemberian pelatihan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan. Metode ini sangat relevan dengan pengertian penelitian kuantitatif yang merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan positivisme (data konkret), diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji komputasi, dan

berbentuk angka-angka yang menarik kesimpulan sehubungan dengan masalah yang diteliti (Purwanto & Sulistyastuti, 2007).

Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner berbentuk fisik dan Google Form kepada seluruh karyawan. Data sekunder juga digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh dari arsip hasil kinerja karyawan DSH. Populasi penelitian berjumlah 32 orang karyawan sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh populasi karena populasinya kurang dari 100 orang (Arikunto, 2016; Syamsul et al., 2023). Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga DSH Kabupaten Klaten pada bulan Januari hingga Februari 2024.

Variabel bebas (x) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan Sumber Daya Insani yang diukur dengan indikator instruktur yang memberikan pelatihan, peserta yang terlibat dalam penelitian, materi yang disampaikan dalam pelatihan, metode yang digunakan dalam pelatihan, sarana yang digunakan dalam pelatihan. Sedangkan variabel terikat (y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diukur melalui tingkat kehadiran karyawan, kualitas pekerjaan karyawan, kuantitas hasil kerja karyawan, kerjasama karyawan, kemampuan dan kreativitas karyawan, tanggung jawab, serta sikap dan integritas karyawan.

HASIL & DISKUSI

DSH memiliki karyawan sebanyak 32 orang yang tersebar di beberapa Kantor Cabang yaitu Klaten, Yogyakarta, dan Solo. Berdasarkan pengambilan data, DSH Klaten mempunyai karyawan sejumlah 32 orang dengan prosentase 31,25% berjenis kelamin perempuan (10 orang) dan 68.70% karyawan berjenis kelamin laki-laki (22 orang).

Setelah mengambil data melalui kuesioner, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan. Setelah valid dan reliabel, peneliti melanjutkan penelitian dengan melakukan analisis data sesuai dengan tujuan penelitian.

Validitas & Reliabilitas Instrumen

Validitas adalah kegiatan yang digunakan untuk mengukur keakuratan suatu instrumen. Instrumen yang valid artinya instrumen tersebut berhasil mengukur variabel yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Huck (dalam Budiastuti & Bandur, 2018) menjelaskan bahwa korelasi *Pearson* digunakan untuk mengetahui korelasi antara dua skor instrumen. Semakin besar korelasi *Pearson* (r) antara kedua instrumen maka semakin besar pula validitas instrumen tersebut. Adapun uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Dimensi	Indikator	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Ket
Pelatih	Kualitas	$0,640 > 0,499$	Valid
	Penguasaan materi	$0,549 > 0,499$	Valid
Peserta	Antusias	$0,810 > 0,499$	Valid
	Memahami materi	$0,845 > 0,499$	Valid
Materi	Sesuai kebutuhan	$0,642 > 0,499$	Valid
	Lengkap & menyeluruh	$0,789 > 0,499$	Valid
Metode	Mudah dipahami	$0,832 > 0,499$	Valid
	Media pendukung	$0,698 > 0,499$	Valid
Kehadiran	Tepat waktu	$0,674 > 0,499$	Valid
	Rapat & koordinasi	$0,650 > 0,499$	Valid
Kualitas pekerjaan	Ketelitian	$0,603 > 0,499$	Valid
	Terampil	$0,679 > 0,499$	Valid
Kuantitas pekerjaan	Target terpenuhi	$0,714 > 0,499$	Valid
	Penyelesaian tepat waktu	$0,780 > 0,499$	Valid
Kerjasama	Kolaborasi	$0,797 > 0,499$	Valid
	Teamwork	$0,797 > 0,499$	Valid
Tanggung-jawab	Antisuasme	$0,510 > 0,499$	Valid
	Fokus	$0,525 > 0,499$	Valid

Sumber: Data olah peneliti.

Data di atas menunjukkan bahwa uji validitas melalui nilai r_{hitung} mempunyai nilai lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Adapun nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% untuk 32 responden adalah 0,449. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dinyatakan valid.

Sementara itu, tingkat reliabilitas diukur menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* yang diambil dari *output* SPSS untuk membuktikan apakah variabel yang digunakan sudah reliabel untuk dilakukan penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dipakai menggunakan obyek yang sama secara berulang kali dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015; Syamsul et al., 2023). Adapun berikut ini hasil penjabaran uji reliabilitas yang diambil melalui perbandingan nilai *Alpha Cronbach* dengan r_{tabel} .

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's $> r_{tabel}$	Ket
1	Pelatihan	$0,87 > 0,349$	Reliabel
2	Kinerja karyawan	$0,87 > 0,349$	Reliabel

Sumber: Output SPSS.

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat dari tabel *Cronbach's Alpha* variabel Pelatihan Sumber Daya Insani dan variabel Kinerja Karyawan DSH adalah angka 0,87. Nilai r_{tabel} dengan sampel 32 menunjukkan angka 0,349. Atas dasar tersebut, maka didapatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* selaku r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,870 > 0,349$). Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa melalui signifikansi 5%, variabel yang diteliti dinyatakan reliabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan dapat diterima untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Analisis Data

Kuisisioner yang disebarakan didapatkan beberapa data yang kemudian diolah untuk mendapatkan hasil uji penelitian.

Berdasarkan hasil pendataan skor variabel pelatihan sumber daya insani terhadap 32 responden, dengan penilaian skala likert sangat baik (skor 4) sampai sangat tidak baik (skor 1) pada delapan indikator variabel X, didapatkan bahwa skor responden terendah adalah 16 dan skor tertinggi adalah 32. Hasil tersebut juga mendapatkan nilai rata-rata skor sebesar 23,375.

Setelah mengetahui rata-rata variabel pelatihan sumber daya insani, kemudian peneliti mengategorikan responden ke dalam empat kelas interval melalui rumus $i = \frac{R}{k} = \frac{(32-16)+1}{4}$ dan menghasilkan nilai 4,25. Nilai tersebut kemudian dilakukan pembulatan sehingga dapat diklasifikasikan ke dalam empat kelas kategori. Adapun hasil kategorisasi dari variabel pelatihan sumber daya insani dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Prosentase Respon Variabel Pelatihan

No.	Interv.	Frek.	Kategori	%
1	16-19	3	Sangat tidak baik	9,4%
2	20-23	12	Tidak Baik	37,5%
3	24-27	14	Baik	43,7%
4	28-32	3	Sangat Baik	9,4%
Jumlah		32		100%

Sumber: Data olah peneliti.

Melalui tabel tersebut ditemukan bahwa nilai rata-rata 23,375 berada pada interval 24-26 sehingga masuk pada kategori baik. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian pelatihan sumber daya insani di DSH Klaten Tahun 2024 memiliki kategori Baik.

Selanjutnya dilakukan perhitungan pada data jawaban responden pada variabel terikat (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil pendataan skor variabel kinerja karyawan terhadap 32 responden, dengan penilaian skala likert sangat baik (skor 4) sampai sangat tidak baik (skor 1) pada sepuluh indikator variabel Y, didapatkan bahwa skor responden terendah adalah 23 dan skor tertinggi adalah 40. Hasil tersebut

juga mendapatkan nilai rata-rata skor sebesar 32,937.

Setelah mengetahui rata-rata variabel kinerja karyawan, kemudian peneliti mengategorikan responden ke dalam empat kelas interval melalui rumus $i = \frac{R}{k} = \frac{(40-23)+1}{4}$ dan menghasilkan nilai interval sebesar 4,5. Berdasarkan nilai tersebut kemudian peneliti mengklasifikasikan hasil penilaian ke dalam empat kelas kategori. Adapun hasil kategorisasi dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Prosentase Respon Variabel Kinerja Karyawan

No.	Interv.	Frek.	Kategori	%
1	23-26	2	Sangat tidak baik	6,2%
2	27-30	8	Tidak Baik	25,0%
3	31-35	11	Baik	37,4%
4	36-40	11	Sangat Baik	37,4%
Jumlah		32		100%

Sumber: Data olah peneliti.

Melalui tabel tersebut ditemukan bahwa nilai rata-rata 32,9375 berada pada interval 31-35 sehingga masuk pada kategori baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di DSH Klaten Tahun 2024 memiliki kategori Baik.

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas dengan nilai residual berdistribusi normal, maka selanjutnya melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi menggunakan nilai *Product Moment* yang didapatkan menggunakan bantuan aplikasi olah data *SPSS Statistics*, adapun hasilnya sebagai berikut.

Data *product moment* memperlihatkan bahwa nilai koefisien korelasi *Pearson* antara variabel pelatihan SDI (variabel bebas) dan variabel kinerja (variabel terikat) adalah sebesar 0,621. Perbandingan kemudian dilakukan dengan menggunakan pedoman tingkat korelasi *Pearson*.

Tabel 6. Uji Korelasi *Product Moment*

Correlations	Pelatihan	Kinerja
Pelati- Pearson	1	.621
han SDI correllation		
Sig. (2-tailed)		<.001
N	32	32
Kinerja Pearson	.621	1
correllation		
Sig. (2-tailed)	<.001	
N	32	32

Sumber: Output SPSS

Setelah dilakukan perbandingan dengan klasifikasi pedoman derajat hubungan korelasi *Pearson*, dapat diketahui bahwa nilai *Pearson correllation* berada pada taraf kuat dengan nilai pada rentang 0,61 sampai 0,80 ($0,61 < 0,621 < 0,8$). Atas dasar tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara pemberian pelatihan sumber daya insani dengan hasil kinerja karyawan DSH Klaten memiliki korelasi yang kuat.

Diskusi

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah menjamin bahwa orang-orang yang memiliki kompetensi dianggap mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dalam organisasi atau lembaga, sehingga memudahkan terwujudnya tujuan organisasi. Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam organisasi dan perusahaan adalah agar pegawai yang terlibat diharapkan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan kompetensinya. Hal ini juga mempengaruhi reputasi masyarakat sebagai pelanggan (Apriliana & Nawangsari, 2021). Pelatihan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam pekerjaannya saat ini atau dalam pekerjaan lain yang akan segera dijalankan (Rahmayani & Prasetya, 2015).

Berdasarkan hasil riset ditemukan bahwa pemberian pelatihan yang baik pada

karyawan akan sangat berpengaruh positif dengan peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karena karyawan yang berkualitas adalah yang dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan benar.

Kesimpulan tersebut didukung dari hasil penelitian Mardiana & Hanafi (2021) yang menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. Dalam penelitian ini memiliki temuan yang sama yaitu adanya hubungan yang kuat antara pemberian pelatihan pada karyawan dengan hasil kinerjanya. Sehingga pelatihan mampu memberikan dampak positif dalam upaya membekali SDM supaya bisa menjalankan tugasnya dengan baik.

Hasil tersebut juga sesuai dengan Rahmayani (2014) dan Rahmayani & Prasetya (2015) yang menemukan bahwa variabel pelatihan sumber daya manusia yang terdiri dari pelatih, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan fasilitas pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan staf karyawan telah terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kontribusi pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai terbukti sebesar 92,1% dan sisanya sebesar 7,9% ditentukan oleh variabel lain. Arah koefisien regresi adalah positif untuk semua variabel. Dengan kata lain, semakin banyak pelatih, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan fasilitas pelatihan, maka kinerja pegawai akan semakin baik (Rahmayani & Prasetya, 2015). Sejalan dengan hasil penelitian, nilai mean yang diperoleh sebesar 23,375 yang berada pada interval 24-27 yang berkategori baik. Ini dihubungkan dengan hasil kinerja karyawan yang mendapatkan prosentase sebesar 34,375% yang berarti memiliki

kategori baik. Sehingga membuktikan bahwa dengan pemberian pelatihan menunjukkan adanya hasil kinerja yang baik pula.

Sementara itu, hasil penelitian ini berseberangan dengan hasil penelitian Atawirudi et al. (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan mempunyai dampak besar terhadap budaya kerja. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui variabel yang memediasi budaya kerja karyawan.

Tingkat keberhasilan pemberian pelatihan di Lembaga DSH kepada karyawan terbukti memberikan hasil yang baik. Ada yang mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari proses penggerak manusia atau orang lain” atau kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses (Setiawan & Tirtiono, 2020). Penulis memahami bahwa hasil kinerja setiap orang dipengaruhi dari sejauh mana karyawan tersebut melakukan proses kerjanya dengan baik atau tidak. Dalam penelitian ini menunjukkan dengan adanya pelatihan yang baik mendorong karyawan melakukan proses kerja dengan baik dan terarah sehingga mendapatkan hasil kinerja yang baik pula.

Hasil pembahasan diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan DSH. Pelatihan SDI menunjukkan adanya korelasi kuat terhadap hasil kinerja karyawan DSH.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pemberian pelatihan SDI pada karyawan Lembaga DSH berada pada kategori Baik. Dan dapat diketahui bahwa hasil kinerja pada karyawan Lembaga DSH setelah dilakukan pelatihan berada pada kategori

baik. Serta terdapat pengaruh yang kuat antara pemberian pelatihan sumber daya insani dengan hasil kinerja karyawan DSH Klaten memiliki korelasi yang kuat.

Secara keseluruhan penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan SDI terhadap kinerja karyawan. Maka setiap perusahaan, lembaga atau organisasi perlu memberikan pelatihan yang terukur kepada para karyawannya agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dan tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud dengan baik.

Singkatan

DSH : Dompot Sejuta Harapan

SDI : Sumber Daya Insani

Terima kasih

Terima kasih banyak kepada pengurus Lembaga DSH Kabupaten Klaten yang telah memberikan begitu banyak informasi dan dukungan dalam menyukseskan jurnal ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada para reviewer dan editor *Pawarta: Jurnal Komunikasi & Dakwah*.

Authors' Contribution/Kontribusi Penulis

Penulis utama merupakan mahasiswa dan penulis kedua adalah pembimbing.

Deklarasi

Persetujuan untuk publikasi. Kami menyatakan bahwa tulisan ini belum pernah dipublikasikan di publikasi lain.

Persetujuan kepentingan & konflik. Kami menyatakan bahwa kami tidak memiliki konflik kepentingan apapun baik secara finansial, pribadi, atau lainnya dengan orang atau entitas mana pun terkait dengan materi yang dibahas dalam artikel ini.

Authors' details/Profil penulis

Tidak dilampirkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(4).
<https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Arikunto, S. (2016). *Manajemen Penelitian*.

- Rineka Cipta.
- Atawirudi, R., Firdaus, M. A., & Rachmatullaily, R. . (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al Tijarah*, 6(3), 60. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5607>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN*. Mitra Wacana Media.
- Dompot Sejuta Harapan. (2023). *Tentang Kami*. Dompot Sejuta Harapan. <https://dsh.co.id/tentang-kami/>
- KBBI, B. P. dan P. B. (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, M., & Hanafi, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v5i1.49>
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://doi.org/10.31933/jems.v4i3.1325>
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial* (1st ed.). Gava Media.
- Rahmayani, A. N. (2014). *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo* [Universitas Airlangga]. <https://repository.unair.ac.id/3120/>
- Rahmayani, A. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(1). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1202153&val=8147&title=Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Dalam Pemilihan Model Jilbab Studi Pada Mahasiswi Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga>
- Rahmi, J. F. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kresna Utama*. STIE GICI Bussiness School.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Rajawali Press.
- Seni, & Fauzi, A. (2022). STRATEGI PEMASARAN YANG DITERAPKAN DI HOTEL SANTIKA KEPULAUAN BANGKA BELITUNG DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN KONSUMEN. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 36–42. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i3.342>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Alfabeta.

Suratman, S., & Eriyanti, E. (2020).

Peningkatan Sumber Daya Manusia.

Prosiding Seminar Nasional Program

Pascasarjana Universitas PGRI

Palembang, May.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105066286/322574161-libre.pdf?1692232897=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPeningkatan_Sumber_Daya_Manusia_Melalui.pdf&Expires=1723699555&Signature=ZgYUugdH~o8Pn6KiY58VnubnsaMz0Om7FowbT2XKcPcueT9jvzEJ)

[/105066286/322574161-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105066286/322574161-libre.pdf?1692232897=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPeningkatan_Sumber_Daya_Manusia_Melalui.pdf&Expires=1723699555&Signature=ZgYUugdH~o8Pn6KiY58VnubnsaMz0Om7FowbT2XKcPcueT9jvzEJ)

[libre.pdf?1692232897=&response-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105066286/322574161-libre.pdf?1692232897=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPeningkatan_Sumber_Daya_Manusia_Melalui.pdf&Expires=1723699555&Signature=ZgYUugdH~o8Pn6KiY58VnubnsaMz0Om7FowbT2XKcPcueT9jvzEJ)

[content-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105066286/322574161-libre.pdf?1692232897=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPeningkatan_Sumber_Daya_Manusia_Melalui.pdf&Expires=1723699555&Signature=ZgYUugdH~o8Pn6KiY58VnubnsaMz0Om7FowbT2XKcPcueT9jvzEJ)

[disposition=inline%3B+filename%3D](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105066286/322574161-libre.pdf?1692232897=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPeningkatan_Sumber_Daya_Manusia_Melalui.pdf&Expires=1723699555&Signature=ZgYUugdH~o8Pn6KiY58VnubnsaMz0Om7FowbT2XKcPcueT9jvzEJ)

[Peningkatan_Sumber_Daya_Manusia_](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105066286/322574161-libre.pdf?1692232897=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPeningkatan_Sumber_Daya_Manusia_Melalui.pdf&Expires=1723699555&Signature=ZgYUugdH~o8Pn6KiY58VnubnsaMz0Om7FowbT2XKcPcueT9jvzEJ)

[Melalui.pdf&Expires=1723699555&Si](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105066286/322574161-libre.pdf?1692232897=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPeningkatan_Sumber_Daya_Manusia_Melalui.pdf&Expires=1723699555&Signature=ZgYUugdH~o8Pn6KiY58VnubnsaMz0Om7FowbT2XKcPcueT9jvzEJ)

[gnature=ZgYUugdH~o8Pn6KiY58Vnu](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105066286/322574161-libre.pdf?1692232897=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPeningkatan_Sumber_Daya_Manusia_Melalui.pdf&Expires=1723699555&Signature=ZgYUugdH~o8Pn6KiY58VnubnsaMz0Om7FowbT2XKcPcueT9jvzEJ)

[bnsaMz0Om7FowbT2XKcPcueT9jvzEJ](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105066286/322574161-libre.pdf?1692232897=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPeningkatan_Sumber_Daya_Manusia_Melalui.pdf&Expires=1723699555&Signature=ZgYUugdH~o8Pn6KiY58VnubnsaMz0Om7FowbT2XKcPcueT9jvzEJ)

Syamsul, T. D., Guampe, F. A., Amzana, N.,

Alhasbi, F., Yusriani, Y., Yulianto, A.,

Ayu, J. D., Widakdo, G., Virgantari, F.,

Halim, H., & Naryati, N. (2023).

METODE PENELITIAN KUANTITATIF:

TEORI DAN PENERAPANNYA. In

Penerbit Tahta Media (Issue SE-

Katalog Buku). Tahta Media Group.

[http://tahtamedia.co.id/index.php/issj](http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/526)

[/article/view/526](http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/526)