

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA SECURITY SQUAT 1 ALPA DI PT. GLOBAL ARROW KEC. MANDAU KAB. BENGKALIS

Muhammad Erwin
Institut Agama Islam Edi Haryono Madani
Email: Muhammad.erwin932@gmail.com

Zuriyati
Institut Agama Islam Edi Haryono Madani
Email: zuriati@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training on the performance of Security Squat 1 Alpha at PT. Global Arrow, Mandau District, Bengkalis Regency. The method used is quantitative with data collection techniques through questionnaires to security members. Data analysis was carried out by testing validity, reliability, normality, heteroscedasticity, simple linear regression, determination test (R^2), and t-test. The results of the validity and reliability tests indicate that all research instruments are valid and reliable. Normality and heteroscedasticity tests prove that the data is normally distributed and free from symptoms of heteroscedasticity. The results of simple linear regression show that job training has a positive effect on security performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.996 indicates that job training contributes 99.6% to improving performance, while the rest is influenced by other factors. The t-test produces a significant value (Sig. <0.05), so it can be concluded that job training has a significant effect on the performance of Security Squat 1 Alpha at PT. Global Arrow. Thus, job training is an important factor in increasing employee effectiveness and productivity.

Keywords: Job Training, Performance, Security

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja Security Squat 1 Alpa di PT. Global Arrow, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada anggota security. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, regresi linear sederhana, uji determinasi (R^2), dan uji t. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Uji normalitas dan heteroskedastisitas membuktikan data berdistribusi normal dan bebas gejala heteroskedastisitas. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja security. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,996 mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 99,6% terhadap peningkatan kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Uji t menghasilkan nilai signifikan (Sig. < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Security Squat 1 Alpa

di PT. Global Arrow. Dengan demikian, pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kinerja, Security

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena di zaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) atau pemberdayaan manusia untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah Sumber Daya Manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Pelatihan dan pengembangan sering terjadi kita dengar didalam dunia kerja perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan instansi kesehatan. (Indri, 4:2018). Untuk mengembangkan, memajukan sebuah perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja dan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman sehingga karyawan bisa memberikan kinerja yang optimal bagi setiap perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang digunakan sebagai suatu landasan yang membuat karyawannya berlomba-lomba untuk saling meningkatkan diri mereka melalui skill, dan kinerja yang mereka miliki.

Sumber daya manusia (SDM) ialah bagian yang sangat penting dalam hidupnya suatu perusahaan. Sebab sumber daya manusia adalah bagian yang dapat melaksanakan tujuan-tujuan yang ada didalam perusahaan. Sumber daya manusia sangat mengambil peran besar yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan- tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan Darmadi (dalam jurnal Rian dan Sardin : 2022) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM), organisasi atau perusahaan melakukan pelatihan untuk para karyawannya. Pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif (Nurul, 4:2020). Pelatihan dilaksanakan bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kelihaihan karyawan sampai tingkat profesional, yang dalam pelaksanaan pelatihan memerlukan beberapa waktu ada yang hanya 1 hari saja ada juga yang sampai berlangsung tahunan (tiap tahun dilaksanakan).

Menurut Simanjuntak dalam skripsi (Amelya, 1:2022) Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan. Dan biasanya berlangsung dalam waktu singkat, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan memberi pegawai kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja sehingga apa yang diketahui dan dikuasai saat ini dapat membantu pegawai untuk mengetahui apa yang akan dikerjakan

nantinya. Pelatihan bagi lembaga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi karyawan dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Oleh setiap individu harus belajar dan berlatih agar berkomplotan dan memiliki kemampuan yang memadai dalam berlatih agar berkompeten dan memiliki kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (Dalam Buku SDM, 2016:169) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut ini adalah data beberapa pelatihan kerja yang diberikan kepada Karyawan (Security) oleh PT.Global Arrow Kec.Mandau, Kab.Bengkalis Tahun 2019-2023:

**Data Pelatihan Kerja Karyawan (Security) PT.Global Arrow
Kec.Mandau, Kab.Bengkalis Tahun 2019-2023**

No.	Data Pelatihan Kerja	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Pelatihan <i>Firstaider</i> (pertolongan pertama pada kecelakaan)	2	1	1	1	2
2	Pelatihan <i>CPR/RJP</i> (pertolongan pertama pada Saat henti jantung)	4	2	2	3	4
3	Pelatihan Ketangkasan, Stamina Tubuh.	2	1	1	1	2
4	Pelatihan Baris Berbaris (PBB) dan Pelatihan Penghormatan Militer (PPM)	4	2	2	3	4
Jumlah pelatihan (Tahun)		12	6	6	8	12

Sumber : PT. Global ArrowSecurity, 2023

Dari tabel dapat dilihat pelatihan kerja yang diberikan oleh PT. Global Arrow kepada karyawan (Security)nya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar kinerja perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Pelatihan berguna untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan serta bertujuan untuk mengurangi setiap kesalahan yang terjadi diantara karyawan didalam perusahaan atau organisasi. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan lebih banyak dan mendapatkan ilmu yang bermanfaat untuk meningkatkan potensi yang dimiliki serta mampu melatih karyawan untuk mampu dalam mengatasi setiap permasalahan dan risiko yang terjadi didalam pekerjaan. Selain itu, pelatihan juga berguna untuk mempersiapkan karyawan yang akan menaiki suatu jabatan tertentu didalam perusahaan (Ranti, 24-25 : 2020). Tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dengan maksimal tanpa adanya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu

karyawan mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap manusia pasti memiliki kemampuan dan keahliannya masing-masing, akan tetapi yang dimiliki belum tentu sesuai dengan kriteria yang dicari dan dibutuhkan organisasi, institusi maupun perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.”

Dalam penelitian ini yang dikaji lebih spesifik adalah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (security), pelatihan dapat memengaruhi kinerja karyawan (security) tersebut, pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan (security). Sehingga dengan adanya training yang memungkinkan pegawai mendapatkan keterampilan, kelihaian dan ketelitian sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan pengaruh yang sangat signifikan, keberhasilan dan kecakapan.

LITERATUR REVIEW

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) ialah bagian yang sangat penting dalam hidupnya suatu perusahaan. Sebab sumber daya manusia adalah bagian yang dapat melaksanakan tujuan-tujuan yang ada didalam perusahaan. Sumber daya manusia sangat mengambil peran besar yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan- tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan Darmadi (dalam jurnal Rian dan Sardin : 2022) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Agustin Basriani (Vol.4, No.1, 2023:184)

a. Sasaran

Sasaran harus jelas dan sesuai dengan keinginan perusahaan.

b. Tujuan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur.

c. Materi

Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan

d. Metode

Metode pelatihan ada yang dilakukan berkelompok maupun individu.

e. Peserta

Peserta pelatihan adalah orang yang bekerja di perusahaan yang memenuhi syarat dan ketentuannya.

f. Instruktur / Pelatih

Orang yang akan memberikan materi saat pelatihan dilaksanakan.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara berkualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Untuk memperluas wawasan kita tentang pengertian kinerja, maka kita akan mengutip beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli yang dikutip Novia dkk (2021 : 2-3) :

Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja. Menurut Robbins dalam jurnal Ahmad Tarmizi dkk (2021:26)

b. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas. Menurut Robbins dalam jurnal Ahmad Tarmizi dkk (2021:26).

c. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain. Menurut Robbins dalam jurnal Ahmad Tarmizi dkk (2021:26).

d. Efektivitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang ada. Menurut Robbins dalam jurnal Ahmad Tarmizi dkk (2021:26).

e. Kemandirian

Menyelesaikan kegiatan tanpa harus merepotkan karyawan lainnya. Menurut Robbins dalam jurnal Ahmad Tarmizi dkk (2021:26).

f. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang besar tanpa harus diberi tahu. Menurut Afandi (Vol.3, No.1, 2021:63).

g. Kemampuan

Tingkat kemampuan karyawan dalam memberikan ide-ide baru dan inovasi.

Menurut Abraham Maslow (Vol.2, No.1, 2024:110).

METODE

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan dikumpulkan pada penelitian ini adalah data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang menggunakan skala pengukuran (misalnya, skala Likert dengan pilihan: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju). Data ini digunakan untuk mengukur variabel pelatihan kerja dan kinerja Security Squad. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah :

Teknik Analisa Data

Penelitian memerlukan suatu analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Berikut ini adalah uji yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur (dalam hal ini, kuesioner) benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2017:125), validitas adalah "ketepatan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur." Senada dengan itu, Azwar (2014:5) mendefinisikan validitas sebagai "sejauh mana suatu alat ukur mampu mengungkapkan dengan tepat ciri atau keadaan sesungguhnya dari objek yang diukur."

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau keandalan suatu alat ukur. Menurut Sekaran & Bougie (2016), reliabilitas adalah "tingkat sejauh mana suatu alat ukur menghasilkan hasil yang konsisten setelah pengukuran

berulang-ulang." Ghozali (2018) juga menambahkan bahwa reliabilitas menunjukkan "sejauh mana suatu alat pengukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama."

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa data dalam model regresi memenuhi syarat-syarat dasar statistik agar hasil analisis valid dan tidak bias.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner mengenai pelatihan kerja dan kinerja Security Squad 1 Alpa berdistribusi normal. Hal ini penting karena uji t yang digunakan dalam penelitian ini mengasumsikan bahwa data yang dianalisis terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians error (perbedaan antara nilai kinerja yang diamati dan nilai yang diprediksi oleh model) bersifat homogen atau seragam pada semua tingkat pelatihan kerja.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja Security Squad 1 Alpa. Analisis ini bertujuan untuk menentukan koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja, koefisien determinasi (R-squared) yang menjelaskan proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, serta signifikansi statistik (nilai p) dari pengaruh tersebut. Berdasarkan hasil analisis ini, dapat dirumuskan persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja Security Squad 1 Alpa berdasarkan tingkat pelatihan kerja yang diberikan.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (parsial), dalam analisis regresi. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (pelatihan kerja) secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (kinerja). Uji T digunakan untuk menguji hipotesis mengenai koefisien regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Pelatihan Kerja

No	Item Pernyataan Pelatihan	Nilai Korelasi Pearson (r)	Sig. (2-tailed)	Status Validitas
1	Instruktur Mempunyai Kemampuan	0,986	0,000	Valid
2	Dipandu Instruktur Berpengalaman	0,986	0,000	Valid
3	Peserta Pegawai Instansi	0,986	0,000	Valid
4	Peserta Bersemangat Tinggi	1,000	0,000	Valid
5	Materi Pelatihan Berguna	1,000	0,000	Valid
6	Materi Jelas	1,000	0,000	Valid
7	Metode Yang Digunakan Baik	1,000	0,000	Valid
8	Metode Dapat Dipahami	1,000	0,000	Valid
9	Metode Sesuai Arahan Instansi	1,000	0,000	Valid
10	Meningkatkan Pengetahuan dan Kekuatan	1,000	0,000	Valid
11	Meningkatkan Kinerja	1,000	0,000	Valid
12	Peserta Bertambah Wawasan	1,000	0,000	Valid
No	Item Pernyataan Pelatihan	Nilai Korelasi Pearson (r)	Sig. (2-tailed)	Status Validitas
13	Sesuai Keinginan Perusahaan	1,000	0,000	Valid
14	Pengetahuan dan Kekuatan Meningkat	1,000	0,000	Valid

Sumber : IBM SPSS Statistics

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap instrumen kuesioner pelatihan kerja, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai korelasi Pearson yang sangat tinggi, yaitu berkisar antara 0,986 hingga 1,000.

Uji Validitas Kinerja

No	Pertanyaan Kinerja	Nilai Korelasi Pearson (r)	Signifikan si (Sig.)	Status Validitas
1	Dapat Bekerja Sesuai Kualitas Kerja	0,986 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)
2	Kualitas Kerja Meningkatkan Kinerja Perusahaan	0,986 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)
3	Mengerjakan Pekerjaan Dengan Semangat	0,986 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)
4	Cermat Mengurangi Kesalahan	0,986 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)

No	Pertanyaan Kinerja	Nilai Korelasi Pearson (r)	Signifikan si (Sig.)	Status Validitas
5	Pengetahuan Berguna Menyelesaikan Beban Kerja	0,986 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)
6	Hasil Pekerjaan Memuaskan	0,986 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)
7	Inisiatif Bekerja	0,986 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)
8	Inisiatif Membantu Dalam Pekerjaan	0,972 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)
9	Pekerjaan Selesai Tepat Waktu	0,986 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)
10	Pelatihan Meningkatkan Ketepatan Kerja	0,986 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)
11	Menggunakan Fasilitas Dengan Baik	0,986 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)
12	Bekerja Walaupun Tidak Ada Yang Mengawasi	0,986 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)
13	Bekerja Tanpa Bantuan Pihak Lain	0,986 1,000	– 0,000	Valid (signifikan)

14	Dapat Menyelesaikan Masalah Pekerjaan	0,972 0,986	–	0,000	Valid (signifikan)
15	Bekerja Dengan Baik	0,986 1,000	–	0,000	Valid (signifikan)
16	Berkemampuan Dalam Mencapai Kinerja	0,986 1,000	–	0,000	Valid (signifikan)
17	Berkomunikasi Dengan Baik	0,986 1,000	–	0,000	Valid (signifikan)

Sumber : IBM SPSS Statistics

Hasil uji validitas variabel kinerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi Pearson yang sangat tinggi, berkisar antara 0,972 hingga 1,000. Uji Reliabilitas

Tabel Item-Total Statistics di bawah menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk setiap item kuesioner yang mengukur variabel pelatihan. Kolom Corrected Item-Total Correlation memperlihatkan korelasi antara masing-masing item dengan skor total kuesioner setelah item tersebut dikoreksi. Nilai korelasi yang sangat tinggi, yaitu antara 0,990 hingga 0,999, mengindikasikan bahwa setiap item memiliki konsistensi yang sangat baik dan sangat relevan dalam mengukur konstruk pelatihan.

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbac's Alpha</i>	N of Item
Pelatihan Kerja (X)	1.000	18
Kinerja (Y)	1.000	14

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X) dan Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 1,000. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran untuk kedua variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dan sempurna, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item dalam kuesioner saling berkorelasi dengan baik dan homogen.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur atau teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini penting karena banyak metode analisis statistik parametrik mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal. Dengan melakukan

uji normalitas, peneliti dapat memastikan bahwa data memenuhi asumsi tersebut sehingga hasil analisis menjadi valid dan dapat dipercaya. Jika data tidak berdistribusi normal, maka metode statistik lain yang tidak mengasumsikan normalitas perlu digunakan. Uji normalitas biasanya dilakukan dengan menggunakan berbagai metode statistik seperti Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, atau metode lainnya yang sesuai dengan karakteristik data dan jumlah sampel.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2017) dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Alfabeta), uji heteroskedastisitas adalah salah satu uji asumsi klasik dalam analisis regresi linier yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu tidak terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap tingkat nilai prediktor.

Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan output tabel ANOVA dibawah ini, model regresi linear sederhana yang menguji pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja menghasilkan nilai F sebesar 19269,869 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat signifikan secara statistik. Artinya, secara bersama-sama, variabel Pelatihan Kerja secara nyata mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kinerja.

Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t
(Constant)	0,139	0,235		0,589
Pelatihan Kerja	1,281	0,009	0,998	138,816

Sumber : IBM SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan $Y = 0,139 + 1,281X$. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 1,281

dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang berarti Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka kinerja security di PT. Global Arrow juga akan semakin meningkat. Nilai Beta sebesar 0,998 menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja merupakan faktor yang sangat dominan dalam mempengaruhi Kinerja pada penelitian ini.

Uji Analisis Deterinasi (R²)

Analisis Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,998	0,996	0,996	0,76769

Berdasarkan output tabel Model Summary diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,996. Nilai ini berarti bahwa 99,6% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja. Dengan kata lain, pelatihan kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja security di PT. Global Arrow.

Uji Signifikan (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 138,816 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Security Squat 1 Alpa di PT. Global Arrow.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja Security Squat 1 Alpa di PT. Global Arrow, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja security. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja security, serta nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,996. Artinya, pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 99,6% terhadap peningkatan kinerja security, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji t juga menunjukkan nilai signifikansi (Sig. $< 0,05$), sehingga secara statistik pelatihan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja Security Squat 1 Alpa di PT. Global Arrow. Dengan demikian, pelatihan kerja menjadi faktor utama

dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan security.

REFERENSI

- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Buleleng : Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. Vol.10 No.02 Tahun 2018.
- Amelya. 2022. Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (persero) ULP PAJALELANG UP3.Pare-pare: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Aisha, N., & Kurnia, E. (2018). Pengaruh Kuantitas Pelayanan dan Kualitas Pelayanan terhadap Citra Merek pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 128-137.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2014). Reliabilitas dan validitas. Pustaka Pelajar.
- Dyastuti, Indri Andesta. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam. Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Febrianti, Risa. 2021. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor. Bekasi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hildawati, H., Suhirman, L., Prisuna, B. F., Husnita, L., Mardikawati, B., Isnaini, S., ... & Saktisyahputra, S. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di kantor badan kepegawaian daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(4), 1388-1400.
- Ma'ruf, H. I., & Purnomo, A. S. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Dengan Pendekatan Fenomenologi Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan

Paspor

D. Pendas: *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3), 555-566.

Nasution, S. L. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88-94.

Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.

Sari, Ranti Puspita. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero). Palembang : Universitas Sriwijaya.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tambunan, Marsundut. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Fabrikasi konstruksi. Duri-Riau : Institut EHMRI. Taufik, Muh. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan. Makassar: Universitas Muhammadiyah.