

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Kalangan Gen Z pada Perusahaan Pizza Hut Kota Samarinda

Mochammad Hisyaam Darwin¹, Achmad Efendi², Jubaidi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik, Universitas
Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

Email: ¹hisyaamdarwin@gmail.com, ²ae614@umkt.ac.id, ³jubaidi@umkt.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of job training on the productivity of Generation Z employees at Pizza Hut Samarinda City. In the highly competitive and dynamic fast food industry, job training is a strategic element in improving competence, work effectiveness, and competitiveness of human resources. This is increasingly important for Generation Z employees, who are known to be adaptive to technology and have different learning styles compared to previous generations. This study uses a quantitative approach with the saturation sampling method, involving 55 respondents from Generation Z who are actively working in the company. The data collection technique was carried out through a closed questionnaire with a Likert scale, and the data were analyzed using SPSS software version 27. The results showed that job training had a positive and significant effect on employee productivity, with a regression coefficient of 0.728 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.528 indicates that 52.8% of the variation in employee productivity can be explained by job training. The quality of training materials and evaluation factors were identified as the most dominant aspects in increasing productivity. These findings emphasize the importance of designing relevant, digital-based training programs that are tailored to the characteristics of the younger generation. This research is expected to contribute to the development of human resources in the fast food sector and become a reference in designing effective training policies in the modern era.

Keywords: Job Training, Employee Productivity, Generation Z, Quantitative Approach.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di Pizza Hut Kota Samarinda. Dalam industri makanan cepat saji yang sangat kompetitif dan dinamis, pelatihan kerja menjadi elemen strategis dalam meningkatkan kompetensi, efektivitas kerja, dan daya saing sumber daya manusia. Hal ini menjadi semakin penting bagi karyawan Generasi Z, yang dikenal adaptif terhadap teknologi dan memiliki gaya belajar yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode saturation sampling, melibatkan 55 responden dari kalangan Generasi Z yang aktif bekerja di perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert, dan data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS

versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,728 dan nilai signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,528 menunjukkan bahwa 52,8% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja. Faktor kualitas materi dan evaluasi pelatihan teridentifikasi sebagai aspek paling dominan dalam meningkatkan produktivitas. Temuan ini menegaskan pentingnya desain program pelatihan yang relevan, berbasis digital, serta disesuaikan dengan karakteristik generasi muda. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan SDM di sektor makanan cepat saji serta menjadi referensi dalam merancang kebijakan pelatihan yang efektif di era modern.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Produktivitas Karyawan, Generasi Z, Pendekatan Kuantitatif.

1. PENDAHULUAN

Di zaman digitalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, salah satu hal terpenting bagi sebuah perusahaan adalah meningkatkan produktivitas karyawan. Ini menjadi tolak ukur kesuksesan dalam mengelola bisnis, terutama bagi Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, yang kini mulai menguasai dunia kerja. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Gen Z memiliki karakteristik unik, seperti keterampilan digital yang tinggi, kecenderungan untuk mencari fleksibilitas dalam pekerjaan, serta kebutuhan akan pengembangan diri yang berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan perlu menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia mereka agar dapat mengoptimalkan potensi karyawan dari generasi ini, sehingga produktivitas yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal. Menurut Sadjuni et al., (2024) produktivitas merupakan produk yang dihasilkan atau hasil kerja ketika melakukan pekerjaan atau aktivitas dalam kurun waktu tertentu serta dapat digunakan sebagai ukuran kualitas kerja seseorang. Dengan kata lain, produktivitas tidak hanya dinilai berdasarkan jumlah hasil kerja saja, tetapi juga harus mempertimbangkan mutu serta efisiensi waktu yang dipakai untuk menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, pelatihan karyawan sangat penting untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan agar bisa beroperasi dengan lebih baik dan lebih hemat dalam hal sumber daya. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan, mendorong inovasi, dan pada akhirnya memperkuat produktivitas secara berkelanjutan di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Dalam konteks bisnis, pelatihan kerja sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan terkini dengan kebutuhan industri. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Pelatihan, menurut Pratiwi Eka Sari, (2018) merupakan proses yang mencakup semua tindakan yang diperlukan untuk mengembangkan, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil produksi, sikap, dan etika yang sesuai dengan standar dan kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Adapun aspek untuk pengukuran pelatihan kerja merujuk pada aspek-aspek seperti peningkatan keterampilan, teknis, perubahan dalam tingkat efisiensi kerja, dan peningkatan kepuasan karyawan. Selain itu, aspek lainnya mencakup pengukuran produktivitas melalui output yang dihasilkan sebelum dan sesudah pelatihan, serta penilaian terhadap kualitas kerja yang diukur melalui umpan balik dari atasan dan rekan kerja. Hal ini menjadi sangat penting dalam industri makanan cepat saji yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan pelayanan yang konsisten, di mana karyawan Gen Z mendominasi tenaga kerja lini depan. Tantangannya adalah bagaimana merancang

pelatihan yang tidak hanya menyampaikan informasi teknis, tetapi juga menarik secara digital dan interaktif agar sesuai dengan gaya belajar Gen Z. Di sisi lain, peluangnya terletak pada kemampuan generasi ini dalam menyerap teknologi baru dan beradaptasi cepat, sehingga pelatihan yang tepat sasaran dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas secara menyeluruhan.

Restoran cepat saji seperti Pizza Hut menjadi salah satu perusahaan waralaba terkemuka di industri makanan cepat saji yang memiliki sistem pelatihan yang terstruktur bagi karyawannya. sehingga pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Namun, meskipun pelatihan telah diberikan, masih terdapat beberapa masalah yang muncul terkait produktivitas kerja karyawan. Beberapa karyawan mungkin masih mengalami kesulitan dalam menerapkan keterampilan yang telah dipelajari dalam pelatihan, seperti kecepatan dalam melayani pelanggan, kecepatan dalam menyiapkan pesanan, serta kepatuhan terhadap standar operasional perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan pemahaman yang lebih luas mengenai bagaimana pelatihan kerja dapat benar-benar memengaruhi produktivitas karyawan.

Meskipun telah banyak penelitian yang meneliti pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan, masih terdapat beberapa gap teori yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, terutama dalam konteks generasi karyawan yang berbeda seperti Gen Z. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menekankan pada pelatihan teknis dan keterampilan khusus, tanpa memperhitungkan faktor generasional yang memengaruhi cara individu merespons pelatihan. Misalnya, penelitian Agatha et al., (2023) yang berjudul Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menemukan bahwa program pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan yang efektif terbukti mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan, serta memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan efisiensi dan komitmen kerja. Selain itu menurut penelitian Reinaldi dan Maimun, (2025) pada karyawan generasi Z PT Alfamart bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas materi pelatihan serta keberlanjutan evaluasi pasca-pelatihan. Penelitian ini menyoroti pentingnya desain pelatihan yang adaptif, terutama dalam menghadapi karakteristik Gen Z yang lebih responsif terhadap pendekatan digital, interaktif, dan berbasis pengalaman langsung. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan dalam literatur dengan fokus pada bagaimana pelatihan kerja berdampak pada produktivitas karyawan Gen Z, khususnya di sektor jasa makanan cepat saji seperti Pizza Hut di Kota Samarinda.

Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwin Firdiyanti, (2017) di PT. Subaindo Cahaya Polintraco yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh pelatihan yang sudah sering dilakukan dan telah dikuasai oleh karyawan yang mayoritas telah bekerja lebih dari lima tahun, sehingga keterampilan mereka sudah baik. Penelitian serupa juga ditemukan oleh Pattiuhuan et al., (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di BNI Corporate University tanpa melalui peningkatan kompetensi sebagai variabel intervening. Selain itu, penelitian oleh Pettarani et al., (2018) di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan terhadap produktivitas karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, relevansi materi pelatihan, serta karakteristik dan pengalaman karyawan.

Tetapi tidak banyak studi yang mendalami bagaimana pelatihan dalam aspek-aspek ini secara spesifik dapat meningkatkan produktivitas individu dalam konteks yang berbeda, seperti di industri makanan cepat saji yang memiliki dominasi karyawan Gen Z. Oleh karena itu, terdapat gap penelitian yang signifikan dalam memahami bagaimana desain pelatihan yang sesuai dengan karakter Gen Z dapat meningkatkan produktivitas secara efektif di sektor ini. Meskipun ada bukti bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas, banyak studi yang tidak mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi efektivitas pelatihan, seperti budaya organisasi, jenis industri, dan karakteristik demografis karyawan, dengan demikian pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan dapat menghasilkan dampak yang tidak signifikan. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk mengeksplorasi bagaimana konteks yang berbeda, terutama dalam pengaturan seperti Pizza Hut yang melibatkan karyawan Gen Z, dapat memengaruhi hasil dari pelatihan kerja terhadap produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis dampak pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan Gen Z secara lebih mendalam dalam konteks perusahaan restoran cepat saji khususnya Pizza Hut di Kota Samarinda.

Maka, rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Gen Z di Pizza Hut Kota Samarinda, serta faktor-faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas pelatihan tersebut. Hal ini penting untuk dikaji karena pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan khusus karyawan dapat berdampak kurang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Kalangan Gen Z pada Perusahaan Pizza Hut Kota Samarinda”.

2. KAJIAN TEORI

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan elemen krusial dalam pengembangan sumber daya manusia di era persaingan yang semakin kompetitif. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Menurut Musafah dan Nurfuadi, (2025), pelatihan merupakan suatu proses yang direncanakan secara sistematis untuk mengubah pengetahuan, perilaku, dan keterampilan individu agar dapat mencapai kinerja yang lebih efektif dan efisien. Putri et al., (2022) menekankan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan karakteristik tugas dan kebutuhan terbukti secara signifikan meningkatkan produktivitas. Dalam konteks tenaga kerja masa kini, pelatihan tidak dapat dipisahkan dari karakteristik generasi yang mendominasi lingkungan kerja, yaitu Generasi Z. Generasi ini dikenal memiliki keterampilan teknologi yang tinggi, cepat belajar, dan lebih terbuka terhadap perubahan. Mereka tumbuh di era digital sehingga terbiasa memperoleh informasi secara instan, praktis, dan visual, yang menjadikan mereka lebih merespons pelatihan yang bersifat interaktif, berbasis teknologi, dan fleksibel. Gen Z juga cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri, sehingga pelatihan yang tidak relevan atau terlalu teoritis akan cepat kehilangan daya tariknya. Oleh karena itu, agar pelatihan benar-benar efektif dan mampu meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan harus mampu menyesuaikan pendekatan pelatihan dengan gaya belajar dan preferensi generasi ini. Pelatihan yang dirancang dengan mempertimbangkan karakteristik Gen Z tidak hanya akan meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat motivasi, rasa memiliki, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan secara menyeluruh.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini berfokus pada keterkaitan antara pelatihan kerja dan tingkat produktivitas karyawan pada Generasi Z, dengan mempertimbangkan faktor yang dapat mempengaruhi efektivitasnya. Rangka yang digunakan dalam studi ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan dan karakteristik karyawan Generasi Z, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di perusahaan Pizza Hut Samarinda.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di perusahaan Pizza Hut Samarinda.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel, yaitu pelatihan kerja (X) terhadap produktivitas karyawan Generasi Z (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur fenomena sosial secara objektif melalui data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang disusun berdasarkan teori yang telah ada, serta mengidentifikasi hubungan antar variabel secara sistematis dan terukur. Menurut Sugiyono, (2019) penelitian kuantitatif cocok digunakan ketika tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan hubungan, perbandingan, atau pengaruh antar variabel dengan dukungan data yang valid dan reliabel. Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan analisis yang mendalam terhadap sejauh mana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan, khususnya dalam konteks karyawan Generasi Z yang bekerja di industri makanan cepat saji yang dinamis dan menuntut efisiensi tinggi.

Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 Sugiyono, 2019), di mana responden diminta memberikan penilaian terhadap pernyataan yang telah disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Skala 1 menunjukkan tingkat ketidaksetujuan yang paling rendah (Sangat Tidak Setuju), sedangkan skala 5 menunjukkan tingkat persetujuan tertinggi (Sangat Setuju). Kuesioner dikembangkan berdasarkan kajian teori yang relevan, terutama teori pelatihan kerja dengan indikator (materi pelatihan, metode, pelatih, evaluasi) dan produktivitas kerja dengan indikator (kuantitas kerja, kualitas, efisiensi waktu, tanggung jawab, pengembangan diri).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pizza Hut di Kota Samarinda yang termasuk dalam kategori Generasi Z, dengan total populasi sebanyak 55 orang. Populasi ini mencakup baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap yang terlibat langsung dalam operasional harian, seperti bagian dapur, kasir, pelayan, dan pengantar pesanan. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan metode saturation sampling (sampel jenuh) Sugiyono, 2019). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi tergolong kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode ini sesuai dengan pendapat Sugiyono, 2019), yang menyatakan bahwa jika jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi dapat dijadikan sampel agar hasil penelitian lebih akurat dan menyeluruh.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang, yang semuanya merupakan karyawan Pizza Hut Samarinda dari kalangan Generasi Z. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja dalam konteks generasi muda di sektor jasa makanan cepat saji.

Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic versi 27. Tahapan analisis data dimulai dengan:

1. Uji Validitas: untuk mengetahui sejauh mana item-item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud.
2. Uji Reliabilitas: untuk menguji konsistensi internal instrumen, menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.
3. Uji Asumsi Klasik: terdiri dari uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas, guna memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi.
4. Analisis Regresi Linier Sederhana: digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Uji t (parsial): untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
6. Koefisien Determinasi (R^2): untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pelatihan kerja dalam menjelaskan variabel produktivitas karyawan.

Melalui tahapan-tahapan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai sejauh mana pelatihan kerja dapat memengaruhi produktivitas karyawan Generasi Z di lingkungan Pizza Hut Samarinda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan data yang dihasilkan berupa angka dan dianalisis menggunakan software SPSS 27. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Kalangan Gen Z Pada Perusahaan Pizza Hut Samarinda" Data dikumpulkan melalui kuesioner dari seluruh karyawan dan disebarluaskan secara tertutup menggunakan skala Likert 1-5 Sugiyono 2019. Penelitian ini memiliki satu variabel bebas, yaitu pelatihan kerja (X), dan satu variabel terkait, yaitu produktivitas karyawan (Y).

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengukur seberapa tepat instrumen penelitian (seperti kuesioner) dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam uji validitas, nilai rhitung dari setiap item dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Jika rhitung lebih besar daripada r tabel, item tersebut dinyatakan valid. Validitas menunjukkan bahwa item dalam instrumen penelitian sesuai dan relevan untuk variabel yang diteliti

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X)

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X)			
X1	0.625	0.265	Valid
X2	0.585	0.265	Valid
X3	0.485	0.265	Valid
X4	0.612	0.265	Valid

X5	0.595	0.265	Valid
X6	0.586	0.265	Valid
X7	0.547	0.265	Valid
X8	0.686	0.265	Valid
X9	0.618	0.265	Valid
X10	0.549	0.265	Valid

Sumber: SPSS Statistic 27

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pelatihan kerja (X) yang ditampilkan pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh butir soal memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,265. Dengan demikian, seluruh butir soal tersebut dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel pelatihan kerja memiliki validitas yang baik, sehingga dapat digunakan untuk mengukur aspek pelatihan kerja secara akurat dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Produktivitas Karyawan (Y)			
Y1	0.824	0.265	Valid
Y2	0.848	0.265	Valid
Y3	0.793	0.265	Valid
Y4	0.829	0.265	Valid
Y5	0.802	0.265	Valid
Y6	0.764	0.265	Valid
Y7	0.852	0.265	Valid
Y8	0.836	0.265	Valid
Y9	0.882	0.265	Valid
Y10	0.892	0.265	Valid

Sumber: SPSS Statistic27

Berdasarkan hasil uji validitas variabel produktivitas karyawan (Y) yang disajikan pada Tabel 2, semua butir soal menunjukkan nilai rhitung yang lebih besar daripada nilai rtabel. Dengan demikian, seluruh butir soal dinyatakan valid. Kevalidan ini menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel produktivitas karyawan dapat diandalkan untuk mengukur dimensi yang dimaksud dalam penelitian. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi produktivitas karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mencerminkan kondisi yang sebenarnya, sehingga dapat dioptimalkan dalam analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur konsistensi dan kestabilan hasil dari instrumen penelitian (seperti kuesioner) dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas mengacu pada seberapa baik instrumen tersebut memberikan hasil yang sama dalam pengukuran berulang di bawah kondisi yang sama.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X) dan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Pelatihan Kerja (X)	0.783	11	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.785	11	Reliabel

Sumber: SPSS Statistic 27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa kedua variabel yang diuji, yaitu pelatihan kerja (X) dan produktivitas karyawan (Y), menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas standar reliabilitas yang diterima. Untuk variabel pelatihan kerja (X), nilai Cronbach's Alpha adalah 0,783 dengan total 10 item, yang menunjukkan bahwa variabel ini dapat dikategorikan sebagai reliabel. Sementara itu, untuk variabel produktivitas karyawan (Y), nilai Cronbach's Alpha adalah 0,785 dengan jumlah item yang sama, yaitu 10. Hasil ini juga menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan tergolong reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat digunakan secara efektif dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi dilakukan untuk mengevaluasi distribusi residual yang dihasilkan. Analisis ini penting karena model regresi memenuhi asumsi normalitas jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tidak terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
N	<i>Unstandardized Residual</i>
55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	0.0000000
	Std. Deviation
	8.35923578
Most Extreme Differences	Absolute
	0.103
	Positive
	0.090
	Negative
	-0.103
Test Statistic	
	0.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS Statistic 27

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan dalam tabel 4, diketahui bahwa jumlah data (N) sebanyak 55 dengan nilai rata-rata residual sebesar 0 dan standar deviasi sebesar 8,359. Nilai statistik uji K-S sebesar 0,103 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dan *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,147, yang keduanya lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam regresi linear telah terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel, yaitu variabel X dan Y. Dalam analisis ini, jika nilai deviation from linearity (deviasi dari linearitas) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan

variabel Y. Sebaliknya, jika nilai *deviation from linearity* kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Untuk memperjelas hasil uji linearitas, berikut adalah hasil yang terdapat dalam tabel:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

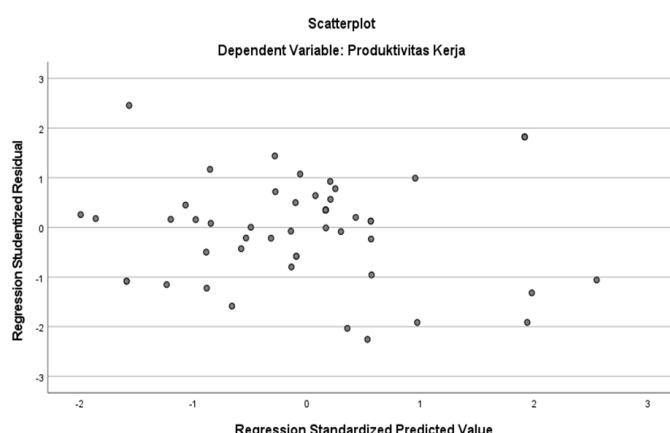
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * X1.	Between Groups	(Combined)	3228.679	40	80.717	0.650	0.858
		Linearity	36.906	1	36.906	0.297	0.594
		Deviation from Linearity	3191.773	39	81.840	0.659	0.850
	Within Groups		1738.667	14	124.190		
	Total		4967.345	54			

Sumber: SPSS Statistic 27

Berdasarkan hasil uji linearitas yang ditampilkan pada Tabel 5, analisis ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel strategi pelatihan kerja (X) dan produktivitas karyawan (Y). Pada tabel tersebut, nilai deviation from linearity sebesar 0,850 diperoleh, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada deviasi yang signifikan dari linearitas, yang berarti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dianggap linear. Selain itu, nilai linearity memiliki nilai signifikansi sebesar 0,594, yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara pelatihan kerja dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil uji linearitas ini mendukung hipotesis bahwa perubahan pada variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara linear. Kesimpulan ini penting untuk mendukung analisis lebih lanjut dalam penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan terhadap produktivitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah varians residual dari model regresi adalah konstan atau tidak. Jika terdapat heteroskedastisitas, artinya varians residual tidak sama di setiap level variabel independen, yang dapat mempengaruhi validitas model regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: SPSS Statistic 27

Berdasarkan gambar scatterplot residual antara nilai prediksi standar dan residual studentized pada variabel produktivitas kerja, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu seperti kurva U atau V. Sebaran yang acak ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual dapat dianggap konstan (homoskedastisitas). Selain itu, tidak tampak adanya pola melengkung atau tren tertentu, sehingga asumsi linearitas dalam model regresi juga terpenuhi. Dengan demikian, scatterplot ini mendukung bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik linearitas dan homoskedastisitas, serta tidak menunjukkan penyimpangan yang berarti dari asumsi normalitas residual.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji hipotesis mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel strategi promosi terhadap volume penjualan, sehingga kita dapat menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.280	2.752		2.282 .027
	Pelatihan Kerja	0.728	0.095	0.726	7.693 <.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: SPSS Statistic 27

Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan dalam tabel 6, diketahui bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.728 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0.728. Nilai t hitung sebesar 7.693 dan signifikansi (Sig.) < 0.001 mengindikasikan bahwa variabel pelatihan kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada tingkat kepercayaan 95% dan hipotesis nol (H_0) dapat ditolak. Selain itu, nilai beta standar sebesar 0.726 memperlihatkan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan produktivitas. Sementara itu, nilai konstanta sebesar 6.280 menunjukkan bahwa ketika tidak ada pelatihan yang diberikan, produktivitas dasar karyawan berada pada angka tersebut, dan nilainya juga signifikan (Sig. = 0.027). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara nyata dan signifikan.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 27.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.280	2.752		2.282 .027
	Pelatihan Kerja	0.728	0.095	0.726	7.693 <.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: SPSS Statistic 27

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y=6.280+0.728XY = 6.280 + 0.728XY = 6.280+0.728X$. Artinya, setiap peningkatan satu tingkat dalam pelatihan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0.728. Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 berarti kemampuan variabel-variabel independen yang menjelaskan variasi variabel dependen yang terkait. Nilai yang hampir mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, artinya semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 27 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.726 ^a	0.528	0.519	6.654	
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: SPSS Statistic 27

Hasil pada tabel 8 menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan produktivitas kerja, ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,726. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,528 mengartikan bahwa 52,8% perubahan dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel tercermin dalam nilai Adjusted R Square sebesar 0,519, yang tetap mencerminkan pengaruh signifikan dari pelatihan kerja. Adapun nilai standar error sebesar 6,654 memberikan gambaran tentang rata-rata deviasi antara hasil prediksi dengan nilai aktual. Penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dengan 52,8% variasi dalam volume produktivitas dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja terbukti memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, khususnya di kalangan Generasi Z yang bekerja di Pizza Hut Kota Samarinda, yang berarti H0 dalam penelitian ini di tolak dan H1 di terima. Hal ini ditunjukkan melalui analisis regresi linear sederhana, di mana koefisien sebesar 0,728 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam pelatihan akan meningkatkan produktivitas karyawan secara proporsional. Selanjutnya, uji t menghasilkan nilai hitung sebesar 7.693 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,057, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh di bawah ambang batas 0,05. Ini menandakan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan secara statistik sangat signifikan. Pengaruh tersebut semakin diperkuat dengan ditemukannya indikator dengan nilai tertinggi, yaitu kualitas materi pelatihan yang sesuai dan mudah dimengerti dengan nilai 0.625, serta proses evaluasi pelatihan yang terstruktur

dengan nilai 0,686. Kedua aspek ini memainkan peran penting dalam menjamin bahwa pelatihan tidak hanya menjadi aktivitas rutin atau formalitas semata, melainkan sebagai sarana strategis untuk mengembangkan kemampuan kerja yang relevan dan aplikatif di lapangan, terutama bagi karyawan dari kalangan Gen Z yang dikenal adaptif terhadap pendekatan pembelajaran yang modern dan berbasis teknologi. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,528 mengindikasikan bahwa 52,8% variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan konsep regresi linear sederhana yang dikemukakan oleh Sugiyono, (2019), yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, pelatihan kerja sebagai variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Temuan ini sejalan dengan penelitian Safitri et al., (2025) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z mengungkap bahwa program pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan generasi z, generasi ini cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan peluang untuk belajar dan berkembang, sehingga pelatihan yang relevan dan inovatif dapat meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja. selain itu penelitian Raharja dan Maimun, (2025) pada karyawan generasi z di pt alfamart juga mengungkapkan pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan, tetapi juga memperkuat motivasi serta hubungan antara manajemen dan karyawan. Temuan ini sangat relevan dalam konteks Gen Z, yang dikenal lebih responsif terhadap pendekatan pelatihan yang digital, interaktif, dan berbasis pengalaman langsung. Oleh karena itu, penelitian ini turut mengisi kekosongan literatur terkait efektivitas pelatihan pada kelompok usia kerja yang lebih muda dan dinamis seperti Gen Z, khususnya di sektor jasa makanan cepat saji yang menuntut efisiensi tinggi dan adaptabilitas.

Hasil ini memperkuat kesimpulan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap peningkatan produktivitas. Artinya, pelatihan yang diterima oleh karyawan generasi muda ini mampu meningkatkan keterampilan kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, dan kualitas hasil kerja mereka. Dengan temuan ini, perusahaan disarankan untuk terus menyusun dan melaksanakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi. Faktor-faktor seperti kesesuaian materi pelatihan, metode pelatihan yang tepat, serta dukungan dari pihak manajemen berperan penting dalam efektivitas pelatihan. Secara keseluruhan, pelatihan kerja yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga berdampak pada kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan perlu lebih memfokuskan upayanya dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan kerja yang benar-benar relevan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, khususnya Generasi Z. Mengingat karakteristik unik Gen Z yang sangat akrab dengan teknologi, memiliki kebutuhan pembelajaran yang cepat dan praktis, serta lebih responsif terhadap metode pelatihan yang interaktif dan visual, maka materi pelatihan harus disusun secara kontekstual. Perusahaan hendaknya mengintegrasikan perkembangan teknologi terkini dan dinamika industri makanan cepat saji ke dalam desain pelatihan, sehingga kompetensi yang diajarkan mampu secara langsung mendukung peningkatan kinerja karyawan. Pemanfaatan metode pelatihan berbasis digital, seperti simulasi interaktif, video pembelajaran, dan aplikasi mobile learning, terbukti menjadi strategi efektif untuk meningkatkan minat belajar sekaligus pemahaman peserta pelatihan dari kalangan Gen Z.

Adapun beberapa keterbatasan dalam studi ini yang perlu diperhatikan untuk interpretasi hasil secara lebih bijak yaitu. (i) cakupan outlet yang terbatas. (ii) penelitian ini fokus secara eksklusif pada karyawan Generasi Z, sehingga tidak mencakup pandangan dan perilaku dari generasi lain yang juga bekerja di lingkungan yang sama. (iii) penggunaan Google Formulir sebagai metode pengumpulan data dapat menimbulkan kendala, seperti keterbatasan akses internet, variasi dalam kemampuan responden dalam menggunakan teknologi, serta potensi ketidaktelitian dalam mengisi kuesioner secara daring. Dan untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan variabel yang diteliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih tentang faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Variabel-variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan dapat dimasukkan untuk melihat interaksi antar faktor secara lebih kompleks. Penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan (mixed methods) agar dapat menggali perspektif karyawan secara lebih mendalam, terutama terkait pengalaman mereka selama mengikuti pelatihan. Dengan demikian, hasil yang diperoleh tidak hanya bersifat numerik, tetapi juga mampu memberikan gambaran kontekstual yang lebih kaya untuk pengambilan keputusan strategis perusahaan.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Agatha Rinta Suhardi, Sari Dewi Oktari, & Andi Budiawan. (2023). The Influence Of Training Programs And Motivation On Employee Work Productivity. In *International Journal Of Science And Society* (Vol. 5). <Http://Ijsoc.Goacademica.Com>
- Erwin Firdiyanti. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 4 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, Volume 5 Nomor 4*.
- Musafah, A., & Nurfuadi, N. (2025). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Perisai: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, Vol. 04 No. 01(1), 72–81. <Https://Doi.Org/10.32672/Perisai.V4i1.2741>
- Nur Rahmada Safitri, Sandrina Windi, & Titin Puji Lestari. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, Vol 4, 1255–1262.
- Pattihahuan, Harry Mukti, & Susi Adiawaty. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kompetensi Pegawai Dan Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan. In *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan Ukm* (Vol. 3, Issue 1).
- Pettarani, A., Sjahruddin, H., & Mus, Abd. M. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*: Vol. Issue 1 (Pp. 66–81). <Https://Doi.Org/10.31219/Osf.Io/Rcp2g>
- Pratiwi Eka Sari. (2018). Pratiwi Eka Sari: Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt Bank Aceh Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol. 7, No. 1, Mei 2018, 7(1).

Reinaldi Nur Putra Raharja, & Muhammad Halim Maimun. (2025a). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan Gen Z Di Pt Alfamart. *Seiko : Journal Of Management & Business, Volume 8(Issue 2)*, 01–18.

Reinaldi Nur Putra Raharja, & Muhammad Halim Maimun. (2025b). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan Generasi Z Di Pt Alfamart. *Seiko : Jurnal Of Management & Business, 8(2), 2025, Volume 8 Issue 2*, 01–18.

Rizki Sintia Putri, Akhmad Nur Zaroni, & Anwaril Hamidy. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Borneo Islamic Finance And Economics Journal, 2 No.1.*,

Sadjuni, N. L. G. S., Andini, N. L. M. P., & Jata, I. W. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di Mercure Bali Sanur Resort. *Journal Of Hospitality Accommodation Management (Jham), 3(2)*, 137–150. <Https://Doi.Org/10.52352/Jham.V3i2.1494>

Sugiyono. (2019). Sugiyono - Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D (2019). *Alfabeta Bandung*.