

EMPLOYEE PERFORMANCE DAN TRAINING: STUDI KASUS UMKM (WARUNG TEGAL) DI JAKARTA TIMUR

Untung La Paudi

Universitas Nasional, Jl. Sawo Manila, Pejaten Ps. Minggu, Jakarta, Indonesia

Email: untunglapaudi@gmail.com

Article History

Received: 25-02-2025

Revision: 04-03-2025

Accepted: 08-04-2025

Published: 08-04-2025

Abstract. The study focused on Warung Tegal MSMEs in East Jakarta, employee training, and employee performance within the MSME sector. We conducted the research to gain insights from MSME employees and assess the impact of training on their work performance. The study employed a variety of linear regression analytic methodologies. The study utilized a sample consisting of 72 workers. Employee training improved the performance of Warung Tegal MSMEs in East Jakarta, particularly in terms of productivity, work effectiveness, and service quality. Testing hypotheses reveals a strong correlation between employee performance and training. This indicates that in Warung Tegal MSMEs in East Jakarta, the employee performance variable is positively impacted by the employee training variable. This demonstrates that the employee training variable has a positive and significant impact on the employee performance variable.

Keywords: Training, Employee Performance

Abstrak. Penelitian dan pengabdian masyarakat pada UMKM Warung Tegal di Jakarta Timur; pelatihan karyawan dan kinerja karyawan pada sektor UMKM, penelitian dilakukan untuk memberikan pemahaman terhadap karyawan UMKM dan mengetahui hasil pada karyawan seberapa besar dampak pelatihan terhadap kapasitas mereka dalam bekerja. Berbagai pendekatan analisis regresi linier digunakan dalam penelitian tersebut. Dengan jumlah sampel sebanyak 72 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja di UMKM Warung Tegal di Jakarta Timur; terutama dalam hal produktivitas, efektivitas kerja, dan kualitas layanan. Pengujian hipotesis menunjukkan hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada UMKM Warung tegal di Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan

How to Cite: Paudi, U. L. (2025). Employee Performance Dan Training: Studi Kasus Umkm (Warung Tegal) Di Jakarta Timur. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (1), 4388-4395. [10.54373/ifiheb.v5i1.2812](https://doi.org/10.54373/ifiheb.v5i1.2812)

PENDAHULUAN

Salah satu strategi untuk membina tempat kerja yang aman dan menyenangkan dimana karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi bisnis adalah pemberdayaan manusia (karyawan). Salah satu aset yang paling signifikan adalah tenaga kerja. Karyawan merupakan hal yang menjadi aset signifikan dalam organisasi. Organisasi biasanya percaya bahwa tenaga kerja (pekerja) hanyalah biaya yang harus ditekan untuk menurunkan biaya produksi. (Gilpin-Jackson & Bushe, 2007) (Antamoshkina et al., 2020)

Karyawan adalah sumber daya yang tidak sama dengan yang lain karena pada hakekatnya setiap individu adalah makhluk istimewa yang diciptakan oleh Sang Pencipta dengan sifat yang unik. (Jamal & Saif, 2011) Oleh karena itu, agar tenaga kerja secara konsisten memberikan hasil yang terbaik bagi usaha, maka harus dipupuk dan dipelihara. Sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi, tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusianya. Evolusi organisasi adalah faktor lain yang ditentukan oleh sumber daya manusia. Individu yang bekerja untuk perusahaan sebagai perencana, penyusun strategi, dan pelaku untuk memajukan tujuan perusahaan. (Gerasimov et al., 2019)

Sumber daya manusia juga mencerminkan cara seseorang bekerja selama periode waktu tertentu untuk menghasilkan produk dan layanan. Ide difokuskan pada orang yang dapat melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Mampu bekerja berarti mampu terlibat dalam kegiatan ekonomi yang menghasilkan komoditas atau jasa yang memenuhi persyaratan. Sedangkan menurut (Buettner, 2015) yang mengklaim bahwa seni manajemen sumber daya manusia atau, dalam istilah lain, praktik tidak melakukan sendiri tugas yang diperlukan, adalah metode untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian (Barba Aragón et al., 2014) Menemukan bahwa kinerja serta pelatihan yang berorientasi pada pembelajaran meningkatkan kinerja. Ini menjelaskan bahwa kegiatan yang mengembangkan sikap, perilaku, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tujuan organisasi pelatihan diperlukan untuk memenuhi tujuan tersebut. Melalui pelatihan berbasis insentif hal ini dapat dicapai. Peningkatan karyawan adalah komponen penting yang harus terus dipertahankan oleh organisasi untuk menghindari kemunduran.

Karena efek ini semua organisasi agensi harus meningkatkan penawaran mereka untuk memenuhi permintaan masyarakat yang terus meningkat. Melalui pelatihan berbasis insentif, hal ini dapat dicapai. Organisasi akan mendapat untung dari ini karena biaya operasional yang harus dikeluarkan dapat ditekan seminimal mungkin. Masalah efisiensi dan efektivitas tempat kerja akan diperbaiki. Apa yang dimaksud dengan efisiensi dan efektivitas adalah pelaksanaan

tugas untuk memperoleh hasil dengan adanya pemborosan waktu dan pemanfaatan sumber daya yang maksimal.

Dengan hasil uraian diatas seberapa besar tingkat pengaruh pelatihan UMKM yang ada di dijakarta timur tepatnya dikecamatan pulo gadung, seperti apa dampak pelatihan yang diterima oleh karyawan UMKM, sehingga para peneliti dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dapat terlihat secara jelas tingkat pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan pada UMKM Warung tegal yang ada dikecamatan pulo gadung.

Pelatihan Karyawan

Menurut (Zahra et al, 2014) Pelatihan menjadi menjadi semakin penting bagi banyak perusahaan untuk bertahan hidup, berkembang, dan memperoleh keunggulan kompetitif dibandingkan para pesaing. Pelatihan adalah upaya terorganisir dari seorang karyawan untuk memperoleh kinerja yang efisien dalam satu atau beberapa kegiatan (Ahmad & Bakar, 2003). Selain memberikan keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan bisnis, pelatihan sangat penting bagi pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Pelatihan adalah upaya terorganisir yang berupaya meningkatkan efisiensi kinerja karyawan dalam berbagai tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebagai hasilnya, pengeluaran pelatihan tidak hanya mempengaruhi pengembangan kemampuan individu, tetapi juga daya saing dan kinerja jangka panjang perusahaan. Menurut (Topjian et al., 2009) Pelatihan dan pengembangan telah muncul sebagai salah satu fungsi penting di sebagian besar perusahaan. Dengan demikian Pelatihan dapat membantu pemilik dan karyawan UMKM mengembangkan kemampuan manajemen, layanan pelanggan, dan inovasi produk mereka, yang akan meningkatkan efektivitas operasional dan kepuasan pelanggan. Hasilnya, Warung Tegal dapat menggunakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas layanan dan tetap kompetitif di industri kuliner meskipun ukurannya tidak terlalu besar.

Kinerja Karyawan

Menurut Kane (1996) bahwa inerja karyawan adalah sesuatu yang ditinggalkan oleh seseorang dan yang ada terlepas dari tujuan. Selanjutnya Menurut Kalay (2016) Sebuah organisasi akan mendapatkan keuntungan dari kinerja karyawan jika kuantitas yang mereka berikan lebih besar. Terlepas dari tujuan yang ingin dicapai, kinerja karyawan adalah hasil dari aktivitas individu yang bertahan dan dapat diukur. Artinya, output aktual yang dihasilkan digunakan untuk mengevaluasi kinerja selain niat atau usaha. Karyawan yang dapat memberikan lebih banyak akan lebih menguntungkan organisasi dalam jangka panjang.

Semakin banyak pekerjaan yang diciptakan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka semakin banyak manfaat yang akan diterima organisasi. Berdasarkan dua sudut pandang ini,

kinerja karyawan seharusnya dinilai berdasarkan hasil nyata yang mendukung keberhasilan organisasi.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sehingga peneliti dapat mengetahui variabel yang akan diteliti. Karyawan menjadi populasi penelitian ini. umkm warung tegal yang ada di Kec. Pulo gadung Jakarta Timur, karyawan umkm dijadikan sampel sebanyak 72 orang dalam proses pengenalan pengisian kuisioner menggunakan google form (Online) untuk dapat mengetahui apa saja dampak dari pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti selama menjadi karyawan warung tegal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis Kelamin

Tabel 1. membagi responden menurut jenis kelamin dengan 23 laki-laki 31,9% dan 49 perempuan (68,1%), dengan perempuan merupakan mayoritas 68.1% dari populasi sebanyak 72 karyawan.

Tabel.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	31.9	31.9	31.9
	Perempuan	49	68.1	68.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Status Pernikahan

Tabel 2. menampilkan status perkawinan untuk total 72 individu dari setiap item. Karyawan yang belum menikah diwakili sebanyak 41 orang dengan sebanyak 56,9% dan pegawai yang sudah menikah sebanyak 31 karyawan atau sebesar 43,1%, dengan total akumulasi 100%. Karyawan yang belum menikah memiliki jumlah presentasi sebesar 56,9%.

Tabel 2. Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	41	56.9	56.9	56.9
	Menikah	31	43.1	43.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

Table 3. menunjukkan status pendidikan karyawan umkm pada berbagai jenjang. Ada D3 dengan jumlah 3 orang dan persentase 4,2%, S1 dengan jumlah 15 orang dan persentase 20,8%,

dan tingkat SMA dengan jumlah 48 orang dan persentase 66.7%, SMP dengan Jumlah 6 orang dan presentase 8.3%.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	4.2	4.2	4.2
	S1	15	20.8	20.8	25.0
	SMA	48	66.7	66.7	91.7
	SMP	6	8.3	8.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.497	2.890		2.940	.004
	Pelatihan	.811	.101	.692	8.012	.000
	Karyawan					

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Nilai T_{hitung} variabel pelatihan karyawan lebih beasar dari T_{tabel} yaitu $8.012 < 1,666$ dan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha, yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

DISKUSI

Pengaruh Pelatihan karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Bahwa temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan (X) memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan perbandingan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa pelatihan karyawan secara statistik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja terhadap karyawan UMKM Warung Tegal yang ada di Jakarta Timur. Terdapat tingkat signifikansi yang dicapai lebih kecil dari batas yang telah ditetapkan, memberikan lebih banyak bukti bahwa pelatihan karyawan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja. Hal serupa bahwa pelatihan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Dalam penelitian Ballesteros-Rodríguez et al., (2012) ini menandakan bahwa karyawan UMKM menginginkan

atau diikutsertakan pada pelatihan-pelatihan UMKM. Hal yang serupa dilakukan oleh (Alavi & Leidner, 2001), (Harris, 1992) bahwa Mengingat pentingnya pelatihan dalam organisasi dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan, sejumlah studi telah mencoba untuk mengidentifikasi faktor penentu kemampuan pembelajaran organisasi (Alavi & Leidner, 2001), (Harris, 1992). Studi tentang hubungan antara pelatihan dan kinerja perusahaan telah menjadi penelitian yang cukup banyak selama beberapa dekade terakhir. Secara umum, literatur menganggap bahwa pelatihan meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan tenaga kerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang luas (Krueger & Rouse, 1998) (Barba Aragón et al., 2014)

KESIMPULAN

Pelatihan karyawan dan kinerja karyawan ini menandakan bahwa karyawan UMKM warung tegal yang ada di Jakarta timur adanya pelatihan karyawan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. dengan variabel yang diteliti, kita dapat melihat bahwa nilai Berdasarkan Nilai T_{hitung} variabel Pelatihan karyawan lebih besar dari T_{tabel} yaitu $8.012 < 1,666$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, nilai signifikansi lebih kecil dari alpha. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Faktor pelatihan karyawan memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

REKOMENDASI

Penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel pelatihan karyawan memberikan dampak kepada kinerja karyawan sehingga dalam rekomendasi tersebut memberikan solusi kepada UMKM Warung tegal bahwa pelatihan menjadi sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi, dengan penelitian ini telah membuktikan bahwa pelatihan karyawan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan ini saya berterima kasih kepada semua orang yang telah membantu dalam penelitian ini. dalam mensukseskan penelitian ini, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan dengan tepat waktu. Terutama untuk seluruh karyawan yang menjadi sampel dalam membantu mengisi kuisioner penelitian. Sehingga memudahkan peneliti dalam melaksanakan pengolahan data.

REFERENSI

- Ahmad, K. Z., & Bakar, R. A. (2003). The association between training and organizational commitment among white-collar workers in Malaysia. *International Journal of Training and Development*, 7(3), 166–185. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00179>
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge Systems : Management Knowledge and

- Foundations Conceptual. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
<http://www.jstor.org/stable/3250961?origin=JSTOR-pdf>
- Antamoshkina, O., Zinina, O., & Olentsova, J. (2020). *Forecasting the Population Life Quality as a Tool of Human Capital Management*. 131(Nsrbcped 2019), 821–825.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200324.152>
- Ballesteros-Rodríguez, J. L., de Saá-Pérez, P., & Domínguez-Falcón, C. (2012). The role of organizational culture and HRM on training success: Evidence from the Canarian restaurant industry. *International Journal of Human Resource Management*, 23(15), 3225–3242. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.637071>
- Barba Aragón, M. I., Jiménez Jiménez, D., & Sanz Valle, R. (2014). Training and performance: The mediating role of organizational learning. *BRQ Business Research Quarterly*, 17(3), 161–173. <https://doi.org/10.1016/j.cede.2013.05.003>
- Buettner, R. (2015). A systematic literature review of crowdsourcing research from a human resource management perspective. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 2015-March, 4609–4618.
<https://doi.org/10.1109/HICSS.2015.549>
- Gerasimov, V. O., Sharafutdinov, R. I., Kolmakov, V. V., Erzinkyan, E. A., Adamenko, A. A., & Vasilyeva, A. G. (2019). Control in the human capital management system in the strategy of innovative development of a region. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1074–1088. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(20\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(20))
- Gilpin-Jackson, Y., & Bushe, G. R. (2007). Leadership development training transfer: A case study of post-training determinants. *Journal of Management Development*, 26(10), 980–1004. <https://doi.org/10.1108/02621710710833423>
- Harris, S. G. (1992). *Stanley Harris*. 3, 343–348.
- Jamal, W., & Saif, M. I. (2011). Impact of human capital management on organizational performance. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 34, 55–69.
- Kane, J. S. (1996). The conceptualization and representation of total performance effectiveness. *Human Resource Management Review*, 6(2), 123–145. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(96\)90016-9](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(96)90016-9)
- Krueger, A., & Rouse, C. (1998). The effect of workplace education on earnings, turnover, and job performance. *Journal of Labor Economics*, 16(1), 61–94.
<https://doi.org/10.1086/209882>
- Topjian, D. F., Buck, T. F., & Kozlowski, R. (2009). Employee performance. *Nursing Management*, 40(4), 24–29. <https://doi.org/10.1097/01.numa.0000349686.01295.b5>
- Zahra, Iram, Naeem. (2014). Employee Training and Its Effect on Employees' Job Motivation and Commitment: Developing and Proposing a Conceptual Model. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(9), 60–68. <https://doi.org/10.9790/487x-16916068>
- Ahmad, K. Z., & Bakar, R. A. (2003). The association between training and organizational commitment among white-collar workers in Malaysia. *International Journal of Training and Development*, 7(3), 166–185. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00179>
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge Systems: Management Knowledge and Foundations Conceptual. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
<http://www.jstor.org/stable/3250961?origin=JSTOR-pdf>
- Antamoshkina, O., Zinina, O., & Olentsova, J. (2020). *Forecasting the Population Life Quality as a Tool of Human Capital Management*. 131(Nsrbcped 2019), 821–825.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200324.152>
- Ballesteros-Rodríguez, J. L., de Saá-Pérez, P., & Domínguez-Falcón, C. (2012). The role of organizational culture and HRM on training success: Evidence from the Canarian restaurant industry. *International Journal of Human Resource Management*, 23(15),

- 3225–3242. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.637071>
- Barba Aragón, M. I., Jiménez Jiménez, D., & Sanz Valle, R. (2014). Training and performance: The mediating role of organizational learning. *BRQ Business Research Quarterly*, 17(3), 161–173. <https://doi.org/10.1016/j.cede.2013.05.003>
- Buettner, R. (2015). A systematic literature review of crowdsourcing research from a human resource management perspective. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 2015-March, 4609–4618. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2015.549>
- Gerasimov, V. O., Sharafutdinov, R. I., Kolmakov, V. V., Erzinkyan, E. A., Adamenko, A. A., & Vasilyeva, A. G. (2019). Control in the human capital management system in the strategy of innovative development of a region. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1074–1088. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(20\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(20))
- Gilpin-Jackson, Y., & Bushe, G. R. (2007). Leadership development training transfer: A case study of post-training determinants. *Journal of Management Development*, 26(10), 980–1004. <https://doi.org/10.1108/02621710710833423>
- Harris, S. G. (1992). *Stanley Harris*. 3, 343–348.
- Jamal, W., & Saif, M. I. (2011). Impact of human capital management on organizational performance. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 34, 55–69.
- Kane, J. S. (1996). The conceptualization and representation of total performance effectiveness. *Human Resource Management Review*, 6(2), 123–145. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(96\)90016-9](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(96)90016-9)
- Krueger, A., & Rouse, C. (1998). The effect of workplace education on earnings, turnover, and job performance. *Journal of Labor Economics*, 16(1), 61–94. <https://doi.org/10.1086/209882>
- Topjian, D. F., Buck, T. F., & Kozlowski, R. (2009). Employee performance. *Nursing Management*, 40(4), 24–29. <https://doi.org/10.1097/01.numa.0000349686.01295.b5>
- Zahra, Iram, Naeem. (2014). Employee Training and Its Effect on Employees' Job Motivation and Commitment: Developing and Proposing a Conceptual Model. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(9), 60–68. <https://doi.org/10.9790/487x-16916068>