

PENGARUH PELATIHAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI SELAT PANJANG

Tri Aprilia Suciati

Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia
triapriliasuciati@student.uir.ac.id

Deswarta

Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia
deswarta@eco.uir.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja gen Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode nonprobabilitas menggunakan teknik purposive sampling dimana pengambilan sampelnya didasari pada kriteria yang ditentukan oleh peneliti dari hasil pengisian kuesioner. Dengan total 100 responden yang telah memenuhi kriteria sehingga dari data yang sudah diolah maka dapat dihasilkan satu demografi response spesifikasi yaitu sebagian laki-laki (55%) dan perempuan (45%) dengan usia terbanyak 21-24th (56%). Dalam penelitian ini menggunakan analisis data pendekatan Partial Least Square (PLS), dengan model SEM (Structural Equation Modeling). Nilai R-Square dari penelitian ini sebesar 0.828% atau 82.8%. berarti variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Tingkat pendidikan memberikan pengetahuan dasar dan keterampilan yang penting, sementara pengalaman kerja membantu mengasah kemampuan tersebut dalam konteks dunia nyata. Kombinasi kedua faktor ini tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga memengaruhi produktivitas, kemampuan beradaptasi, dan kontribusi positif mereka terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan dan individu perlu memperhatikan pentingnya pendidikan dan pengalaman dalam memaksimalkan kinerja di lingkungan kerja yang kompetitif.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of job training, education level, and work experience on the performance of Generation Z. This study adopts a quantitative approach. The sampling method used is non-probabilistic, employing purposive sampling techniques where the sample selection is based on criteria specified by the researcher from the responses to the questionnaire. A total of 100 respondents who met the criteria were included. Consequently, the data analysis yielded demographic specifications with a majority of males (55%) and females (45%), with the highest age group being 21-24 years old (56%). In this research, data analysis is conducted using the Partial Least Square (PLS) approach within the Structural Equation Modeling (SEM) model. The R-Square value for this study is 82.8%, indicating that job training, education level, and work experience collectively have a significant influence on employee performance. The results show that training enhances employees' skills and knowledge, education provides essential foundational knowledge and skills, while work experience hones these abilities in a real-world context. The combination of these two factors not only enhances employee competence but also positively affects productivity, adaptability, and their overall contribution to the company's success. Therefore, both companies and individuals should recognize the importance of education and experience in maximizing performance in a competitive work environment.

Keywords: Job Training, Educational Level, Work Experience, Employee Performance.



© Author(s) 2024

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, upaya untuk menyediakan sumber daya tersebut dapat dilakukan. Program pelatihan karyawan dapat membantu mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan adalah cara bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja organisasi. Untuk dapat menerapkan program pelatihan, organisasi harus menentukan kebutuhannya. Peningkatan kompetensi karyawan akan didorong oleh kesesuaian program pelatihan kerja karyawan dengan kebutuhan dan tugas organisasi. Salah satu tujuan dari pelatihan karyawan adalah untuk membantu karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka dan menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi sehingga mereka dapat melakukan tugas dengan baik.

Sumber daya manusia perusahaan harus dikelola secara profesional agar kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi perusahaan. Sangat penting untuk memperhatikan keadaan pegawai karena manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik dan bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja. Setiap bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan memanfaatkan peluang dan tantangan dalam era globalisasi yang semakin berkembang. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumber-sumber yang ada untuk mencapai tujuan mereka dan mencapai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi.

Perusahaan yang berhasil dalam meraih tujuan perusahaan sangat diberi pengaruh oleh SDM yang terdapat di perusahaan tersebut, dikarenakan manusia ialah makhluk yang memiliki perasaan, pikiran, harapan dan kebutuhan tertentu. Maka dari itu, pentingnya peran aktif dari SDM bisa memberi hasil kerja yang optimal untuk perusahaan.¹

Salah satu tanggung jawab manajer atau pimpinan adalah melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja menunjukkan bahwa organisasi telah memanfaatkan sumber daya

¹ Tasya Laudita Rumampuk, Alpha Nadeira Mandamdari, dan Ulfah Nurdiani, "Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 8, no. 2 (2022): 491–502, <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.491>.

manusia secara efektif dan efisien, yang menjadikannya penting untuk pengambilan keputusan manajemen.²

Generasi Z adalah generasi yang lahir sebelum generasi X dan generasi Y, dan tumbuh bersamaan dengan kemajuan teknologi, sehingga mereka terbiasa menggunakan berbagai teknologi untuk memenuhi dan memudahkan kehidupan mereka. Oleh karena itu, generasi Z cenderung pintar dalam menggunakan teknologi (tech savvy), mudah beradaptasi dengan teknologi baru, dan dapat membantu mereka dengan uang. Gen Z adalah generasi yang inovatif dan kreatif. Survei yang dilakukan oleh Harris Poll (2020) menunjukkan bahwa 63% generasi Z tertarik untuk melakukan berbagai aktivitas kreatif setiap hari. Gen Z juga kreatif karena mereka aktif dalam komunitas dan sosial media. Hal ini sesuai dengan temuan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa Gen Z memiliki sifat yang erat dengan teknologi (digital native) seperti lahir di era ponsel pintar, tumbuh bersama dengan kecanggihan teknologi komputer, dan lebih mudah mengakses internet daripada generasi sebelumnya.

Karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z lahir di tahun 1995-2010 dan tumbuh selama revolusi digital, sebuah periode transformasi yang signifikan dalam masyarakat. Mereka adalah generasi yang tidak dapat hidup tanpa perangkat yang terhubung dengan internet, seperti tablet, ponsel pintar, dan media sosial.

Penelitian telah mengindikasikan bahwa karyawan Gen Z berbeda dengan anggota Generasi Y (Milenial) (lahir antara tahun 1980 dan 1994). Pekerja Generasi Z membutuhkan lebih banyak pemberdayaan struktural dari para pemimpin mereka untuk berkinerja lebih baik di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menemukan cara-cara untuk meningkatkan dan memperbaiki performa kerja karyawan Generasi Z. Selain itu, Generasi Z juga lebih pragmatis, tidak sabar, mudah beradaptasi, lebih berani, optimis terhadap masa depan, dan memiliki ekspektasi kerja yang lebih realistis dibandingkan Generasi Milenial karena mereka tidak memahami konsep perjuangan. Mereka terus mencari peluang dan motivasi baru, dan mereka tidak takut akan perubahan. Generasi Z menghargai keterbukaan, kemampuan beradaptasi, kemandirian, dan kebebasan individu. Komunikasi tatap muka adalah cara komunikasi yang mereka sukai, dan mereka bersikeras untuk dididik, ditanggapi dengan serius, dan ide-ide mereka didengar dan diakui.³

Menurut Rianti Putri Noviyanti dan Ratnasari Sri Langgeng, pelatihan adalah proses pembelajaran karyawan untuk memulai pekerjaan. Pelatihan dapat diberikan pada saat awal karir

² Sri Indrastuti dkk., "Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan," *Jurnal Ekonomi KIAT* 29, no. 1 (2018): 29–40.

³ Daliah Taibah dan Theresa C.F. Ho, "The Moderating Effect of Flexible Work Option on Structural Empowerment and Generation Z Contextual Performance," *Behavioral Sciences* 13, no. 3 (2023), <https://doi.org/10.3390/bs13030266>.

atau saat mereka ingin menempati posisi baru di perusahaan. Tujuan pelatihan ini untuk mengajarkan karyawan keterampilan baru dan meningkatkan kinerja mereka.⁴

Menurut Siswadi pelatihan kerja adalah Perusahaan yang menggunakan pelatihan sebagai alat untuk membangun sumber daya manusia yang handal dalam era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan.⁵ Pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. Karena itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan. Program pelatihan pegawai dapat membantu pegawai meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka di tempat kerja. Pelatihan dilakukan melalui pengajaran, pendidikan, dan pelatihan yang mencakup materi ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Pelatihan juga memberi pegawai kesempatan untuk bersosialisasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.⁶

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah proses sistematis yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memberikan instruksi atau pendidikan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan perilaku karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Menurut Faizal & Putri mengelompokkan indikator pelatihan yaitu :

1. Jenis pelatihan
2. Para pelatih
3. Materi pelatih
4. Tujuan dan sasaran pelatihan
5. Peserta pelatihan.⁷

Kemahiran pelatihan mengacu pada tingkat keterampilan teknis dan kompetensi yang diperoleh setelah periode pendidikan atau instruksi. Nilai-nilai, dan peringkat instruktur adalah ujian dari ukuran kemahiran pelatihan dan pendidikan.⁸

Dalam literatur, hubungan antara pelatihan (training) dan kinerja (*performance employee*) telah dipelajari secara menyeluruh. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor

⁴ Rianti Putri Noviyanti dan Ratnasari Sri Langgeng, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam," *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 7, no. 1 (2019): 48–55.

⁵ Yudi Siswadi, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17, no. 01 (2017): 124–37.

⁶ Siti Mujiatun, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 15, no. 01 (2015): 48–60.

⁷ Listya Faizal & Putri, "Bab Ii Landasan Teori," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2018): 8–24.

⁸ Inmaculada Otero, Jesús F. Salgado, dan Silvia Moscoso, "Criterion Validity of Cognitive Reflection for Predicting Job Performance and Training Proficiency: A Meta-Analysis," *Frontiers in Psychology* 12, no. May (2021), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.668592>.

penentu utama dalam kinerja pekerjaan. Pendidikan adalah meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam hal hasil kerja karyawan yang lebih baik.⁹

Agar kinerjanya karyawan lebih baik maka instansi melakukan sesuatu yang berupa pendidikan dan pelatihan pada karyawan. Karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan mendorong karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. Juga suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasana untuk keterampilan khusus seseorang atau kelompok.¹⁰

Menurut Wirawan, Bagia, dan Susila, tingkat pendidikan adalah proses mengembangkan sikap, kemampuan, dan tingkah laku seseorang untuk kehidupan yang akan datang, baik dalam organisasi maupun tidak.¹¹ Pendidikan didefinisikan oleh Leatemia sebagai langkah-langkah yang diambil oleh individu untuk mencapai tingkah laku yang menyeluruh berdasarkan hasil pengalaman mereka sendiri, terutama terkait dengan lingkungan mereka.¹²

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas dan kapabilitas tenaga kerja suatu organisasi atau masyarakat. Ini mengacu pada tingkat pendidikan yang dimiliki oleh individu atau kelompok orang dalam populasi tersebut. Tingkat pendidikan dapat mencakup pendidikan formal, seperti gelar sarjana atau diploma, serta pelatihan dan pendidikan non-formal yang diterima selama hidup mereka. Untuk mengukur pendidikan dapat ditentukan melalui indikator berikut:¹³

- a. Pengembangan pelatihan pendidikan
- b. pengembangan organisasi
- c. pengembangan pegawai
- d. pengembangan non pegawai

⁹ Nur Farida Farida dan Hidajat Hendarsjah, "Peran Pelatihan dengan Mediasi Kesesuaian Pekerjaan, Pembelajaran, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Madiun," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 8, no. 1 (2022): 302–13, <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.302>.

¹⁰ Yohanes R Nababan, Hendra N Tawas, dan Jantje Uhing, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) Area Manado," *Jurnal EMBA* 4, no. 3 (2018): 751–59.

¹¹ Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja," *Bisma Jurnal Manajemen* 5, no. 1 (2019): 60–67.

¹² Senda Yunita Leatemia, "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku) (THE EFFECT OF TRAINING AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE) (Study at the Office of the Central Bureau of Statistics in Maluku)," *Jurnal Manajemen Bisnis* 1, no. 2 (2018): 49–58.

¹³ Dina Adawiyah Iqbal Tanjung, Agussalim, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang," *Jurnal Matua* 4, no. 2 (2022): 317–28.

Faktor pendidikan memengaruhi cara seseorang menerima dan menolak perubahan. Jika ditinjau dari segi kemudahan akses (eccessibility) atau informasi yang mempengaruhi sikap mereka, karyawan yang berpendidikan cenderung lebih mudah menerima inovasi. Pendidikan adalah komponen paling penting dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan memengaruhi seberapa baik mereka melakukan tugas mereka.¹⁴ Latar belakang pendidikan karyawan sangat penting untuk kinerja mereka. Faktor-faktor tertentu yang memengaruhi pendidikan, seperti kompetensi yang diperlukan untuk posisi dan masalah yang diharapkan dapat diselesaikan oleh organisasi atau lembaga. Pendidikan yang lebih tinggi akan memungkinkan karyawan berpikir selangkah lebih maju dan memikirkan rencana dan prospek yang tepat untuk dilaksanakan.¹⁵

Menurut Hasan, Febriani, dan Yudefra, pengalaman kerja adalah pekerjaan atau posisi yang telah dipegang selama periode waktu tertentu. "Masa kerja", juga dikenal sebagai "length of service", adalah jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan untuk bekerja untuk suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja tersebut dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja bergantung pada kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan tertentu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.¹⁶

Menurut Sabirin dan Ilham, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikendalikan oleh seseorang pegawai sebagai hasil dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya dalam jangka waktu tertentu.¹⁷

Pengalaman kerja adalah tingkat keahlian dan pengetahuan yang dapat diukur selama seumur hidup.¹⁸ Pengalaman penguasaan adalah persepsi karyawan tentang keberhasilan mereka sendiri setelah melakukan suatu tugas, pengalaman ini memberikan bukti langsung apakah seorang karyawan/pekerja dapat menyelesaikan tugas dan sering kali menjadi sumber informasi efikasi diri yang paling berpengaruh. Yang terpenting, pengalaman penguasaan tidak perlu secara eksplisit merepresentasikan keberhasilan dalam suatu tugas, hanya saja mereka menilai diri mereka sendiri sebagai orang yang berhasil.¹⁹

¹⁴ Rianti Putri Noviyanti dan Ratnasari Sri Langgeng, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam."

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2021).

¹⁶ Lenny Hasan, Febriani Febriani, dan Fadilla Deva Yudefra, "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personil Polsek Nanggalo," *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi* 2, no. 2 (2021): 102–9, <https://doi.org/10.55583/invest.v2i2.150>.

¹⁷ Sabirin Sabirin dan Ilham Ilham, "Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 21, no. 2 (2020): 123–35, <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>.

¹⁸ Bank B R I Purbalingga, "Pengaruh pendidikan , pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (Studi pada," no. 2 (2018): 50–69.

¹⁹ Melissa L. Aikens dan Alexander R. Kulacki, "Identifying Group Work Experiences That Increase Students' Self-Efficacy for Quantitative Biology Tasks," *CBE Life Sciences Education* 22, no. 2 (2023): 1–20, <https://doi.org/10.1187/cbe.22-04-0076>.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah Pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan mereka dalam berbagai pekerjaan atau proyek selama karir mereka disebut sebagai pengalaman kerja, yang dapat mencakup berbagai aspek, seperti pekerjaan yang telah dilakukan, lingkungan kerja, tanggung jawab, pencapaian, dan kontribusi mereka terhadap perusahaan atau proyek tertentu. Menurut Girsang dan Tinambunan indikator pengalaman kerja ada 3 yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja: Ukuran tentang lama waktu dan masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan telah melaksanakannya dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki: Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.²⁰

Menurut Faustyna dan Jumani, kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang ingin dicapai dan dengan memenuhi standar pelaksanaan.²¹

Menurut Setyowati, kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melakukan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan dan upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat.²² Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas operasional organisasi dan karyawan berdasarkan standar, target, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.²³

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk pencapaian tujuan kerja, produktivitas, kualitas kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, efisiensi dan dampak positif yang mereka berikan terhadap

²⁰ Olpia Ulan Dari Girsang dan Anitha P. Tinambunan, "PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) ULP BERASTAGI," *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2022): 1–9, <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1805>.

²¹ Faustyna Faustyna dan Jumani Jumani, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15, no. 1 (2017): 71–79.

²² Subroto Setyowati, "Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18, no. 2 (2017): 129, <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>.

²³ Wa Ode, Zusnita Muizu, dan Diana Sari, "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja: Survey Pada Perbankan Di Sulawesi Tenggara," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 20, no. 1 (2019): 71–88.

organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai cara seperti evaluasi kinerja, pencapaian target, umpan balik atasan, atau penilaian prestasi secara keseluruhan. Dalam banyak organisasi, kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menilai kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan.

Indikator kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Iqbal Tanjung dan Agussalim yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
4. Pengetahuan tentang pekerjaan
5. Perencanaan kegiatan.²⁴

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tidak dapat ditetapkan alat ukurnya dan standarnya).²⁵

Suratman dan Widyatama mengemukakan dimensi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan: ini adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu; Banyak sekali pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sehingga harus diselesaikan tepat waktu dan tidak ada yang menumpuk pada satu orang saja.
2. Kualitas pekerjaan: hal ini menyangkut kesesuaian dan kesiapan yang dicapai dalam hal hasil kerja. Hasil akhir akan menunjukkan kualitas atau kurangnya kualitas suatu pekerjaan, dan hasil suatu pekerjaan sangat didukung dan dimaksimalkan oleh keakuratan penyelesaian pekerjaan kecil. Secara maksimal kualitas kerja tergantung pada pengetahuan dan keterampilan karyawan serta keseriusan mereka dalam memaksimalkan hasil yang dicapai.
3. Pengetahuan kerja: ini adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan untuk melakukannya. Setiap karyawan perlu memiliki pengetahuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.
4. Kreativitas: ini orisinalitas ide yang dikemukakan dan tindakan yang dilakukan untuk memecahkan masalah yang muncul. Ide-ide karyawan dalam suatu organisasi akan melahirkan konsep-konsep cemerlang yang diharapkan dapat membawa kemajuan disertai dengan inovasi tingkat tinggi ketika selalu mencoba halhal baru guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

²⁴ Iqbal Tanjung, Agussalim, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karywan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang."

²⁵ M.rizal Bambang Septiawan, Endah Masrunik, *motivasi kerja dan generasi z*, 2020.

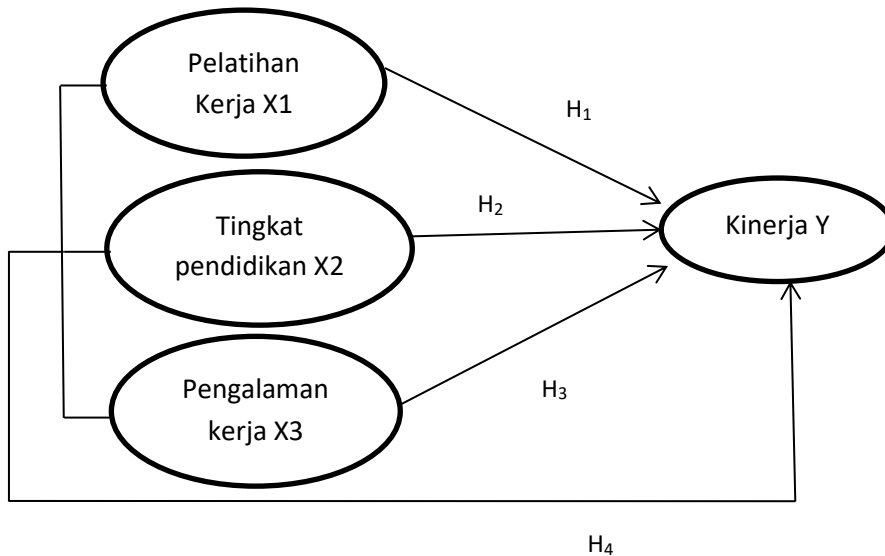
5. Kerja sama: ini adalah kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Ketersediaan untuk berpartisipasi inilah yang menumbuhkan sikap dalam diri pegawai untuk saling bersosialisasi dan membuka jalan bagi tumbuhnya komunikasi yang baik dan memahami keinginan satu sama lain.
6. Keteguhan: yaitu kesadaran dan kemampuan yang dapat diandalkan dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas. Merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan keahlian yang dimilikinya; Menggunakan keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja merupakan hal yang harus mampu dilakukan oleh setiap karyawan.
7. Prakarsa: ini adalah semangat untuk melaksanakan tugas baru sambil menambah tanggung jawabnya. Merupakan kemampuan bertindak mandiri, mengembangkan serangkaian kegiatan, dan menentukan metode atau inovasi baru.
8. Kualitas pribadi: ini terkait dengan kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi. Perilaku dan sikap pegawai dalam organisasi akan mempengaruhi cara kerja dilaksanakan. Sikap-sikap positif yang tertanam dalam diri karyawan melahirkan sikap kerja yang mampu menyikapi berbagai permasalahan pekerjaan secara positif.²⁶

Penelitian awal mengenai fenomena Generasi Z di Selat Panjang menemukan bahwa masih ada pekerja yang belum memaksimalkan kinerja mereka dan mungkin menurunkan kinerja karena kurangnya keefektifan dan kemampuan karyawan. Menurunnya kinerja karyawan di Selat Panjang dapat disebabkan oleh kualitas kerja yang tidak memuaskan pelanggan, target kerja yang sering tidak tercapai, terlalu banyak waktu yang tersita untuk menyelesaikan tugas, biaya yang tidak efektif, dan faktor-faktor lainnya. Ini juga dapat dikaitkan dengan kurangnya pengalaman kerja karyawan terkait dengan kompetensi kerja yang dibawa.

²⁶ Maman Suratman dan Universitas Widyatama, "POLICIES FOR ROTATING AND PROMOTING EMPLOYEES TO INCREASE WORK MOTIVATION AND THE IMPLICATIONS FOR EMPLOYEE" 23, no. 2 (2022): 136–49.

Kerangka Penelitian

Adapun kerangka penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Kerangka diatas memiliki dua variabel yaitu variabel dependen dan independen.

1. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam hal ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y)
2. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen penelitian ini adalah pelatihan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), dan pengalaman kerja (X3) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Dari pernyataan di atas didapatkan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

H1: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan gen Z

H2: Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan gen Z

H3: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan gen Z

H4: Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan Gen z

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Di dalamnya terdapat populasi yang terdiri dari seluruh karyawan Generasi Z di Selat Panjang. Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.²⁷ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Yang mana sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar representatif (mewakili). Salah satu metode pengambilan sampel menggunakan metode nonprobability adalah purposive sampling, yang didefinisikan sebagai metode pengambilan sampel dengan menetapkan dan mengajukan persyaratan khusus untuk memilih sampel untuk mengisi kuesioner penelitian.²⁸ Dengan sampel penelitian yang terdiri dari 100 responden Generasi Z di Selat Panjang. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Sabirin dan Ilham, PLS merupakan metode alternatif yang beralih dari metode SEM berbasis kovarian menjadi metode berbasis varians. SEM berbasis kovarian biasanya menguji hubungan/teori sebab akibat, sedangkan PLS lebih merupakan model prediktif. PLS merupakan metode analisis yang ampuh, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi berdistribusi normal dan sampelnya tidak harus besar.²⁹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner yang sudah direkap dan dipetakan, total 100 responden yang telah memenuhi kriteria sehingga dapat diolah lebih lanjut. Dari data yang sudah diolah maka dapat dihasilkan satu demografi response spesifikasi yaitu sebagian laki-laki (55%) dan perempuan (45%) dengan usia terbanyak 21-24th (56%),

Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

Evaluasi model pengukuran atau dikenal dengan *outer model* merupakan evaluasi pengujian hubungan antara variabel konstruk (indikator) dengan variabel laten-nya. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan pendekatan uji validitas dan reabilitas.³⁰ Model awal penelitian ini adalah sebagai berikut, konstruk pelatihan kerja (X1) diukur dengan 5 indikator reflektif, tingkat pendidikan (X2) dengan 5 indikator reflektif, pengalaman kerja (X3) dengan 5 indikator reflektif, dan kinerja diukur dengan 6 indikator reflektif.

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer*

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018).

²⁹ Sabirin dan Ilham, "Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas."

³⁰ Eni Yulinda & M.Yusuf Danial, Syahrir, "aplikasi Metode SEM-PLS dalam pengelolaan sumberdaya pesisir dan lautan," 2020.

loading > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. *Outer Loadings*

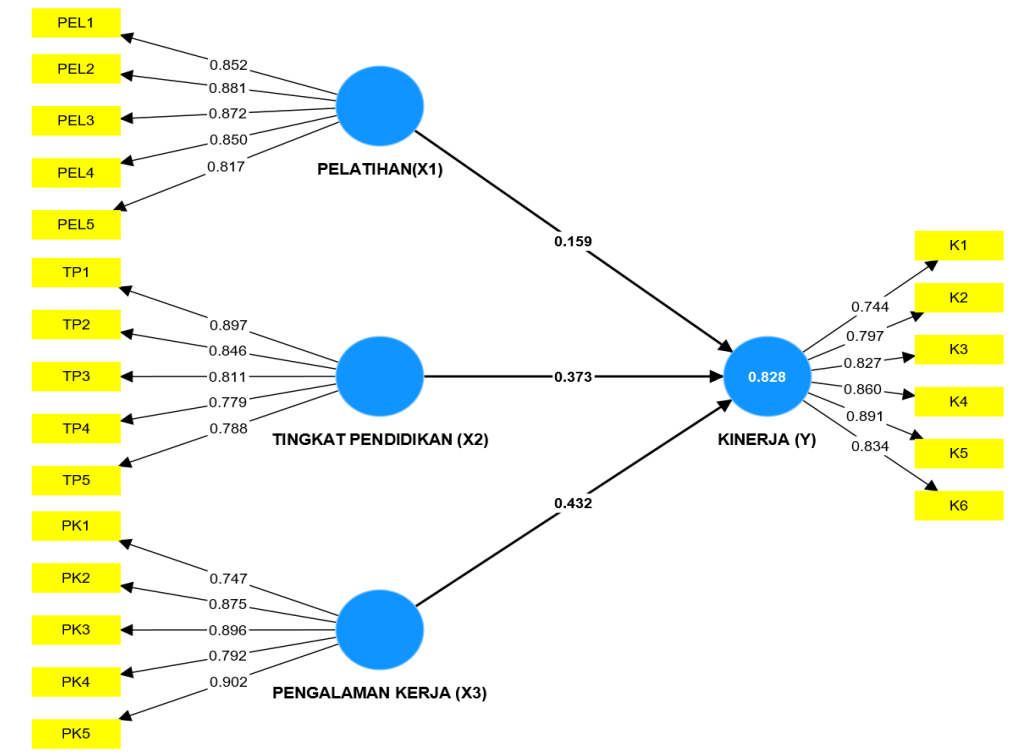
	KINERJA (Y)	PELATIHAN(X1)	PENGALAMAN KERJA (X3)	TINGKAT PENDIDIKAN (X2)
K1	0.744			
K2	0.797			
K3	0.827			
K4	0.860			
K5	0.891			
K6	0.834			
PEL1		0.852		
PEL2		0.881		
PEL3		0.872		
PEL4		0.850		
PEL5		0.817		
PK1			0.747	
PK2			0.875	
PK3			0.896	
PK4			0.792	
PK5			0.902	
TP1				0.897
TP2				0.846
TP3				0.811
TP4				0.779
TP5				0.788

Tabel 1, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hal ini berarti seluruh indikator valid dalam mengukur konstraknya masing-masing. Demikian, dalam tahap ini tidak ada indikator yang didrop dari model.

Convergent Validity

Ditentukan berdasarkan dari prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen sebuah konstruk dengan indikator reflektif dievaluasi dengan **AVE (Average Variance Extracted)**. Nilai AVE seharusnya = 0,5 atau lebih, dengan artian konstruk dapat menjelaskan 50% atau lebih varians itemnya.³¹

³¹ Ummysalam A.T.A Duludu, *buku ajar Kurikulum Bahan dan Media Pembelajaran PLS* (Yogyakarta: Deepublish, 2017).



Gambar 1. Convergent Validity

Berdasarkan pada model pengukuran Gambar 1, seluruh indikator yaitu analisis pada variabel penelitian dengan *loading factor* > 0,50 sehingga dinyatakan signifikan atau memenuhi syarat *convergent validity*.

Average Variance Extracted (AVE) dan Correlation Laten

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan yang lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.³² Hasil pengujian AVE dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Pengujian AVE

Indikator	Average variance extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.683
Pelatihan (X1)	0.730
Pengalaman Kerja (X3)	0.713
Tingkat Pendidikan (X2)	0.681

³² Sabirin dan Ilham, "Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas."

Nilai AVE pada tabel 2 menunjukkan, bahwa semua variabelnya $>0,50 / 50\%$ dengan artian *convergent validity* sudah terpenuhi dan dapat merefleksikan variabelnya masing-masing.

Cronbach's Alpha and Composite Reliability

Pemeriksaan selanjutnya dari *convergent validity* yaitu reliability konstruk dengan melihat *output composite reliability* atau *cronbach's Alpha*. Kriteria dikatakan reliabel adalah nilai *composite reliability* atau *cronbach's Alpha* nya $> 0,70$.

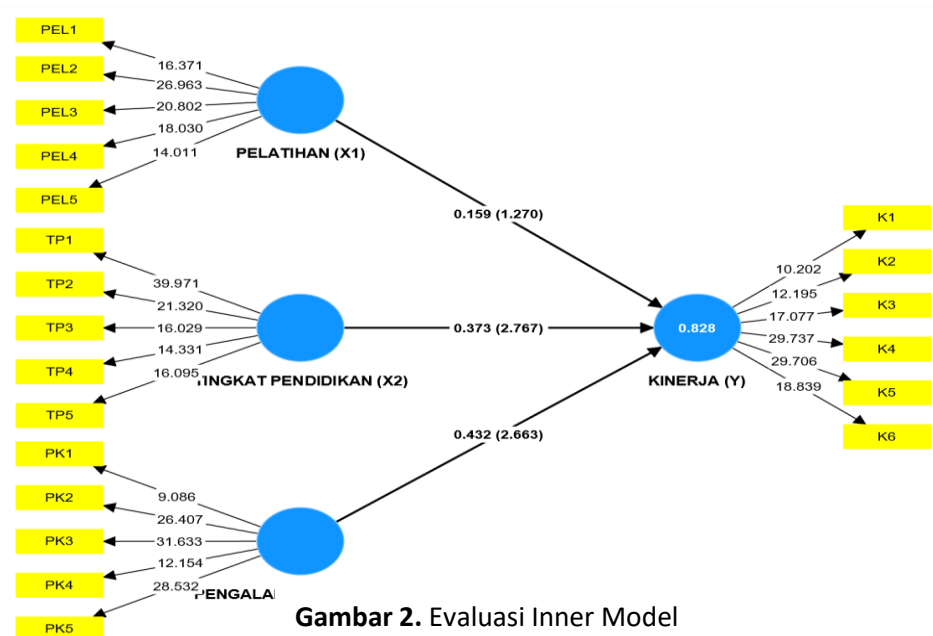
Tabel 3. Cronbach's Alpha and Composite Reliability

Indikator	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kinerja (Y)	0.906	0.908	0.928
Pelatihan (X1)	0.908	0.911	0.931
Pengalaman Kerja (X3)	0.898	0.912	0.925
Tingkat Pendidikan (X2)	0.882	0.886	0.914

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa semua variabelnya $>0,70$ maka bisa dikatakan reliabel.

Evaluasi Inner Model dan Outer Loading

Inner model atau model struktural merupakan pengujian dengan cara mengevaluasi antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian. *Bootstrapping* adalah prosedur atau teknik statistik resampling. Yang berarti bahwa responden ditarik secara random dengan *replacement*, dari sampel original berkali-kali hingga diperoleh observasi.



Gambar 2. Evaluasi Inner Model

Tabel 4. Bootstrapping

INDIKATOR	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	Tstatistics(O/STDEV)
K1 <- Kinerja (Y)	0.744	0.744	0.073	10.202
K2 <- Kinerja (Y)	0.797	0.791	0.065	12.195
K3 <- Kinerja (Y)	0.827	0.824	0.048	17.077
K4 <- Kinerja (Y)	0.860	0.861	0.029	29.737
K5 <- Kinerja (Y)	0.891	0.891	0.030	29.706
K6 <- Kinerja (Y)	0.834	0.831	0.044	18.839
PEL1 <- Pelatihan (X1)	0.852	0.850	0.052	16.371
PEL2 <- Pelatihan (X1)	0.881	0.880	0.033	26.963
PEL3 <- Pelatihan (X1)	0.872	0.871	0.042	20.802
PEL4 <- Pelatihan (X1)	0.850	0.850	0.047	18.030
PEL5 <- Pelatihan (X1)	0.817	0.815	0.058	14.011
PK1 <- Pengalaman Kerja (X3)	0.747	0.738	0.082	9.086
PK2 <- Pengalaman Kerja (X3)	0.875	0.871	0.033	26.407
PK3 <- Pengalaman Kerja (X3)	0.896	0.896	0.028	31.633
PK4 <- Pengalaman Kerja (X3)	0.792	0.784	0.065	12.154
PK5 <- Pengalaman Kerja (X3)	0.902	0.898	0.032	28.532
TP1 <- Tingkat Pendidikan (X2)	0.897	0.897	0.022	39.971
TP2 <- Tingkat Pendidikan (X2)	0.846	0.845	0.040	21.320
TP3 <- Tingkat Pendidikan (X2)	0.811	0.807	0.051	16.029
TP4 <- Tingkat Pendidikan (X2)	0.779	0.778	0.054	14.331
TP5 <- Tingkat Pendidikan (X2)	0.788	0.785	0.049	16.095

Tabel 5. R Square

Variabel	R Square
Pelatihan Kerja (X1)	
Tingkat Pendidikan (X2)	
Pengalaman Kerja (X3)	
Kinerja (Y)	0,828

Tabel 5 menjelaskan sambungan dari variabel yang mempengaruhi variabel yang ada di tabel R-Square, yakni nilai R-Square variabel Kinerja karyawan sebesar 0,828 atau 82,8% artinya sebesar 17,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	Signifikasi
H1	Pelatihan (X1) -> Kinerja (Y)	0.159	1.270	<1.96, tidak berpengaruh signifikan
H3	Pengalaman Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	0.432	2.663	>1.96, Berpengaruh signifikan
H2	Tingkat Pendidikan (X2) -> Kinerja (Y)	0.373	2.767	>1.96, Berpengaruh signifikan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan:

- H1 pada Original sampel nya / *path coefficient* nya bernilai positif, tetapi T-statistik nya <1.96 maka dikatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel y (independen). Artinya variabel Pelatihan bernilai positif tetapi tidak berpengaruh besar terhadap Kinerja karyawan Gen Z
- H3 bernilai positif dan berpengaruh signifikan, karena T-stat nya 2.663 >1.96. artinya variabel Pengalaman kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Gen Z
- H2 bernilai positif dan berpengaruh signifikan, karena T-stat nya dengan nilai 2.767 >1.96. artinya variabel Tingkat Pendidikan mempengaruhi Kinerja Karyawan Gen Z

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis satu (H1) di atas bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja, disebabkan oleh kurangnya pelatihan di beberapa perusahaan kota Selat Panjang, sehingga perusahaan sebaiknya mempertimbangkan pelatihan berkelanjutan sebagai investasi jangka panjang dalam pengembangan karyawan yang akan berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian ini pada dasarnya tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Riani dkk.,³³ Aditya dkk.,³⁴ Anggereni,³⁵ dan Triastuti

³³ Maulia Eka Riani, M. Syamsul Maarif, dan Joko Affandi, "Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 3, no. 2 (2017): 290–98, <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.290>.

³⁴ I. Ruhana R. Aditya, H. N. Utami, "Manajemen dan Evaluasi Kinerja," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 27, no. 2 (2019): 1.

³⁵ Ni Wayan Eka Sri Anggereni, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 2 (2019): 606, <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>.

dkk.,³⁶ yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya saran yang dapat disampaikan sebaiknya perusahaan untuk mengevaluasi hasil program pelatihan secara teratur untuk memastikan bahwa mereka memberikan manfaat yang diharapkan dalam hal peningkatan kinerja karyawan Gen z di Selat Panjang.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis dua (H2) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai hasil uji T-stat nya sebesar $2.767 > 1.96$ dan nilai signifikansi probabilitasnya $0,000 < 0,05$, hal ini dapat diartikan terjadinya pengaruh positif dan signifikan pada variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Selat Panjang.

Oleh karena itu, tingkat pendidikan yang lebih tinggi memberikan karyawan Gen Z pengetahuan dan keterampilan yang lebih kuat dalam berbagai bidang, serta kemampuan berpikir kritis yang lebih baik. Mereka juga cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai teknologi dan perkembangan terbaru dalam dunia kerja. Semua ini berkontribusi positif terhadap kinerja mereka, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan pemahaman teknis dan kreativitas.

Selain itu, tingkat pendidikan dan pengetahuan yang tinggi juga dapat membuka pintu bagi karyawan Gen Z untuk kesempatan karir yang lebih baik, seperti akses ke pekerjaan yang lebih berkualitas, promosi yang lebih cepat, dan penghasilan yang lebih tinggi. Mereka dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan kompetitif. Dengan hal ini dapat dikatakan, bahwa tingkat pendidikan sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di Selat Panjang.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis tiga (H3) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sama dengan yang dikatakan dalam penelitian Husain dengan dibuktikan sesuai indikator-indikator yang jadi penguat dalam pengujiannya. Berarti betapa pentingnya pengalaman kerja terhadap kinerja harus dapat dicapai secara bersama-sama.³⁷ Temuan dalam penelitian ini bahwa Generasi Z di Selat Panjang sudah banyak yang

³⁶ Yuli Triastuti dkk., "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 2, no. 02 (2021): 147–56, <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>.

³⁷ Bachtiar Arifudin Husain, "Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)," *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang* 1, no. 2 (2018): 1–20.

menguasai pekerjaannya dan tidak akan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan dan apabila menghadapi kesulitan akan dapat segera menemukan jalan keluarnya.

Pengaruh Hubungan antara Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dari ketiga variabel ini pelatihan kerja (x1), tingkat pendidikan (x2) dan pengalaman kerja (x3) sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (y). Tetapi ada satu variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu pelatihan kerja, hal ini dikarenakan kurangnya tiap perusahaan melakukan pelatihan kerja untuk peningkatan kinerja karyawan Generasi Z di Selat Panjang. Maka dari itu penting bagi karyawan untuk mendapatkan keterampilan hasil dari pelatihan kerjanya dengan tingkat pendidikan yang mendukung dan pengalamannya dalam suatu peningkatan kinerja serta penting pula untuk perusahaan bila membuka rekrutmen karyawan agar melakukan *training/* pelatihan untuk mengasah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan meningkat.

KESIMPULAN

Pelatihan kerja karyawan Generasi Z di Selat Panjang berdasarkan indikator jenis pelatihan, para pelatih, materi pelatihan, tujuan dan sasaran pelatihan dan peserta latihan termasuk dalam klasifikasi cukup. Artinya, pelatihan kerja ini belum dilakukan dengan optimal. Hal ini dapat dilihat dari jenis pelatihannya yang kurang tepat dengan pekerjaannya dan masih banyak perusahaan yang tidak menggunakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Pelatihan kerja sangatlah penting bagi karyawan Gen z, karena untuk pengembangan keterampilan digital, pemahaman tentang dunia bisnis, kebutuhan akan pembelajaran kontinu, dan yang paling pentingnya itu mendapatkan kesempatan karir dan berinovasi dalam lingkungan kerja mereka.

Tingkat pendidikan Gen Z di Selat Panjang berdasarkan empat indikatornya termasuk dalam kriteria sangat baik. Karena tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif paling besar dan sangat signifikan terhadap kerjanya. Sehingga yang harus dilakukan ialah mempertahankan dengan mengembangkan kreatifitas karyawan gen z, mendukung pendidikan tinggi, menyediakan pelatihan tambahan, hingga menyediakan fasilitas pembelajaran berkelanjutan upaya meningkatkan kerjanya sehingga mereka berkontribusi secara lebih signifikan pada kesuksesan perusahaan.

Pengalaman kerja yang beragam dan berharga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan ditempat kerja. Melalui pengalaman tersebut, karyawan dapat mengasah keterampilan, memperdalam pengetahuan, dan mengembangkan kemampuan beradaptasi yang di

perlu untuk sukses dalam dunia kerja yang dinamis. Selain itu, pengalaman kerja juga memberikan kesempatan untuk membangun jaringan profesional, yang dapat membuka pintu bagi peluang karir yang lebih baik. Hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan dalam mencapai karir mereka, tetapi juga berkontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan dengan memiliki tenaga kerja yang terampil, berpengetahuan luas, dan siap untuk menghadapi tantangan masa depan.

Kinerja karyawan gen z di Selat Panjang dapat dipengaruhi melalui pelatihan kerja walaupun tidak terlalu signifikan, tetapi berpengaruh positif jika dilakukan lebih baik lagi. Tingkat pendidikan memberikan pengetahuan dasar dan keterampilan yang penting, sementara pengalaman kerja membantu mengasah kemampuan tersebut dalam konteks dunia nyata. Kombinasi kedua faktor ini tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga memengaruhi produktivitas, kemampuan beradaptasi, dan kontribusi positif mereka terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan dan individu perlu memperhatikan pentingnya pendidikan dan pengalaman dalam memaksimalkan kinerja di lingkungan kerja yang kompetitif.

Saran

Melihat hasil analisis Pelatihan Kerja karyawan Generasi Z di Selat Panjang masih dalam kategori “cukup”, perlu kiranya bagi pihak perusahaan untuk mempertimbangkan melakukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, kiranya bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dimasa mendatang dengan judul Pengaruh Pelatihan kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z, agar lebih memperhatikan demi meningkatkan Kinerja dan mencapai tujuan perusahaan serta menjawab keputusan manajemen dalam memberi masukan positif demi kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang.

Perusahaan-perusahaan sebaiknya berinvestasi lebih banyak dalam program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan generasi ini, memastikan akses mereka ke pendidikan yang relevan, dan memberikan kesempatan untuk pengalaman kerja yang dapat mengasah kemampuan mereka di dunia nyata. Dengan demikian, akan mungkin untuk meningkatkan kompetensi karyawan Gen Z, mengoptimalkan produktivitas, dan memastikan kontribusi positif mereka terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan di era yang kompetitif saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aikens, Melissa L., dan Alexander R. Kulacki. "Identifying Group Work Experiences That Increase Students' Self-Efficacy for Quantitative Biology Tasks." *CBE Life Sciences Education* 22, no. 2 (2023): 1–20. <https://doi.org/10.1187/cbe.22-04-0076>.
- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 2 (2019): 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>.
- Bambang Septiawan, Endah Masrunik, M.rizal. *motivasi kerja dan generasi z*, 2020.
- Danial, Syahrir, Eni Yulinda & M.Yusuf. "aplikasi Metode SEM-PLS dalam pengelolaan sumberdaya pesisir dan lautan," 2020.
- Duludu, Ummysalam A.T.A. *buku ajar Kurikulum Bahan dan Media Pembelajaran PLS*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Faizal & Putri, Listya. "Bab Ii Landasan Teori." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2018): 8–24.
- Farida, Nur Farida, dan Hidajat Hendarsjah. "Peran Pelatihan dengan Mediasi Kesesuaian Pekerjaan, Pembelajaran, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Madiun." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 8, no. 1 (2022): 302–13. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.302>.
- Faustyna, Faustyna, dan Jumani Jumani. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15, no. 1 (2017): 71–79.
- Girsang, Olpia Ulan Dari, dan Anitha P. Tinambunan. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) ULP BERASTAGI." *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2022): 1–9. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1805>.
- Hasan, Lenny, Febriani Febriani, dan Fadilla Deva Yudefra. "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personil Polsek Nanggalo." *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi* 2, no. 2 (2021): 102–9. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i2.150>.
- Husain, Bachtiar Arifudin. "Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)." *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang* 1, no. 2 (2018): 1–20.
- Indrastuti, Sri, Deswarta, M Tarjidin, dan Amries Rusli Tanjung. "Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan." *Jurnal Ekonomi KIAT* 29, no. 1 (2018): 29–40.
- Iqbal Tanjung, Agussalim, Dina Adawiyah. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karywan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang." *Jurnal Matua* 4, no. 2 (2022): 317–28.
- Leatemia, Senda Yunita. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku) (THE EFFECT OF TRAINING AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE) (Study at the Office of the Central Bureau of Statistics in Maluku)." *Jurnal Manajemen Bisnis* 1, no. 2 (2018): 49–58.

Tri Aprilia Suciati, Deswarta: Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang

- Mujiatun, Siti. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 15, no. 01 (2015): 48–60.
- Nababan, Yohanes R, Hendra N Tawas, dan Jantje Uhing. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) Area Manado." *Jurnal EMBA* 4, no. 3 (2018): 751–59.
- Ode, Wa, Zusnita Muizu, dan Diana Sari. "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja: Survey Pada Perbankan Di Sulawesi Tenggara." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 20, no. 1 (2019): 71–88.
- Otero, Inmaculada, Jesús F. Salgado, dan Silvia Moscoso. "Criterion Validity of Cognitive Reflection for Predicting Job Performance and Training Proficiency: A Meta-Analysis." *Frontiers in Psychology* 12, no. May (2021). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.668592>.
- Purbalingga, Bank B R I. "Pengaruh pendidikan , pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (Studi pada," no. 2 (2018): 50–69.
- R. Aditya, H. N. Utami, I. Ruhana. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 27, no. 2 (2019): 1.
- Riani, Maulia Eka, M. Syamsul Maarif, dan Joko Affandi. "Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 3, no. 2 (2017): 290–98. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.290>.
- Rianti Putri Noviyanti, dan Ratnasari Sri Langgeng. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 7, no. 1 (2019): 48–55.
- Rumampuk, Tasya Laudita, Alpha Nadeira Mandamdari, dan Ulfah Nurdiani. "Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 8, no. 2 (2022): 491–502. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.491>.
- Sabirin, Sabirin, dan Ilham Ilham. "Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 21, no. 2 (2020): 123–35. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>.
- Setyowati, Subroto. "Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18, no. 2 (2017): 129. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>.
- Siswadi, Yudi. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17, no. 01 (2017): 124–37.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- . *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2021.
- Suratman, Maman, dan Universitas Widyatama. "POLICIES FOR ROTATING AND PROMOTING EMPLOYEES TO INCREASE WORK MOTIVATION AND THE IMPLICATIONS FOR EMPLOYEE" 23, no. 2 (2022): 136–49.
- Taibah, Daliah, dan Theresa C.F. Ho. "The Moderating Effect of Flexible Work Option on Structural Empowerment and Generation Z Contextual Performance." *Behavioral Sciences* 13, no. 3 (2023). <https://doi.org/10.3390/bs13030266>.

Tri Aprilia Suciati, Deswarta: Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang

Triastuti, Yuli, Dina Wulandari, Susilowati Budiningsih, dan Koentari Koentari. "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 2, no. 02 (2021): 147–56. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>.

Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja." *Bisma Jurnal Manajemen* 5, no. 1 (2019): 60–67.