

EFEK PELATIHAN DAN KOMPETENSI TRAINER TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA DI KABUPATEN SUMBAWA

Novi Kadewi Sumbawati¹, Abdul Rahim^{2*}, Amelia Putri³
¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: abdulrahimcr6@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Submitted: 01 April 2025 Accepted: 31 Mei 2025 Published: 30 Juni 2025	<i>This study aims to determine the effect of training and trainer competence on the quality of the workforce in Sumbawa District. The type of this study used was associative study to examine the effect of training (X_1) and trainer competence (X_2) on the quality of the workforce (Y), both partially and simultaneously. The type of data used in this study was quantitative data obtained directly from primary sources using questionnaires. The data source in this study was all job training participants at Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi of Sumbawa District, totaling 52 people, who were determined using probability sampling techniques with the simple random sampling method. The data analysis techniques used include multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and coefficient of determination testing (R^2). The results of this study showed that training (X_1) and trainer competence (X_2) had a positive and significant effect on the quality of the workforce in Sumbawa District (Y), both partially and simultaneously. The degree of effect of training (X_1) and trainer competence (X_2) on the quality of the workforce in Sumbawa District (Y) was 37.4%, while the remaining 62.6% is effected by other variables not examined in this study, such as work motivation, work facilities, compensation and work environment.</i>
Keywords Job Training; Trainer Competency; Quality of Workforce.	

PENDAHULUAN

Perusahaan di era globalisasi memiliki sejumlah kebutuhan yang perlu dipahami dan ditanggapi dengan baik untuk tetap bersaing dan berkembang. Perkembangan bisnis di era globalisasi menimbulkan persaingan yang cukup ketat dan semakin kompetitif. Saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan agar bersaing secara global. Memasuki era persaingan global yang dihadapi saat ini, Indonesia dihadapkan pada persaingan yang semakin luas dan berat. Sehubungan dengan kondisi tersebut, salah satu langkah untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dalam kancah global adalah melalui proses pendidikan. Usaha yang dilakukan dalam sektor pendidikan telah banyak dilakukan di Indonesia, tetapi hasilnya belum cukup optimal.

Dalam era globalisasi, investasi dalam pengembangan kualitas tenaga kerja menjadi strategis untuk meningkatkan daya saing perusahaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Pemerintah, perusahaan, dan individu perlu bekerja sama untuk menciptakan ekosistem yang mendukung pengembangan dan pemeliharaan kualitas tenaga kerja yang optimal. Karyawan perlu memiliki keterampilan yang relevan dengan lingkungan bisnis global, seperti kemampuan berkomunikasi lintas budaya, multibahasa, dan pemahaman tentang pasar global. Pelatihan dan pengembangan karyawan juga menjadi kunci. Kualitas tenaga kerja menjadi faktor kunci dalam menghadapi tantangan dan peluang di era globalisasi. Dalam konteks ekonomi global, keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi sangat penting. Pekerja harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri dan teknologi terkini (Safitri *et al.*, 2024).

Tenaga kerja yang dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi, kebijakan ekonomi, dan dinamika pasar akan lebih dihargai. Dengan adanya kolaborasi bisnis lintas batas dan kerja sama global, kemampuan untuk bekerja dalam lingkungan multikultural menjadi penting. Pekerja harus memiliki pemahaman yang baik tentang keberagaman budaya dan bahasa. Globalisasi meningkatkan ketergantungan antar perusahaan dan tim yang berlokasi di berbagai negara. Oleh karena itu, keterampilan komunikasi dan kolaborasi, terutama dalam konteks virtual, menjadi esensial. Tenaga kerja harus memiliki komitmen terhadap pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Kemampuan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru merupakan aspek penting dari kualitas tenaga kerja di era yang terus berubah.

Kualitas tenaga kerja termasuk pemahaman dan penerapan teknologi terbaru dalam pekerjaan sehari-hari. Perusahaan di era globalisasi menghargai pekerja yang dapat memberikan kontribusi inovatif dan kreatif. Kemampuan untuk memecahkan masalah dan memberikan solusi baru menjadi kunci. Kualitas tenaga kerja tidak hanya dilihat dari keterampilan teknis, tetapi juga dari etika kerja dan tanggung jawab sosial. Perusahaan yang beroperasi secara etis dan berkelanjutan semakin mendapatkan perhatian positif. Mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kunci untuk menjaga kesejahteraan mental dan fisik tenaga kerja di tengah tekanan globalisasi (Handayani, 2024).

Terdapat dua faktor yang dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja yaitu pelatihan dan kompetensi trainer. Menurut Sufianzah *et al.* (2018), efektivitas dari pendidikan dan pelatihan dipengaruhi oleh kualitas trainer dan metode pelatihan. Pelatihan sebagai program yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keahlian kepada para pekerja untuk dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. Menurut Syafitri *et al.* (2023), pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Menurut Wandasari (2019), banyaknya peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan dan tenaga instruktur yang kurang memadai sangat mempengaruhi kualitas peserta pelatihan yang dihasilkan. Kusnadi (2020) menyatakan bahwa kompetensi trainer ini sangat penting karena kualitas pelatihan yang diberikan dapat berdampak langsung pada efektivitas dan keberhasilan program pelatihan. Seorang trainer yang kompeten mampu menciptakan pengalaman pelatihan yang positif dan memberikan nilai tambah bagi peserta pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Di Kabupaten Sumbawa jumlah tenaga kerja diketahui pada agustus 2023, sebanyak 275,38 ribu orang dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebanyak 71,17% dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebanyak 2,79%. Beberapa permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa antara lain jumlah angkatan kerja yang banyak, kualitas angkatan kerja yang relatif rendah, persebaran tenaga kerja yang tidak merata, dan kesempatan kerja masih terbatas. Peningkatan jumlah angkatan kerja tidak seiring dengan peningkatan kualitas angkatan kerja. Kualitas angkatan kerja tidak hanya dilihat dari tingkat pendidikan, tetapi juga dari kesehatan dan kemampuan bekerja sesuai dengan keinginan. Kualitas yang rendah ini membuat tenaga kerja tidak tertampung di pasar kerja dan menjadi penganggur. Selain kualitas tenaga kerja, ketersediaan lapangan kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dihadapi. Sektor pekerjaan yang menjadi kesempatan kerja paling diminati adalah sektor pertanian, industri, perdagangan, dan jasa. Akan tetapi, sektor-sektor tersebut tidak mampu memberi kesempatan kerja yang luas bagi para tenaga kerja yang berjumlah banyak sehingga menyebabkan terjadinya pengangguran.

Berdasarkan permasalahan ketenagakerjaan ini sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumbawa membuat program-program seperti pelatihan dan magang yang dilaksanakan di UPTD LLK Sumbawa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa. Dalam program pelatihan ini disnakertrans menyediakan beberapa kejuruan yaitu desain grafis, las, alat berat, listrik, menjahit, basic office, processing hasil pertanian, pembuatan roti dan kue, teknisi AC, dan otomotif. Dari semua kejuruan, sekitar 16 orang perkejuruan yang bisa mengikuti pelatihan tersebut. Untuk dapat mengikuti pelatihan maka harus melalui beberapa tahap yaitu pendaftaran, seleksi, pengumuman seleksi, dan pembukaan pelatihan. Adapun syarat pendaftarannya yaitu pria dan wanita usia maksimal 35 tahun, fotocopy KTP, KK, ijazah terakhir, pas foto ukuran 3×4 latar merah, memiliki kemampuan mengemudi (khusus alat berat), dan BPJS kesehatan. Jangka waktu pelatihan berbeda-beda tergantung pelatihan yang diselenggarakan, antara 20-60 hari kerja.

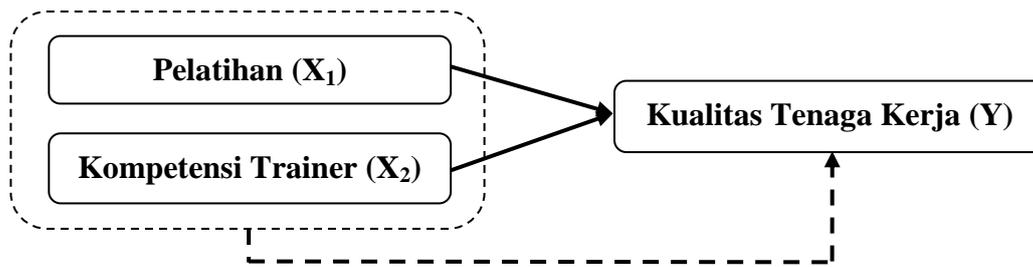
Pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Sumbawa diharapkan bisa menciptakan tenaga kerja yang profesional unggul dan berkompoten dibidangnya disetiap tahunnya. Dan setelah dilaksanakan pelatihan diharapkan peserta bisa mendapatkan pekerjaan sesuai bidang keahliannya. Kemudian nanti juga akan dilakukan uji kompetensi untuk memastikan semua peserta terstandart sehingga kegiatan ini akan tetap dijalani oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumbawa. Kegiatan pelatihan tersebut merupakan ikhtiar dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumbawa untuk memastikan sumber daya yang ada untuk bisa lebih berkompoten dan berkualitas. Dan kedepan akan diperbanyak, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Saat ini sedang dipersiapkan forum komunikasi pelatihan kerja dan industri, yang sudah dirapatkan anggota Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumbawa. Sehingga melalui forum tersebut, nanti akan terhubung dan menjadi solusi untuk membangun komunikasi antara alumni dengan dunia pelatihan kerja dan industri.

Berdasarkan latar belakang yang peneliti kemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efek Pelatihan Dan Kompetensi Trainer Terhadap Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Sumbawa”**. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi trainer dengan kualitas tenaga kerja, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar bagi pemerintah yang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku *leading sector* ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa, serta lembaga pelatihan dan dunia industri dalam merumuskan kebijakan terkait pelaksanaan program pelatihan kerja bagi masyarakat sehingga dapat menciptakan lebih banyak tenaga kerja berkualitas yang memiliki standar kerja yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sujarweni (2021), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Metode asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji hubungan atau keterkaitan antara pelatihan (X_1) dan kompetensi trainer (X_2) dengan kualitas tenaga kerja (Y). Hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual yang disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2021) adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian merupakan tanggapan responden yang diangkakan (*scoring*) dalam menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait objek penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sugiyono (2021), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data secara langsung kepada pengumpul data tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden penelitian, yaitu seluruh peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 112 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah keseluruhan populasi diambil menjadi sampel penelitian. Tetapi jika populasi lebih dari 100 orang, maka peneliti bisa memilih beberapa anggota dari populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Adapun teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = *Margin of error* 10% (0.10).

Berikut perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{112}{1 + 112 (0,1)^2}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{112}{1 + 112 (0,01)} \\ &= \frac{112}{1 + 1,12} \\ &= \frac{112}{2,12} \\ &= 52 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, maka jumlah sampel yang akan dijadikan responden pada peneliti ini adalah sebanyak 52 orang. Pemilihan sampel ditentukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menggunakan metode ini, maka seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi responden penelitian (Sugiyono, 2021).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya menggunakan instrumen berupa kuesioner. Menurut Bahri (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan skala likert (*likert rating scale*) sebagai alat untuk mengukur pernyataan yang tertera dalam kuesioner. Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek dan objek tertentu. Jawaban setiap instrument mempunyai ruang dari sangat positif sampai sangat negative dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5. Item yang bernilai positif maka angka terbesar diletakan pada “sangat setuju”, sedangkan item yang bernilai negatif maka angka terbesar diletakan pada “sangat tidak setuju”.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X_1) dan kompetensi trainer (X_2) terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa (Y). Tahapan awal yang dilakukam yaitu tabulasi data yang sudah diperoleh melalui kuesioner, kemudian data akan diolah menggunakan software *Statistical Program for Social Scinences* (SPSS) untuk mempermudah peneliti dalam mengelola data. Tahapan selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang didasarkan pada hubungan linier yang melibatkan dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan (X_1) dan kompetensi trainer (X_2) terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.941	2.326		3.413	.001
Pelatihan	.123	.093	.203	2.326	.009
Kompetensi Trainer	.281	.090	.475	3.106	.003

a. Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kerja

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2025.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kualitas Tenaga Kerja} = 7.941 + 0.123 (\text{Pelatihan}) + 0.281 (\text{Kompetensi}) + e$$

Interpretasi dari model persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 7.941 yang merupakan angka konstan. Hal ini berarti bahwa apabila nilai variabel-variabel pelatihan (X_1) dan kompetensi trainer (X_2) tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan (0), maka nilai kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa (Y) adalah konstan sebesar 7.941.
- Nilai β_1 koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 0.123 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, jika variabel pelatihan (X_1) mengalami kenaikan nilai sebesar satu satuan, maka kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.123. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu kompetensi trainer (X_2) tidak mengalami perubahan atau konstan (0). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa.
- Nilai β_2 koefisien regresi variabel kompetensi trainer (X_2) adalah sebesar 0.281 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, jika variabel kompetensi trainer (X_2) mengalami kenaikan nilai sebesar satu satuan, maka kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.281. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu pelatihan (X_1) adalah konstan (0). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi trainer berpengaruh positif terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis parsial (uji t) merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial atau uji t ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyata. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig.<0.05).

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial pelatihan (X_1) dan kompetensi trainer (X_2) terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.941	2.326		3.413	.001
Pelatihan	.123	.093	.203	2.326	.009
Kompetensi Trainer	.281	.090	.475	3.106	.003

a. Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kerja

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2025.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 2. diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.326 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=52-3=49$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.010, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.326 > 2.010$), sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.009 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.009 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Kompetensi Trainer Terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 2. diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 3.106 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=40-3=37$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.010, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3.106 > 2.010$), sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.003 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.003 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi trainer secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan atau uji F merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyatanya. Variabel-variabel independen dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig.<0.05).

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara simultan pelatihan (X_1) dan kompetensi trainer (X_2) terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.709	2	36.855	16.260	.000 ^a
	Residual	111.060	49	2.267		
	Total	184.769	51			
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Trainer, Pelatihan						
b. Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kerja						

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2025.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 16.260 dan F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1=k-1=3-1=2$) dan ($df_2=n-k=52-3=49$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 3.19, sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($16.260 > 3.19$), sedangkan nilai signifikansi hasil perhitungan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan dan kompetensi trainer secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel pelatihan (X_1) dan kompetensi trainer (X_2) terhadap variabel kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.374	1.50550
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Trainer, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kerja				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2025.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dalam kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.374. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh pelatihan dan kompetensi trainer terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 37,4%, sedangkan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, fasilitas kerja, kompensasi dan lingkungan kerja (Fadlan dan Setyawan, 2024).

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja adalah pelatihan. Tenaga kerja yang terlatih dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif, menghasilkan produk atau layanan yang lebih berkualitas, dan memberikan layanan pelanggan yang lebih baik. Dengan kata lain, pelatihan dapat memberikan tenaga kerja pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, efektif dan efisien (Wisnuwardhana *et al.*, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh pelatihan terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah (berbanding lurus), artinya semakin baik program pelatihan yang diberikan, maka kualitas tenaga kerja akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, ketidakefektifan program pelatihan yang diberikan dapat menurunkan kualitas tenaga kerja.

Pelatihan adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Pelatihan yang berkualitas merupakan komponen yang sangat penting dan akan berdampak positif terhadap kualitas tenaga kerja, karena melalui pelatihan dapat memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga mereka akan lebih siap memasuki dunia kerja. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, tetapi juga membangun dasar yang kuat sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan mudah dan akurat (Rahmawati *et al.*, 2024).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja. Pelatihan merupakan faktor kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, terutama dalam menghadapi dinamika pasar kerja global. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mendorong perubahan positif dalam sikap, perilaku, dan pengetahuan yang sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih akan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif, sehingga memiliki peluang karier yang lebih baik dalam pasar tenaga kerja.

2. Pengaruh Kompetensi Trainer Terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas tenaga kerja adalah kompetensi trainer. Kompetensi seorang trainer memiliki pengaruh besar terhadap kualitas tenaga kerja yang dilatih. Trainer yang kompeten mampu menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan efektif, sehingga peserta pelatihan dapat memahami dan menguasai materi dengan baik. Oleh karena itu, lembaga pelatihan perlu memastikan bahwa trainer yang mereka gunakan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pelatihan dan pengembangan yang diinginkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh kompetensi trainer terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kompetensi trainer berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah (berbanding lurus), artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh trainer, maka kualitas tenaga kerja yang dilatih akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, ketidakmampuan

trainer dalam menyampaikan materi pelatihan dengan efektif dapat menyebabkan tidak optimalnya pemahaman yang diperoleh peserta didik, sehingga dapat menurunkan kualitas tenaga kerja.

Efektivitas suatu pelatihan sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh trainer. Trainer yang kompeten akan mampu menyampaikan materi pelatihan secara efektif sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan motivasi tenaga kerja. Kompetensi trainer yang baik tidak hanya bermanfaat bagi tenaga kerja, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang meningkat, tenaga kerja akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan efektif. Dengan tenaga kerja yang berkualitas, organisasi dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien (Darmawan, 2016).

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Badarani (2024) yang menyatakan bahwa kualitas instruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Instruktur pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam memotivasi peserta pelatihan yang sekaligus menjadi penentu dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan yang tercermin dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sehingga para peserta dapat bekerja dengan lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa.
2. Kompetensi trainer secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa.
3. Pelatihan dan kompetensi trainer secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa.
4. Derajat pengaruh pelatihan dan kompetensi trainer terhadap kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 37,4%, sedangkan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, fasilitas kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis ingin memberikan beberapa saran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa

Pemerintah yang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku *leading sector* ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa diharapkan agar dapat menambah intensitas pelatihan kerja bagi masyarakat guna menciptakan lebih banyak tenaga kerja yang berkualitas. Selain itu, kolaborasi antara lembaga pelatihan dan dunia industri sangat penting dalam membantu meningkatkan kualitas tenaga kerja secara sistemik dan menciptakan standar kerja yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

2. Bagi Masyarakat

Masyarakat hendaknya dapat meningkatkan partisipasi aktif dalam berbagai program pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing mereka, terutama dalam menghadapi dinamika pasar kerja global. Melalui pelatihan kerja dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi langsung terhadap daya saing mereka di pasar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badarani, P. (2024). Dampak Kualitas Instruktur Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan (Berdasarkan Studi Penelitian Pada Pelatihan Elearning Instruktur Daerah Sensus Pertanian 2023 Di BPS Provinsi Banten). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (JBBE)*, 18(1): 253-257.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Darmawan, D. (2016). Kompetensi Instruktur Dan Efeknya Terhadap Kecakapan Vokasional Peserta Pelatihan. *Jurnal Pascasarjana, Sekolah Pendidikan, Universitas Instruktur, Pedagogik Vokasional, Kecakapan*, 1(2): 107-120.
- Fadlan, G.B., & Setyawan, A. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Perbankan Bumn di Kota Batam. *Ecobisma: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2): 35-47.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Ed. Kesepuluh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, K. (2024). Strategi Adaptif untuk Mempertahankan Tenaga Kerja di Era Society 5.0: Menghadapi Tantangan Cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3): 185-200.
- Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(4): 1721-1738.
- Kusnadi, I. H. (2020). Efektifitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja di Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*, 1(2), 103-124.
- Mujiastuti, & Utami, N.N. (2020). Analysis of the Effectiveness of the Implementation of Competency-Based Job Training Programs for the Workforce in the Regional Technical Work Training Unit at the Manpower Office (UPT LKD) Pasuruan Regency. *IOSR: Journal of Business and Management*, 22(9): 25-32.
- Rahmawati, S., As'ad, F.H., Amalia, M., Amin, M.S., & Ningrum, N.S. (2024). Pentingnya Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan di Era Digital. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10): 95-99.
- Safitri, N.A., Ilmiawan, M.F., Islami, D., Khadavi, M., & Ansori, M.I. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 2(2): 95-110.
- Sufianzah, A., Nasir, & Musnadi, S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pejabat Eselon IV Dilingkungan Pemerintah Daerah Aceh). *Jurnal Magister Manajemen (JMM)*, 2(2): 164-170.

- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2021) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syafitri, I.D., Romadon, A.S., & Ningrum, N.F. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Wuryani Konveksi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1): 11-19.
- Wandasari, P. (2019). Hubungan Efektivitas Pelatihan Dengan Kesiapan Kerja Pada Calon Tenaga Kerja yang Telah Mengikuti Pelatihan Pemagangan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 311-318.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis: Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 13(1): 106-118.
- Wisnuwardhana, A.P., Wolor, C.W., & Marsofiyati. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(1): 13-27.