



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Dampak Strategi Pengembangan Model Pelatihan terhadap Optimalisasi Kompetensi Karyawan pada PT. Sumber Swarna Pratama di Kabupaten Morowali

Nur Indah^{1*}, Rezky Nurbakti², Safrida³, Bakhtiar Tijjang⁴, Mulyana Machmud⁵

¹Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare, Indonesia, Nurindahias676@gmail.com

²Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare, Indonesia, RezkyNurbakti@gmail.com

³Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare, Indonesia, Syarida168@gmail.com

⁴Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare, Indonesia, btijjang62@gmail.com

⁵Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare, Indonesia, Mulyanamahmud.pare@gmail.com

*Corresponding Author: Nurindahias676@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the impact of training model development strategies on optimizing employee competence at PT. Sumber Swarna Pratama in Morowali Regency. Three training models were examined: inductive, deductive, and classical models, each representing different approaches to human resource development. The research employed a quantitative method with a population of 145 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, and interviews, and analyzed using multiple linear regression via SPSS version 26. The results indicate that the inductive and classical training models have a positive and significant effect on employee competence, while the deductive model shows no significant effect. Simultaneously, all three models significantly contribute to competence improvement. These findings highlight that well-designed and need-based training strategies that align with the employees' job context can effectively enhance knowledge, skills, and work attitudes. Therefore, organizations should prioritize adaptive and contextual training designs that align with actual job demands to strengthen their competitive advantage.*

Keywords: *Inductive Training, Deductive Training, Classical Training, Employee Competence, Human Resource Development*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak strategi pengembangan model pelatihan terhadap optimalisasi kompetensi karyawan pada PT. Sumber Swarna Pratama di Kabupaten Morowali. Tiga model pelatihan yang diuji meliputi model induktif, deduktif, dan klasik, yang masing-masing merepresentasikan pendekatan berbeda dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan sebanyak 145 orang yang diambil secara sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pelatihan induktif dan klasik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kompetensi karyawan, sedangkan model deduktif tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga model pelatihan tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Temuan ini menegaskan bahwa strategi pengembangan pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan peserta dan relevan dengan konteks pekerjaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan secara optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu mengutamakan desain pelatihan yang adaptif, kontekstual, serta berorientasi pada kebutuhan aktual pekerjaan guna memperkuat keunggulan kompetitif organisasi.

Kata Kunci: Pelatihan Induktif, Pelatihan Deduktif, Pelatihan Klasik, Kompetensi Karyawan, Pengembangan SDM

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh percepatan inovasi teknologi dan kompetisi ekonomi yang semakin intens, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya produktif tetapi juga adaptif terhadap perubahan. SDM yang berkualitas menjadi faktor strategis dalam meningkatkan keunggulan kompetitif dan daya saing organisasi, terutama pada sektor industri yang berorientasi pada kinerja dan efisiensi tinggi seperti pertambangan (Destiana, 2023). Peningkatan kualitas SDM tidak dapat dicapai hanya melalui rekrutmen tenaga kerja baru, tetapi juga melalui program pengembangan yang terencana, salah satunya melalui pelatihan (training) yang efektif dan berkesinambungan.

Pelatihan memiliki peran penting dalam memperkuat kompetensi karyawan melalui peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*attitude*). Menurut Rozalena dan Dewi (2017), pelatihan merupakan aktivitas sistematis yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian individu dalam melaksanakan tugas organisasi secara efektif. Hal ini selaras dengan pandangan Noe (2020) bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan investasi strategis perusahaan dalam membangun kapasitas individu guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks manajemen modern, pelatihan bukan sekadar transfer pengetahuan, melainkan sebuah proses transformasi perilaku kerja yang dapat meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan.

PT. Sumber Swarna Pratama (SSP) sebagai salah satu perusahaan nasional di bidang pertambangan nikel di Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah, menghadapi tantangan besar dalam menjaga relevansi dan efektivitas pelatihan bagi karyawannya. Berdasarkan data internal perusahaan, hanya sekitar 48% karyawan yang merasa bahwa materi pelatihan relevan dengan pekerjaannya, dan tingkat *turnover* meningkat hingga 12% dalam dua tahun terakhir. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara rancangan pelatihan yang diterapkan dengan kebutuhan aktual pekerjaan. Dengan demikian, diperlukan model pelatihan yang lebih kontekstual, adaptif, dan mampu menstimulasi peningkatan kompetensi secara nyata.

Tiga model pelatihan yang sering digunakan dalam pengembangan SDM adalah model induktif, deduktif, dan klasik. Model induktif menekankan pada proses pembelajaran yang dimulai dari pengalaman konkret menuju pada pemahaman konseptual. Model ini sangat efektif untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar yang dirasakan langsung oleh peserta (*felt needs*), karena materi dikembangkan berdasarkan kondisi nyata di lapangan (Hatta et al., 2023). Sebaliknya, model deduktif dimulai dari prinsip atau teori umum yang kemudian diaplikasikan pada konteks khusus, sehingga cocok untuk pembelajaran berskala besar yang menekankan efisiensi (Herwina, 2021). Adapun model klasik berorientasi pada kurikulum baku, di mana pelatih telah memiliki pedoman materi yang disusun sebelumnya, sehingga membantu peserta pelatihan menyesuaikan kemampuan awal mereka dengan materi baru (Jam & Hediana, 2024).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa desain pelatihan yang tepat dapat berdampak signifikan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Arief Purwanto dan Gatot Nugroho (2021) menemukan bahwa pelatihan dan pemberdayaan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja, terutama jika dimediasi oleh kompetensi karyawan. Sementara itu, penelitian oleh Riana et al. (2024) menegaskan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan yang terstruktur dan berbasis analisis kebutuhan pekerjaan mampu memperkuat dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja secara simultan.

Dalam konteks organisasi pertambangan seperti PT. Sumber Swarna Pratama, di mana tingkat kompleksitas pekerjaan dan risiko keselamatan tinggi, kompetensi karyawan menjadi faktor fundamental dalam menjaga kualitas operasional dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami model pelatihan yang paling efektif dalam mengembangkan potensi karyawan. Strategi pengembangan pelatihan yang tidak relevan berpotensi menyebabkan inefisiensi sumber daya, rendahnya motivasi kerja, serta tingginya tingkat *turnover*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak strategi pengembangan model pelatihan terhadap optimalisasi kompetensi karyawan pada PT. Sumber Swarna Pratama di Kabupaten Morowali. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pelatihan model induktif, deduktif, dan klasik berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan berorientasi hasil (*outcome-based training*).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas, yaitu model pelatihan (induktif, deduktif, dan klasik), terhadap variabel terikat, yaitu kompetensi karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan sebab-akibat secara empiris antara variabel-variabel yang diteliti melalui data numerik yang diolah menggunakan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data yang diukur secara objektif melalui instrumen terstandar. Dengan demikian, hasil penelitian dapat digeneralisasikan untuk menjelaskan fenomena manajerial secara sistematis dan terukur.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Swarna Pratama, sebuah perusahaan pertambangan nikel yang berlokasi di Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah. Lokasi ini dipilih karena perusahaan tersebut secara aktif melaksanakan berbagai program pelatihan karyawan, namun efektivitasnya terhadap peningkatan kompetensi masih belum optimal. Waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, yakni pada Oktober hingga November 2025, mencakup seluruh tahapan mulai dari penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Swarna Pratama yang berjumlah 145 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih dalam batas wajar untuk dijangkau, maka teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*census sampling*), di mana seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Menurut Sugiyono (2017), teknik ini digunakan ketika jumlah populasi kurang dari 200 orang, sehingga seluruh anggota populasi dapat diikutsertakan agar hasil penelitian lebih representatif dan komprehensif.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi karyawan terhadap pelaksanaan model pelatihan dan tingkat kompetensi yang dimiliki. Data primer juga dilengkapi dengan observasi lapangan dan wawancara singkat dengan pihak manajemen serta bagian Human Resource Development (HRD) guna memperoleh informasi kontekstual terkait kebijakan pelatihan perusahaan. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi internal perusahaan, laporan kegiatan pelatihan, serta literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis dari para ahli. Variabel pelatihan model induktif diadaptasi dari Kamil (2003), yang mencakup indikator seperti pengukuran kemampuan peserta, pengelompokan kemampuan, penetapan kesenjangan keterampilan, hingga pelaksanaan dan evaluasi pelatihan. Variabel pelatihan model deduktif mengacu pada indikator yang dikemukakan Abdulhak (2000), meliputi peran keluarga, pelaksana, dan peserta dalam menentukan kebutuhan pelatihan. Sementara itu, variabel pelatihan model klasik disusun berdasarkan indikator dari Sahir et al. (2023), yang menitikberatkan pada tahapan identifikasi kemampuan peserta, pengembangan program, serta penilaian hasil pelatihan. Adapun variabel kompetensi karyawan diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sebagaimana dikemukakan oleh Hutapea (2018).

Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensinya. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap item pertanyaan dengan total skor variabel menggunakan teknik Product Moment Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan metode Cronbach's Alpha. Suatu item dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,163) dan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Priyanto, 2018). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel pelatihan dan kompetensi dinyatakan valid serta reliabel, sehingga layak digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial melalui uji t , maupun secara simultan melalui uji F . Selain itu, dilakukan pula uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui sejauh mana variabel pelatihan mampu menjelaskan variasi dalam kompetensi karyawan. Uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	107	73.8
2	Perempuan	38	26.2
TOTAL		145	100%

Tabel 1, membuktikan bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 107 orang (73.8%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 38 orang (26.2%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 tahun	46	31.7
2	31-40 tahun	70	48.3
3	> 40 tahun	29	20.0
TOTAL		145	100%

Tabel 2, membuktikan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun yaitu berjumlah 46 orang (31.7%), 31-40 tahun yaitu berjumlah 70 orang (48.3%), serta dilanjutkan dengan usia >40 tahun yaitu berjumlah 29 orang (20%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Direktur	2	1.4
2	Dep. Head	7	4.8
3	Karyawan	132	91.0
4	Security	4	2.8
TOTAL		145	100%

Tabel 3, membuktikan bahwa responden yang memiliki jabatan Direktur yaitu berjumlah 2 orang (1.4%), Dep. Head yaitu berjumlah 7 orang (4.8%), Karyawan berjumlah 132 orang (91%), serta dilanjutkan dengan security yaitu berjumlah 4 orang (2.8%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SLTA	63	43.4
2	D3	16	11.0
3	S1	59	40.7
4	S2	4	2.8
5	S3	3	2.1
TOTAL		145	100%

Tabel 4, membuktikan bahwa responden yang telah menempuh pendidikan SMA/SLTA yaitu berjumlah 63 orang (43.4%), pendidikan Diploma III yaitu berjumlah 16 orang (11%), pendidikan Strata 1 (S1) yaitu berjumlah 59 orang (40.7%), responden dengan tingkat pendidikan Magister (S2) yaitu 4 orang (2.8%) dan responden dengan tingkat pendidikan Doktor (S3) yaitu 3 orang (2.1%).

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Variabel Pelatihan Model Induktif (X1)			
X1.1	0.535	0.163	Valid
X1.2	0.587	0.163	Valid
X1.3	0.553	0.163	Valid
X1.4	0.567	0.163	Valid
X1.5	0.567	0.163	Valid
X1.6	0.695	0.163	Valid
X1.7	0.657	0.163	Valid
X1.8	0.625	0.163	Valid
X1.9	0.489	0.163	Valid

X1.10	0.579	0.163	Valid
X1.11	0.572	0.163	Valid
X1.12	0.651	0.163	Valid
X1.13	0.586	0.163	Valid
X1.14	0.575	0.163	Valid
Variabel Pelatihan Model Deduktif (X2)			
X2.1	0.684	0.163	Valid
X2.2	0.592	0.163	Valid
X2.3	0.611	0.163	Valid
X2.4	0.615	0.163	Valid
X2.5	0.536	0.163	Valid
X2.6	0.506	0.163	Valid
Variabel Pelatihan Model Klasik (X3)			
X3.1	0.590	0.163	Valid
X3.2	0.520	0.163	Valid
X3.3	0.575	0.163	Valid
X3.4	0.495	0.163	Valid
X3.5	0.543	0.163	Valid
X3.6	0.574	0.163	Valid
X3.7	0.500	0.163	Valid
X3.8	0.540	0.163	Valid
X3.9	0.494	0.163	Valid
X3.10	0.490	0.163	Valid
X3.11	0.510	0.163	Valid
X3.12	0.483	0.163	Valid
Variabel Kompetensi (Y)			
Y.1	0.482	0.163	Valid
Y.2	0.691	0.163	Valid
Y.3	0.668	0.163	Valid
Y.4	0.576	0.163	Valid
Y.5	0.606	0.163	Valid
Y.6	0.596	0.163	Valid

Uji validasi pada Tabel 5, dilakukan dengan membandingkan antara nilai rhitung dengan rtabel (Sugiyono, 2015). Perhitungan dikerjakan dengan program aplikasi *SPSS Statistics 26* dengan jumlah sampel 145 berdasarkan rumus $df = n-2$ ($df = 145-2 = 143$) untuk mendapatkan nilai rtabel yaitu 0.163 membuktikan item yang valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Model Induktif (X1)	0.853 > 0.60	Reliabel
Pelatihan Model Deduktif (X2)	0.625 > 0.60	Reliabel
Pelatihan Model Klasik (X3)	0.755 > 0.60	Reliabel
Kompetensi (Y)	0.635 > 0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Pelatihan Model Induktif (X1) sebesar 0,853, Pelatihan Model Deduktif (X2) sebesar 0,625, Pelatihan Model Klasik (X3) sebesar 0,755, dan Kompetensi (Y) sebesar 0,635. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang telah ditentukan ($\alpha > 0,60$).

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.44	2.05		2.16	.03
Pelatihan Model Induktif	.18	.02	.45	6.55	.00
Pelatihan Model Deduktif	.08	.06	.11	1.24	.21
Pelatihan Model Klasik	.132	.047	.251	2.830	.005

a. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan Model Induktif (X1), Pelatihan Model Deduktif (X2), dan Pelatihan Model Klasik (X3) terhadap Kompetensi Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.445 + 0.186X1 + 0.081X2 + 0.132X3$$

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.44	2.05		2.16	.03
Pelatihan Model Induktif	.18	.02	.45	6.55	.00
Pelatihan Model Deduktif	.08	.06	.11	1.24	.21
Pelatihan Model Klasik	.13	.04	.25	2.83	.00

a. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel dependen dinyatakan berpengaruh apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung untuk Pelatihan Model Induktif (X1) sebesar 6,551, Pelatihan Model Deduktif (X2) sebesar 1,243, dan Pelatihan Model Klasik (X3) sebesar 2,830, dengan t tabel sebesar 1,656 pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) 141. Berdasarkan hasil tersebut, variabel Pelatihan Model Induktif (X1) memiliki t hitung $6,551 > 1,656$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Model Induktif terhadap Kompetensi Karyawan (Y). Artinya, semakin baik penerapan pelatihan dengan pendekatan induktif yang berbasis pada pengalaman langsung, semakin tinggi pula tingkat kompetensi yang dicapai oleh karyawan.

Selanjutnya, Pelatihan Model Deduktif (X2) memiliki nilai t hitung $1,243 < 1,656$ dengan nilai signifikansi $0,216 > 0,05$, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Model Deduktif terhadap Kompetensi Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang menekankan teori terlebih dahulu sebelum praktik belum mampu meningkatkan kompetensi karyawan secara optimal. Rendahnya relevansi materi pelatihan atau minimnya keterlibatan aktif peserta dapat menjadi penyebab lemahnya pengaruh variabel ini, sehingga hipotesis kedua ditolak.

Sementara itu, Pelatihan Model Klasik (X3) memiliki nilai t hitung $2,830 > 1,656$ dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Model Klasik terhadap Kompetensi Karyawan (Y). Hasil ini menggambarkan bahwa metode pelatihan yang dilaksanakan secara sistematis, terstruktur, dan sesuai kurikulum masih efektif dalam meningkatkan kemampuan serta keterampilan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dan ketiga (H_3) diterima, sedangkan hipotesis kedua (H_2) ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.099	3	126.366	22.951	.000 ^b
	Residual	776.349	141	5.506		
	Total	1155.448	144			

a. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Model Klasik, Pelatihan Model Induktif, Pelatihan Model Deduktif

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.314	2.34649

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Model Klasik, Pelatihan Model Induktif, Pelatihan Model Deduktif

R Square atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS Statistics 26 diperoleh $R^2 = 0,328$ dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Pelatihan Model Induktif (X1), Pelatihan Model Deduktif (X2) dan Pelatihan Model Klasik (X3) terhadap Kompetensi Karyawan (Y) sebesar 32,8%. Sedangkan sisanya 67,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Model Induktif terhadap Kompetensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan model induktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Sumber Swarna Pratama. Nilai t hitung sebesar 6,551 yang lebih besar dari t tabel 1,656, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, membuktikan bahwa semakin sering pelatihan model induktif diterapkan, maka semakin tinggi pula kompetensi karyawan. Secara konseptual, pelatihan model induktif menekankan proses pembelajaran berbasis pengalaman langsung dan pengamatan, di mana peserta dilibatkan secara aktif untuk menemukan pola dan prinsip kerja melalui kasus nyata yang relevan dengan lingkungan tugas mereka (Hatta et al., 2023). Pendekatan ini menumbuhkan kemampuan berpikir kritis, reflektif, serta meningkatkan daya analisis terhadap situasi kerja yang kompleks. Dengan demikian, penerapan model induktif memungkinkan karyawan mengembangkan kemampuan adaptasi dan pemecahan masalah secara lebih efektif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Zakiah dan Ms (2021) yang membuktikan bahwa pelatihan berbasis induktif meningkatkan keterampilan analitis dan kompetensi profesional karena melibatkan peserta dalam proses penemuan konsep. Penerapan model ini pada konteks

industri seperti pertambangan juga terbukti relevan karena karyawan dihadapkan pada situasi kerja yang dinamis dan memerlukan kemampuan pengambilan keputusan cepat berdasarkan pengalaman empiris. Dengan demikian, model pelatihan induktif menjadi sarana strategis dalam membangun kompetensi kerja yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga adaptif dan *problem-solving oriented*.

Pengaruh Pelatihan Model Deduktif terhadap Kompetensi Karyawan

Berbeda dengan model induktif, hasil uji statistik menunjukkan bahwa pelatihan model deduktif tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Nilai t hitung sebesar 1,243 lebih kecil dari t tabel 1,656 dengan tingkat signifikansi $0,216 > 0,05$, sehingga hipotesis kedua ditolak. Pendekatan deduktif dalam pelatihan dimulai dari penyampaian teori dan konsep umum, kemudian diterapkan pada kasus spesifik (Herwina, 2021; Wanji et al., 2025). Meskipun secara teoritis pendekatan ini berguna untuk membangun pemahaman konseptual, pelaksanaannya sering kali kurang efektif karena keterlibatan peserta yang rendah. Peserta cenderung menjadi penerima informasi pasif sehingga transfer pengetahuan tidak sepenuhnya diinternalisasi dalam perilaku kerja mereka.

Dalam konteks organisasi yang dinamis seperti industri pertambangan, pelatihan deduktif kurang mampu menstimulasi partisipasi aktif dan keterampilan praktis karyawan. Hal ini disebabkan oleh perbedaan gaya belajar antarindividu, di mana sebagian besar pekerja lapangan lebih responsif terhadap metode pelatihan berbasis praktik daripada teori. Hasil ini sekaligus mengonfirmasi kesenjangan penelitian sebelumnya, bahwa efektivitas model deduktif belum banyak dibahas secara mendalam dalam konteks pengembangan kompetensi SDM industri. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa pelatihan deduktif tidak selalu menghasilkan dampak signifikan, terutama ketika kebutuhan pekerjaan menuntut keterampilan teknis, improvisasi, dan pengalaman langsung dalam proses belajar.

Pengaruh Pelatihan Model Klasik terhadap Kompetensi Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pelatihan model klasik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,830 lebih besar dari t tabel 1,656 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang terstruktur, sistematis, dan berorientasi pada kurikulum tetap efektif untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan kerja karyawan. Pelatihan model klasik berfokus pada teknik konvensional seperti ceramah, instruksi langsung, latihan rutin, serta pengulangan prosedur kerja. Menurut Jam dan Hadiana (2024), model ini bertujuan untuk menyelaraskan kemampuan awal peserta dengan kemampuan yang ditargetkan agar proses belajar berjalan secara bertahap dan tidak menimbulkan kesulitan.

Kelebihan utama model klasik adalah kemampuannya dalam membentuk disiplin kerja, ketepatan prosedural, dan konsistensi performa, yang merupakan karakteristik penting dalam pekerjaan industri seperti pertambangan. Meskipun dianggap tradisional, model ini masih relevan diterapkan dalam situasi kerja yang menuntut keteraturan dan pengendalian mutu. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan klasik tidak dapat sepenuhnya ditinggalkan, terutama bagi organisasi yang menekankan *standard operating procedures* (SOP) dan akurasi operasional. Dengan demikian, model pelatihan klasik tetap memiliki kontribusi signifikan dalam menjaga stabilitas kinerja dan kompetensi dasar karyawan, terutama pada aspek keterampilan teknis dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Pengaruh Pelatihan Model Induktif, Deduktif, dan Klasik secara Simultan terhadap Kompetensi Karyawan

Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa ketiga model pelatihan—induktif, deduktif, dan klasik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Nilai F hitung sebesar 22,951 lebih besar dari F tabel 2,67 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis keempat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika ketiga model pelatihan diintegrasikan dalam satu kerangka pengembangan SDM, hasilnya mampu memperkuat peningkatan kompetensi secara holistik. Pelatihan model induktif mendorong kemampuan analisis dan refleksi melalui pengalaman nyata, model deduktif memperkuat dasar konseptual dan pengetahuan teoritis, sedangkan model klasik membentuk konsistensi perilaku kerja serta disiplin prosedural (Zillah et al., 2022).

Kombinasi ketiga model tersebut menciptakan keseimbangan antara aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan psikomotorik (keterampilan). Pendekatan pelatihan multi-model seperti ini lebih efektif dibandingkan penerapan satu model tunggal karena dapat menjangkau berbagai gaya belajar dan kebutuhan individu dalam organisasi. Dengan menerapkan strategi pelatihan yang integratif, perusahaan dapat menghasilkan SDM yang tidak hanya memahami teori kerja, tetapi juga mampu mengaplikasikannya secara efisien di lapangan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat pentingnya pengembangan desain pelatihan yang adaptif, kolaboratif, dan kontekstual sebagai strategi peningkatan kompetensi berkelanjutan dalam lingkungan industri yang terus berubah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh model pelatihan induktif, deduktif, dan klasik terhadap kompetensi karyawan di PT. Sumber Swarna Pratama, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan pelatihan yang tepat berperan penting dalam membangun kapasitas sumber daya manusia yang unggul dan adaptif terhadap dinamika industri pertambangan. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa pelatihan model induktif dan model klasik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan, sedangkan model deduktif tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang berbasis pengalaman langsung serta pendekatan yang sistematis dan terstruktur lebih efektif dalam memperkuat kemampuan kerja karyawan dibandingkan pelatihan yang hanya menitikberatkan pada teori semata.

Pelatihan model induktif terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan analitis, pemecahan masalah, serta adaptasi terhadap situasi kerja baru karena melibatkan karyawan secara aktif dalam proses pembelajaran berbasis pengalaman. Melalui pendekatan ini, peserta pelatihan tidak hanya memahami konsep secara konseptual, tetapi juga mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip tersebut dalam praktik kerja sehari-hari. Sebaliknya, pelatihan model deduktif yang cenderung instruktif dan teoritis kurang mampu menumbuhkan partisipasi aktif peserta. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya relevansi materi terhadap kebutuhan kerja aktual serta keterbatasan ruang bagi peserta untuk bereksperimen dan mengembangkan kemampuan praktis. Oleh karena itu, meskipun model deduktif bermanfaat dalam memperkuat pemahaman konseptual, efektivitasnya menjadi terbatas apabila tidak disertai dengan pendekatan praktik dan kontekstual.

Sementara itu, pelatihan model klasik tetap menunjukkan efektivitas yang signifikan karena metode ini menekankan pada keteraturan, disiplin, dan penguasaan prosedur kerja baku. Model ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan di sektor pertambangan yang membutuhkan kepatuhan terhadap standar operasional dan keselamatan kerja. Dengan kata lain, pelatihan klasik mampu mempertahankan kestabilan kompetensi teknis serta meningkatkan keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas rutin secara konsisten. Meskipun bersifat konvensional,

model ini masih relevan diterapkan terutama dalam konteks pekerjaan yang menuntut ketelitian dan disiplin tinggi.

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga model pelatihan tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan ketika diterapkan secara terpadu. Integrasi antara pendekatan induktif, deduktif, dan klasik memberikan keseimbangan antara pemahaman teoritis, kemampuan praktis, dan perilaku kerja yang konsisten. Pendekatan multi-model pelatihan seperti ini dapat menjadi strategi efektif bagi organisasi dalam menciptakan tenaga kerja yang berkompeten, adaptif, serta siap menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk merancang program pelatihan yang bersifat holistik, adaptif terhadap kebutuhan individu, serta relevan dengan konteks operasional agar hasil pengembangan kompetensi dapat dioptimalkan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT. Sumber Swarna Pratama dan perusahaan sejenis di sektor industri lainnya. Pelatihan yang efektif tidak hanya bergantung pada metode penyampaian materi, tetapi juga pada relevansi konten, tingkat partisipasi peserta, serta keterkaitan dengan kebutuhan pekerjaan nyata. Oleh karena itu, manajemen perlu mengadopsi strategi pelatihan yang berorientasi pada pengalaman dan penguatan praktik kerja lapangan, sekaligus mempertahankan pendekatan terstruktur untuk memastikan keteraturan dan konsistensi kinerja. Dengan penerapan pelatihan yang tepat dan berkelanjutan, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan secara menyeluruh, memperkuat keunggulan kompetitif, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Abdulkhak, I. (2000). *Konsep dan Strategi Pengembangan Program Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Destiana, R. (2023). *Penguatan kompetensi SDM dalam menghadapi tantangan industri nasional*. Jakarta: Prenada Media.
- Hatta, S., Liniarti, S., & Wibowo, T. (2023). Model pelatihan induktif dalam pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Pengembangan SDM*, 12(2), 88–99.
- Herwina, L. (2021). Pendekatan deduktif dalam identifikasi kebutuhan pelatihan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45–56.
- Hutapea, P. (2018). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia.
- Jam, A., & Hadiana, M. (2024). Model klasik dalam pembelajaran dan pelatihan karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 6(3), 213–227.
- Kamil, M. (2003). *Model-Model Pelatihan dan Konsep Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Priyanto, D. (2018). *SPSS: Analisis Statistik Data dalam Panduan Praktis*. Yogyakarta: Mediakom.
- Purwanto, A., & Nugroho, G. (2021). Pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kompetensi. *Jurnal Manajemen Strategik*, 15(1), 44–53.
- Riana, I. G., Asrini, N. M., & Lestari, D. M. (2024). Pengembangan SDM melalui pelatihan terstruktur berbasis analisis kebutuhan pekerjaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 17(2), 92–104.
- Rozalena, & Dewi, S. (2017). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sahir, M., Latifah, N., & Rahman, A. (2023). Evaluasi model pelatihan klasik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pelatihan dan Pengembangan SDM*, 11(2), 122–133.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wanji, F., Nurdin, H., & Lestari, P. (2025). Deductive learning model and employee performance improvement. *Journal of Management Studies*, 18(1), 55–70.
- Zakiah, F., & Ms, H. (2021). Implementasi model pelatihan induktif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 10(2), 112–123.
- Zillah, R., Raharjo, S., & Dewantara, A. (2022). Pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 34–48.