



Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Preformed Line Products Indonesia

Luthfi Satria Pratama¹, Imhar²

Program Studi Manajemen, Universitas Panca Saktu Bekasi

Korespondensi: satrialuthfi94@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Preformed Line Products Indonesia. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan secara rutin mengadakan program pelatihan bagi karyawannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan karyawan PT Preformed Line Products Indonesia sebagai responden. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya pelatihan sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan yang diselenggarakan guna mencapai kinerja yang lebih optimal.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of training on employee performance at PT Preformed Line Products Indonesia. In an effort to improve the quality of human resources, the company regularly holds training programs for its employees. This research uses a quantitative approach with a survey method involving employees of PT Preformed Line Products Indonesia as respondents. The data collected was analyzed using simple linear regression to test the relationship between training variables and employee performance. The research results show that training has a positive and significant influence on employee performance. These findings emphasize the importance of training as a key factor in increasing employee productivity and work effectiveness. Therefore, companies are advised to continue to improve the quality and relevance of the training programs they provide in order to achieve more optimal performance.

Keywords: Training, Employee Performance, Human Resources

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat orang untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan. Tujuan tersebut dapat berupa tujuan pribadi maupun tujuan



organisasi atau perusahaan. Dewasa ini persaingan yang begitu ketat, baik di tingkat lokal maupun internasional, maka mau tidak mau sebuah perusahaan memiliki suatu keharusan untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, jelas tidak akan mampu untuk bersaing, apalagi di era globalisasi perdagangan yang persaingannya semakin ketat. Semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha, mewajibkan setiap perusahaan untuk tetap mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan.

Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnis pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang memiliki produktivitas dan prestasi kerja yang baik akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Demi dapat tercapainya tujuan perusahaan ini, bermacam strategi dan cara diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif baik kinerja tim maupun individu karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu pengembangan dan pelatihan.

Menurut Mon & Mulyadi (2021), pelatihan merupakan pengajaran yang diberikan pada karyawan baru atau lama, berkaitan dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya. Pelatihan di tempat kerja sudah digunakan perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia, agar dapat memiliki karyawan yang berkualitas, memahami serta menguasai pekerjaan dengan baik sesuai yang diharapkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor penting yang harus dipertimbangkan ketika datang ke pelatihan adalah gaya belajar individu karyawan. Dengan menyesuaikan program pelatihan untuk menampung gaya belajar yang berbeda, karyawan lebih cenderung menyimpan informasi dan menerapkannya secara efektif dalam peran mereka. Selain itu, kesempatan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan dapat menjaga karyawan tertarik dan termotivasi, yang mengarah pada tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk menumbuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi yang dapat mendorong keberhasilan dan pertumbuhan organisasi.

PT Preformed Line Products Indonesia (PT PLPI) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur produk kelistrikan tegangan tinggi. Dalam proses manufakturnya PT PLPI membutuhkan banyak karyawan untuk proses produksi. *Customer* utama PT PLPI adalah PLN (Perusahaan Listrik Negara). PT PLPI juga melakukan ekspor ke berbagai perusahaan *intercompany*. Setiap tahunnya PT PLPI terus mengembangkan bisnisnya dengan menambah bermacam jenis produk dan kuantitasnya. Hal ini juga berdampak pada



bertambahnya jumlah karyawan agar terpenuhi kebutuhan produksi untuk penjualan pada *customer*.

Setelah penulis melakukan pengamatan di PT Preformed Line Products Indonesia, maka penulis menemukan bahwa karyawan yang ada masih perlu diberikan pelatihan karena belum begitu optimal. Pelatihan ini kiranya haruslah terprogram agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan terampil. Karyawan baru tentunya membutuhkan pengarahan dan pelatihan agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan serta dapat bekerja sesuai harapan perusahaan. Karyawan yang sudah lama bekerja atau senior juga perlu untuk diberikan refresh pelatihan agar terus konsisten dalam bekerja dan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi agar dapat terus bersaing dan meningkatkan kinerjanya. Ketika karyawan menerima pelatihan yang memadai, itu dapat memiliki dampak langsung pada kinerja mereka dan pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Selain itu, pelatihan berkelanjutan dapat membantu karyawan tetap up-to-date dengan tren dan kemajuan industri, memastikan bahwa mereka tetap competitive dalam peran mereka.

Menurut Rivai (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan agar perusahaan dapat mencapai efisiensi. Setelah penulis melakukan pengamatan mengenai kinerja, kinerja karyawan senior mengalami penurunan kualitas dan performa karena kurangnya pelatihan terutama yang berhubungan dengan pekerjaan. Investasi dalam pelatihan juga membantu menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan berpengetahuan yang dapat memberikan perusahaan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang. Organisasi yang memprioritaskan pengembangan karyawan lebih cenderung berkembang dalam lingkungan bisnis yang cepat dan terus berubah saat ini.

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan di atas inilah maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Preformed Line Products Indonesia”**.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka perumusan masalah adalah Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Preformed Line Products Indonesia?

Manfaat Penelitian



1. Bagi peneliti yaitu untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Preformed Line Products Indonesia.
2. Bagi perusahaan yaitu sebagai bahan rujukan bagi perusahaan untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi akademisi yaitu penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan penelitian dan menjadi referensi untuk kesempurnaan penelitian selanjutnya, serta menambah pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan istilah yang sudah banyak dikenal di masyarakat Indonesia, di sektor pemerintahan maupun kalangan sektor swasta. Menurut Hasibuan (2020) mengutarakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Griffin dalam Suryani, dkk (2021), manajemen adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen penting dalam sebuah organisasi karena manajemen memastikan bahwa sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni dalam organisasi yang digunakan mengatur dan memproses sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu.

Sumber Daya Manusia menurut Hariyanto et al. (2021) merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada setiap individunya, maka dari itu untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia tersebut dibutuhkan sistem manajemen yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Garry Dessler dalam Bahits et al. (2023), memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai suatu kebijakan perusahaan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Dari pernyataan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa



Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara individu maupun organisasi.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan telah didefinisikan Dessler (2020), sebagai proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Proses pelatihan mengacu kepada perubahan yang harus terjadi kepada peserta pelatihan. Kemudian menurut pendapat dari Hartomo & Lutu (2020) pelatihan adalah usaha perbaikan manifestasi pekerjaan yang sedang dalam tanggung jawab karyawan agar lebih efektif. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian agar mencapai kinerja yang efektif.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang terencana untuk mengembangkan kemampuan individu maupun organisasi dalam bidang tertentu agar dapat mencapai kinerja lebih baik.

Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2022) tujuan adanya suatu pelatihan yaitu untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia serta meningkatkan sikap moral dan semangat kerja. Berdasarkan tujuan tersebut maka pelatihan merupakan sebuah hal yang penting bagi karyawan untuk pengembangan dan untuk keberhasilan bagi perusahaan. Program pelatihan memungkinkan karyawan menjadi lebih produktif, efisien serta mudah beradaptasi.

Metode Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2021) terdapat dua metode pelatihan, yakni metode praktis (*on the job*) dan metode simulasi (*off the job*). Sedarmayanti (2021) merincikan metode praktis yang dapat digunakan yaitu rotasi pekerjaan, latihan instruksi pekerjaan, magang, *coaching*, dan penugasan sementara. Kemudian metode simulasi yang digunakan yaitu metode studi kasus, *role playing*, *business games*, *vestibule training*, latihan laboratorium, dan program-program pengembangan eksekutif.



Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan adalah cara penyampaian yang digunakan dalam pelatihan untuk mengajarkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas.

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2022), indikator- indikator pelatihan yaitu tujuan dan sasaran, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka indikator pelatihan dapat digunakan untuk melihat sejauh mana pelatihan yang diikuti, efektif atau tidakkah pelatihan yang dilaksanakan. Pelatih (*trainer*) harus memiliki kualifikasi yang memadai agar materi sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Materi yang disajikan juga harus sesuai tema dan menarik agar peserta pelatihan dapat menerima materi dengan baik.

Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2021), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Senada dengan pernyataan tersebut, Mangkunegara (2022) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja dari karyawan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan itu sendiri.

Dari pendapat-pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai standar yang ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Berbagai strategi meningkatkan kinerja karyawan baik individu maupun tim, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia, pelatihan, dan pengembangan dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Penting bagi perusahaan untuk menjaga performa setiap karyawan agar tetap baik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara garis besar adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, antara lain kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan

kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, antara lain gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan.

Dari uraian pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya dari diri karyawan, melainkan juga dari dorongan, kondisi lingkungan, bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

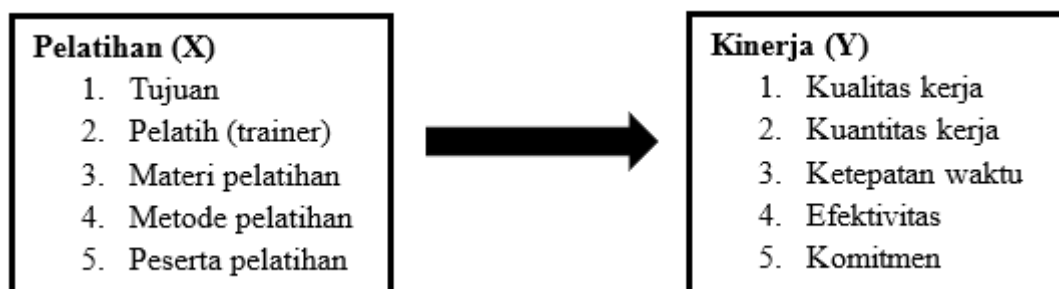
Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Robbins (2019) adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Kemudian menurut Ruth Silaen et al. (2021) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan kepada perusahaan. Menurut pendapat ahli tersebut maka dapat disimpulkan indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

Menurut Ruth Silaen et al. (2021), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Adanya indikator tersebut maka keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan digunakan untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan mengalami kenaikan sesuai rencana.

Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimana masalah yang penting. Kerangka berpikir dibuat untuk mempermudah dalam mengembangkan pola pikir sesuai alur atau konsep. Berikut kerangka berpikir penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis



Hipotesis menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah diajukan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Pelatihan (variabel X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel Y)”

3. Metodologi Penelitian

Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja PT Preformed Line Products Indonesia.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Preformed Line Products Indonesia yang berlokasi di Kawasan Industri MM 2100, Bekasi, Jawa Barat. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2024 sampai Juli 2024.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan.

Metode yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data kuantitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk angka yang didapatkan dari hasil penelitian maupun hasil dari pengolahan data menjadi kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap PT Preformed Line Products Indonesia pada level *worker* dan staf sesuai dengan unit kerja. Jumlah populasi berdasarkan database perusahaan berjumlah 120 orang.



Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Jika populasi yang akan diteliti besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang terdapat pada populasi, seperti dikarenakan keterbatasan dana, waktu, maupun tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2019):

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan pengambilan sampel (10%)

Maka perhitungan sampel pada penelitian ini:

$$n = \frac{120}{1 + 120 (10\%)^2}$$

n = 54,54 dibulatkan menjadi 55

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka didapatkan hasil sebanyak 54,54 sampel yang kemudian dibulatkan menjadi 55 sampel atau responden.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Wawancara
3. Studi Pustaka

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan peneliti adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau sumber pertama tanpa perantara. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Selain data



primer peneliti juga menggunakan data sekunder yang berasal dari buku atau website yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode penganalisisan data dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, dan interpretasikannya sehingga diperoleh gambaran sebenarnya mengenai kondisi perusahaan.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2019), analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) yaitu kinerja dapat diprediksikan melalui variabel independen (X) yaitu pelatihan (*training*).

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen yaitu kinerja
- X = Variabel independent yaitu pelatihan
- a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)
- b = Koefisien regresi

3. Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2019).

Berikut tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi:

Tabel 1. Interval Korelasi



Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

4. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X dan variabel Y menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus (Sugiyono, 2019) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinan

r = Koefisien korelasi

4. Hasil dan Pembahasan

PT Preformed Line Products Indonesia (PLPI) adalah perusahaan manufaktur di bidang kelistrikan. PT PLPI adalah produsen sekaligus pemasok utama berbagai peralatan dan aksesoris kelistrikan dan telekomunikasi. PT PLPI terus berkembang pesat yang ditandai dengan semakin banyaknya produk yang dihasilkan dan bertambahnya karyawan untuk pengembangan bisnis dan pemenuhan proses produksi.

Karakteristik responden penelitian ini sesuai dengan 55 kuesioner yang telah diisi disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	46	83,6%
Perempuan	9	16,4%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 46 (83,6%) dibandingkan perempuan sebanyak 9 (16,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia (tahun)	Jumlah	Presentase
21 – 30	8	14,5%
31 – 40	32	58,2%
> 40	15	27,3%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Responden yang berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun mendominasi paling banyak dengan presentase 58,2% (32 orang), kemudian responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 27,3% (15 orang). Sedangkan responden paling sedikit adalah dengan usia 21 tahun sampai 30 tahun yaitu sebesar 14,5% (8 orang).

Tabel 4. Responden Berdasarkan Unit Kerja



Unit Kerja (Bagian)	Jumlah	Presentase
Produksi (OP)	27	49,0%
<i>Indirect Worker</i> (IW)	14	25,5%
<i>Staff</i> (St)	14	25,5%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Responden di dalam penelitian ini dengan unit kerja mayoritas dari bagian operator produksi dengan presentase 49,0% (27 orang). Dari unit kerja *Indirect Worker non-Staff* dan *Staff* memiliki presentase yang sama yaitu 25,5% (14 orang).

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) yaitu pelatihan (X) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y). Besar pengaruh variabel bebas (pelatihan) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan dapat dihitung menggunakan persamaan regresi linear sederhana. Data didapatkan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Beta	Standard Error	t Stat
Constant	20,877	2,655	7,862
Pelatihan	0,461	0,075	6,180

Sumber: Data statistik diolah (2024)

Persamaan linear antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Preformed Line Products Indonesia adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,877 + 0,461X$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 20,877 artinya jika variabel bebas yang terdiri dari pelatihan (X) nilainya adalah nol (0) maka pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 20,877%.



- 2) Pada variabel pelatihan (X) koefisien regresi adalah positif (0,461). Hal ini berarti apabila pelatihan ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban yang diberikan oleh responden maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,461%.

Analisis Korelasi

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error
1	0,647	0,418	0,407	0,830

Sumber: Data statistik diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai korelasi atau r sebesar 0,647. Nilai 0,647 (berada diantara 0,60 – 0,799 pada tabel interpretasi nilai R) yang artinya bahwa adanya hubungan antara variabel X dan Y yang kuat, hal ini sesuai dengan nilai interpretasi korelasi yang disajikan pada tabel 6. Maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan PT Preformed Line Products Indonesia.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error
1	0,647	0,418	0,407	0,830

Sumber: Data statistik diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai dari R square atau koefisien determinasi adalah 0,418. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh sebesar 41,8% terhadap kinerja karyawan pada PT Preformed Line Products Indonesia. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat dianalisis bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Preformed Line



Products Indonesia. Terciptanya kinerja karyawan yang optimal dikarenakan pelatihan yang menunjang keahlian karyawan dan searah dengan tujuan perusahaan serta karyawan yang termotivasi untuk mengikuti pelatihan. Meningkatnya kinerja karyawan ditunjukkan oleh banyak aspek diantaranya adalah karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan.

Penelitian sesuai dengan hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2020), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan.

5. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Preformed Line Products Indonesia. Pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan karyawan terbukti meningkatkan efisiensi, kemampuan dan adaptasi terhadap perubahan di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan dan menyesuaikan program pelatihan guna memaksimalkan peningkatan kinerja karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Bahits, A., Bambang Dwi Suseno, Edi Muhammad Abduh Alhamidi, Fatari, & Mukhlis, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Strategi*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Hariyanto, Bojonegoro, Susanto, & Sulistyowati. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan Skck Melalui Kinerja Petugas Skck. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik* (Vol. 4, Issue 2).
- Hartomo, N., & Lutrlean. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (14th ed.)*. Remaja Rosdakarya.



- Mon, M. D. , & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *CoMBInESConference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165–2177.
- Ni Kadek Suryani, & John Foeh. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Sinar Abadi.
- Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyruroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. www.penerbitwidina.com
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. K. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Widina Bhakti Persada.