



Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan

Alhidayatullah, Ade Sudarma, Muhammad Khairul Amal

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

alhidayatullah@ummi.ac.id

adesudarma@ummi.ac.id

khairulamal@ummi.ac.id

ABSTRAK

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan CV Agung Dipo Persada Sukabumi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, berdasarkan uji parsial variabel instruktur pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan variabel peserta pelatihan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara simultan (Uji F) instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Uji F nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan uji R Square diperoleh nilai 0,585 yang memiliki arti variasi variabel bebas dapat menjelaskan prestasi kerja karyawan 58,5%, sedangkan 41,5% diterangkan oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan.*

ABSTRACT

This research uses a questionnaire and a quantitative approach to be descriptive. This study aims to ascertain how each independent variable, training instructors, training participants, training materials, training methods, and training objectives affects CV Agung Dipo Persada Sukabumi employees' work performance. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data based on partial tests of training instructor variables, training materials, training methods, and training purposes. The results showed that the trainee variables had no significant impact on employee work performance. There is a positive and significant influence on employee work performance simultaneously (Test F) among training instructors, participants, training materials, training methods, and training objectives, with a test F value of sig value $0.000 < 0.05$, and the R Square test returned a value of 0.585. This indicates that the independent variable can explain 58.5 percent of the employee's work performance, while other variables can explain 41.5 percent.

Keywords: *Training Instructors, Trainees, Training Materials.*

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 menyebabkan banyaknya perubahan disegala bidang berkembang dengan pesat, di mana setiap individu dituntut harus pandai menyesuaikan atas transisi tersebut. Hal utama yang harus dilakukan adalah menaikkan taraf hidup baik selaku pribadi, organisasi atau komponen masyarakat. Sehingga kita mampu bertahan dalam mengalami setiap hambatan demi

tercapainya maksud yang diinginkan (Alhidayatullah & Aziz, 2022). Begitupun pada dunia usaha dan dunia industri mengalami imbas atas transisi yang terjadi, baik dari internal industri itu sendiri maupun dari *external*. Sebab itu kesuksesan suatu perusahaan agar dapat terus *survive* di dunia bisnis, harus mampu menyesuaikan terhadap transisi yang terjadi sehingga golnya dapat tercapai sesuai dengan rencana (Martah, 2017). Metode yang harus dilakukan untuk tercapainya tujuan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besar kecilnya dana operasi yang tersedia atau kecanggihan teknologi maupun sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan bergantung pada aspek sumber daya manusia (Prasetyani, 2021).

Sumber daya manusia adalah elemen penting didalam perusahaan karena manusia merupakan pengendali seluruh aktivitas di dalamnya. Selaku makhluk, karyawan mempunyai perasaan yang berpengaruh pada jalannya aktivitas korporasi. Pengelolaan SDM perusahaan harus dilakukan dengan profesional sehingga terwujud keseimbangan di dalamnya, yaitu kebutuhan karyawan atas tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan ini adalah kunci perusahaan untuk mampu berkembang menjadi perusahaan yang profitabel. Kemajuan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas pekerja yang ada di perusahaan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan tepat guna yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada prestasi kerja karyawan, sehingga memiliki produktivitas kerja yang tinggi (Daulay, 2021).

Pelatihan memiliki dampak penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan, dalam memberikan motivasi dan dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan, sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan tidak senantiasa mengalami pengembangan *pasca* mengikuti pelatihan, terkadang prestasi kerja karyawan mengalami degradasi. Keadaan ini ditimbulkan oleh efektivitas pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan beberapa elemen di dalamnya yaitu kualifikasi karyawan yang mengikuti pelatihan tidak sesuai, pemateri yang kurang tepat, isi dari materi pelatihan, metode pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan dan waktu pelatihan (Nurdiana Dihan & Pratama, 2018).

CV Agung Dipo Persada (SPBU 3443102) merupakan salah satu SPBU yang telah difasilitasi perangkat digitalisasi SPBU oleh PT Pertamina dan PT Telkom. Dengan adanya fasilitas digitalisasi SPBU ini tentunya seluruh karyawan harus dilatih, agar dapat mengoperasikan perangkat digitalisasi tersebut. Selain pelatihan tentang digitalisasi SPBU ada banyak jenis pelatihan yang dibuat oleh PT Pertamina diantaranya pelatihan *foreman*, pelatihan *quality* dan *quantity* (Q&Q), pelatihan pengawas, pelatihan operator (pelatihan pelayanan). Pelatihan-pelatihan ini dibuat untuk meningkatkan prestasi seluruh pekerja SPBU secara nasional, dan tanpa terkecuali pekerja CV Agung Dipo Persada (SPBU 3443102). Berdasarkan pada penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) CV Agung Dipo Persada (SPBU 3443102) dapat dilihat pada tabel penilaian prestasi kerja berikut ini:

Tabel 1. Penilaian Prestasi Kerja CV Agung Dipo Persada

Bidang Pekerjaan	Persentase Minimal KPI	Persentase Penilaian Prestasi Kerja
Manajer	85%	78%
Pengawas/ <i>Foreman</i>	85%	88%
Pengawas Lapangan	80%	85%
Staf Administrasi	85%	88%
Kepala Operator	80%	75%
Operator	80%	82%
<i>Security</i>	80%	70%
<i>Office Boy</i>	80%	70%

Sumber Data: Data Base Kepegawaian CV Agung Dipo Persada

Tabel 1. menjelaskan bahwa persentase penilaian prestasi kerja karyawan CV Agung Dipo Persada (SPBU 3443102). Jabatan yang persentase penilaian kinerjanya belum memenuhi standar yaitu manajer, kepala operator, *security* dan *office boy*.

Berdasarkan beberapa penelitian mengenai pelatihan kerja terhadap prestasi kerja masih terdapat hasil yang berbeda antara satu peneliti dengan peneliti yang lain. Di mana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Baharuddin, 2020), (Soetedjo, Mei Indrawati & Hidayat, 2019), (Hartomo, Nurul Khastelia; Luturlean, 2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja. Tetapi penelitian dari (Mayliza, Riri dan Wahyuni, 2022), dan (Prasetyo & Nugraheni, 2020) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian mengenai pelatihan kerja terhadap prestasi kerja sudah banyak dilakukan, tetapi penelitian ini berfokus pada pelatihan kerja yang variabelnya adalah instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan (Nursyahputri & Saragih, 2019).

TINJAUAN PUSTAKA

Perusahaan yang memiliki daya saing tinggi di masa mendatang, tentunya ada upaya yang harus dilakukan yaitu membuat standar proses belajar secara sistematis di semua level karyawan melalui pelatihan. Pelatihan adalah tahapan pendidikan jangka pendek yang sistematis dan terorganisir dengan tujuan membenahi dan membentuk sikap, *attitude*, pengetahuan dan kemampuan seluruh karyawannya sesuai dengan yang diharapkan (Iriani, 2015).

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses mendorong karyawan untuk memperoleh efektivitas atas pekerjaannya saat ini dan yang akan datang melalui peningkatan pengetahuan dan keahlian (Flippo, 2016). Pelatihan adalah bidang pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar dalam menambah keahlian karyawan di luar prosedur pendidikan formal, di mana periode yang digunakan relative singkat dan metode yang lebih mengedepankan peningkatan skill (Anggereni, 2019). Pelatihan adalah suatu tempat bagi karyawan mempelajari sikap, kemahiran dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan (Maryadi, 2019). Dalam ilmu pengetahuan, pelatihan merupakan hubungan antar lini yaitu manajer, supervisor, staf dan seluruh karyawan yang berada dalam perusahaan. Sedangkan keahlian yaitu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Pelatihan sendiri merupakan sarana dan upaya dalam meningkatkan kinerja para karyawan yang sebelumnya kurang baik, meminimalisir *human error* yang diakibatkan kurangnya pengetahuan, pendidikan dan kurangnya kepercayaan diri dari para pekerja (Supardi & Yusman, 2021). Pelatihan menurut pendapat (Sikula, 2016) adalah *Training is short term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose*: pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan memiliki kemahiran dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

2. Instruktur Pelatihan

Instruktur adalah seorang pengajar yang berperan penting dalam suksesnya program pelatihan (Nursyahputri & Saragih, 2019). Menurut (Hasibuan, 2016) dalam (Aprilia, 2020) Instruktur atau pengajar adalah seseorang atau tim yang memberikan latihan dan pendidikan kepada karyawan. Instruktur memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan motivasi untuk mengikuti pelatihan kepada peserta (Eldyani & Wardoyo, 2018). Seorang instruktur pelatihan harus memiliki kemampuan *teaching skill*, *communication skill*, *personality authority*, *social skills*, *technical skill* dan stabilitas emosi.

3. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah orang atau karyawan yang diutus oleh perusahaan untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kualitas kerjanya. Peserta yang akan diutus oleh perusahaan dalam mengikuti kegiatan pelatihan hendaklah diseleksi terlebih dahulu berdasarkan kriteria-kriteria tertentu sesuai dengan kualifikasinya (Wulandari, 2020).

4. Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan bagian terpenting dari setiap penyelenggaraan kegiatan pelatihan. Cara terbaik untuk mengembangkan materi pelatihan yaitu dengan mulai memeriksa *planning* pelatihan serta peserta yang mengikutinya. Materi pelatihan merupakan *sains* dan kemahiran yang dibutuhkan untuk mencapai misi yang telah dicanangkan perusahaan (Mokhtar & Susilo, 2017). Materi yang disampaikan dalam pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan (Nursyahputri & Saragih, 2019).

5. Metode Pelatihan

Metode pelatihan adalah suatu cara atau teknik pelatihan yang dipilih untuk setiap kegiatan pelatihan, di mana metode tersebut harus sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan (Aprilia, 2020). Menurut (Dessler, 2017) dalam (Wulandari, 2020) pelatihan harus menginduk kepada metode yang digunakan sebagai upaya memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik itu metode *on the job* atau *off the job*.

6. Tujuan Pelatihan

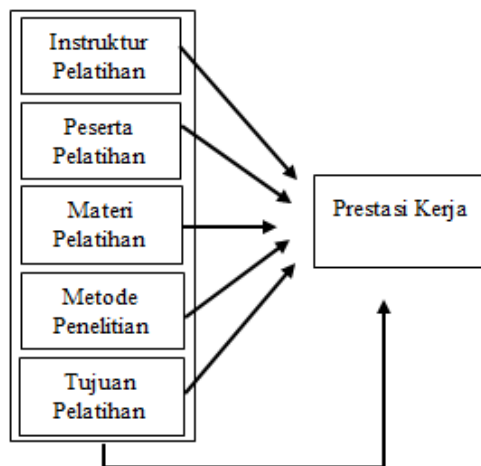
Tujuan atau goal dari pelatihan pada hakekatnya adalah jawaban terhadap permasalahan yang dihadapi oleh individu atau perusahaan dalam meningkatkan keahlian yang diperlukan untuk mendukung suatu pekerjaan (Bali et al., 2021). Tujuan pelatihan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia, produktivitas dan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Darmawati, 2019). Perusahaan mengadakan pelatihan merupakan upaya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi atau membantu perusahaan agar dapat berjalan dan tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

7. Prestasi Kerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu (Supardi & Yusman, 2021). Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu (Hasibuan, 2016). Prestasi kerja merupakan fungsi gabungan dari kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja (Hakim, 2017). Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pekerja dalam periode waktu sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya (Pratama, 2020).

Setiap perusahaan untuk melihat prestasi kerja seluruh karyawannya dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia, selalu melakukan penilaian terhadap prestasinya. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawannya dapat melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan ekspektasi perusahaan (Supardi & Yusman, 2021). Penilaian ini juga berguna untuk mengevaluasi dan menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan dan tentunya dapat memperbaiki keputusan yang diambil oleh perusahaan serta dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan dari prestasi kerja yang dihasilkan (Tarigan, Feberpin Erganta, 2019).

Dari penjelasan ahli di atas dapat diambil kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka penelitian, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan instruktur pelatihan terhadap prestasi kerja
2. Ada pengaruh signifikan peserta pelatihan terhadap prestasi kerja
3. Ada pengaruh signifikan materi pelatihan terhadap prestasi kerja
4. Ada pengaruh signifikan metode pelatihan terhadap prestasi kerja
5. Ada pengaruh signifikan tujuan pelatihan terhadap prestasi kerja
6. Ada pengaruh signifikan instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan terhadap prestasi kerja

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah mengenai pelatihan kerja dan prestasi kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan CV Agung Dipo Persada (SPBU 3443102) Cirumput Sukabumi sebanyak 50 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2019) adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Sampel penelitian sebanyak 50 responden. Karakteristik responden diketahui pekerja laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan pekerja perempuan, berdasarkan usia yang lebih dominan berada pada rentang 18 – 55 tahun, dengan masa kerja 1 – 20 tahun. Data terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Gender	Frequency	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	26	52%
	Perempuan	24	48%
2	Umur		
	> 50 Tahun	4	8%
	41 – 50 Tahun	15	30%
	30 – 40 Tahun	24	48%
	< 30 Tahun	7	14%
3	Masa Kerja		
	11-20 Tahun	30	60%
	6-10 Tahun	13	26%
	1-5 Tahun	7	14%

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pada uji normalitas *one sample kolmogorov-smirnov* nilai $p = 0,200 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

2) Uji Multikolinieritas

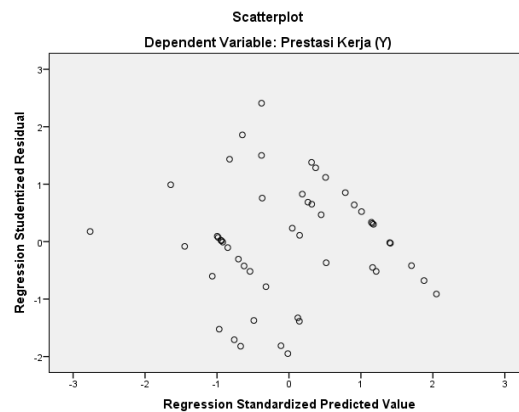
Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengukur tingkat korelasi antar variabel bebas, diketahui nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 maka variabel bebas multikolinieritas (Ghozali, 2016). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Instruktur Pelatihan (X_1)	0,825	1,213	Bebas Multikolinieritas
Peserta Pelatihan (X_2)	0,806	1,241	
Materi Pelatihan (X_3)	0,578	1,729	
Metode Pelatihan (X_4)	0,657	1,522	
Tujuan Pelatihan (X_5)	0,812	1,231	

3) Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 Scatterplot di bawah menunjukkan titik yang menyebar dengan pola tidak beraturan yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan yaitu variabel (X_1), (X_3), (X_4) dan (X_5) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan nilai p -value instruktur pelatihan $0,033 < 0,05$, p -value materi pelatihan $0,040 < 0,05$, p -value metode pelatihan $0,018 < 0,05$ dan p -value tujuan pelatihan $0,046 < 0,05$. Sedangkan variabel yang tidak berpengaruh yaitu variabel (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan, dengan nilai p -value peserta pelatihan $0,308 > 0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Penelitian	B	t	Sig.
Instruktur Pelatihan (X_1)	0,189	2,199	0,033
Peserta Pelatihan (X_2)	-0,064	-1,032	0,308
Materi Pelatihan (X_3)	0,162	2,116	0,040
Metode Pelatihan (X_4)	0,190	2,467	0,018
Tujuan Pelatihan (X_5)	0,080	2,055	0,046

PEMBAHASAN

1. Instruktur Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji statistik dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara instruktur pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, dilihat dari nilai signifikansi $= 0,033 < 0,05$ dan nilai koefisien 0,189 menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif. Hasil riset yang dilakukan sejalan dengan (Wulandari, 2020) yang menyatakan instruktur pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,036 < 0,05$.

Instruktur pelatihan merupakan orang yang dapat memberikan latihan dan pendidikan untuk meningkat pengetahuan pekerja akan tugas pokok dan fungsinya di perusahaan, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik penyampaian instruktur pelatihan dalam memotivasi akan berdampak positif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan CV Agung Dipo Persada.

2. Peserta Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil menunjukkan tidak ada pengaruh peserta pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan nilai p -value $0,308 > 0,05$. Penelitian ini sejalan dengan (Ratnasari, 2013), di mana tidak ada pengaruh signifikan antara peserta pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, di mana nilai p -value $0,175 > 0,05$.

Peserta pelatihan merupakan orang yang diutus oleh perusahaan untuk mengikuti pelatihan. Ketepatan perusahaan dalam mengutus karyawan yang akan mengikuti pelatihan tentunya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Agung Dipo Persada.

3. Materi Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan materi pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, di lihat *p-value* $0,018 < 0,05$ dan nilai koefisien 0,162. Hasil riset sejalan dengan (Mokhtar & Susilo, 2017) dan (Triasmoko et al., 2014) yaitu terdapat pengaruh signifikan antara materi pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Materi pelatihan merupakan materi yang harus diketahui dan dikuasai oleh peserta pelatihan agar tercapainya prestasi kerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Ketepatan pemilihan materi pelatihan akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan CV Agung Dipo Persada.

4. Metode Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara metode pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, di lihat *p-value* $0,040 < 0,05$ dan nilai koefisien 0,190. Hasil riset sejalan dengan (Trawardani et al., 2015) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara metode pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Metode pelatihan merupakan cara atau teknik pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan dan kemampuan kerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Ketepatan memilih metode pelatihan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan CV Agung Dipo Persada.

5. Tujuan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan adanya pengaruh signifikan tujuan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, dilihat dari *p-value* $0,046 < 0,05$ dan nilai koefisiennya 0,080. Hasil riset ini sejalan dengan (Nursyahputri & Saragih, 2019) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tujuan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tujuan pelatihan adalah meningkatnya kualitas dan produktivitas kerja dari karyawan tersebut. Tercapainya tujuan pelatihan merupakan suatu prestasi bagi manajemen, yaitu tepatnya manajemen dalam memilih jenis pelatihan. Dengan tercapainya tujuan pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Agung Dipo Persada.

6. Instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan terhadap prestasi kerja

Hasil statistik Uji F nilai sig. $0,000 < 0,05$; yaitu ada pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji *R Square* diperoleh nilai 0,585 artinya variasi variabel bebas dapat menjelaskan prestasi kerja karyawan 58,5%, sedangkan 41,5% diterangkan oleh variabel lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis uji statistik pada tabel 5 di atas menunjukkan ada empat variabel bebas yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu instruktur pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan. Sedangkan variabel peserta pelatihan tidak dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Saran

Diharapkan hasil riset ini dapat menjadi acuan serta saran untuk penelitian ke depan agar dapat melibatkan banyak perusahaan migas, menambah responden dan ditambah metode wawancara untuk memperkuat data kuantitatif dari penyebaran kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah & Aziz. (2022). *The Role of Job Training in Improving Employee Performance*. 1(1), 21–30.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Aprilia, A. dan P. R. (2020). PENGARUH METODE PELATIHAN, INSTRUKTUR PELATIHAN, MATERI PELATIHAN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA RELAWAN PAJAK (Studi Empiris pada Relawan Pajak 2019 Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Selatan II). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 91–108.
- Baharuddin, S. M. dan W. S. (2020). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN PINRANG. *Bongaya Journal of Research in Management*, 2(2), 31–43.
- Bali, J. M. G., Dhaki, Y., & Zagoto, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 46–57.
- Darmawati, T. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Cv. Ayoeb Brothers Di Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(2), 43–55. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i2.2722>
- Daulay, R. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *AnalisisFaktor PelatihanPengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, 2(1), 156–164.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education, inc.
- Eldyani, P., & Wardoyo, P. (2018). Upaya Peningkatan Kompetensi : Dampak Pelatihan Bersubsidi Serta Peran Instruktur. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 142. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i2.1082>
- Flippo, E. B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Z. (2017). Analisis Pengaruh Transfer Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Petugas Promosi Kesehatan Puskesmas Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(2), 151–164. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i2.94>
- Hartomo, Nurul Khastelia; Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen*. PT Bumi Aksara.

- Iriani, Y. B. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Bina Kerja Cemerlang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 3(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v3i3.15>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Martah, V. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Ismg Floor Mills. *ECONOMIC : Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 5576, 8–14.
- Maryadi. (2019). *Jurnal Ekonomia*, Vol. 9, No. 1, Februari 2019 Pengaruh Pelatihan Terhadap Pres.... 9(1), 119–134.
- Mayliza, Riri dan Wahyuni, G. (2022). Effect of Training and Work Environment On Employee Achievement At Bank Tabungan Negara Padang Branch. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 379–387.
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 19–26.
- Nurdiana Dihan, F., & Pratama, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Madubaru Pg/Ps Madukismo). *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(1), 58–75. <https://doi.org/10.18196/bti.91100>
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6059>
- Prasetyani, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Hsbc Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 314–321. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i3.10527>
- Prasetyo, A. D., & Nugraheni, V. (2020). Pengaruh budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan icon mall gresik jawa timur. *Journal Fakultas Ekonomi ...*, 25(1), 314–335. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3010>
- Pratama, M. R. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 45–53. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.7>
- Ratnasari, S. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(1), 43–50.
- Sikula, A. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Soetedjo, Mei Indrawati, & Hidayat. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 524–535. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i5.232>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Supardi, Y. R., & Yusman. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Tarigan, Feberpin Erganta, K. M. N. N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bank Tabungan Negara). *Journal Ilmu Manajemen Methonomix*, 1(2), 103–111.

- Trawardani, I. B., Prasetya, A., & Mayowan, Y. (2015). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Pesero) Tbk Cabang Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 29(1), 51–58.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nur Tjahjono, G. E. (2014). Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–10. <https://media.neliti.com/media/publications/82871-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-terhadap-kinerj.pdf>
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 40–53. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>

