

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. SEMEN BATURAJA**

Novita Sari, Videlia Labbaikka
Program Studi Manajemen STIE Serasan Muara Enim
email: novitasari_2074@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training on the performance of employees of PT. Semen Baturaja, especially production employees. The population in this study were employees of PT. Semen Baturaja is part of production with 75 people. The sampling technique was carried out by simple sampling method and obtained around 50 employees as research samples. The research variable consisted of independent variables in the form of Training (X) and Employee Performance (Y) as the dependent variable. The method of data collection in this study is the interview method and questionnaire. The results of the study show that the training has a significant effect on the performance of production department employees at PT. Semen Baturaja. This is indicated by the simple linear regression value of 0.356 with the correlation coefficient (R) of 0.667 in the category having a strong relationship between training on employee performance, and the determination coefficient value of 44.5% which means the training variable has an effect of 44.5 % of the variable performance of employee production department at PT. Semen Baturaja, the remaining 55.5% is determined or explained by other variables not included in the study.

Keyword : Training, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja khususnya karyawan bagian produksi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Baturaja bagian produksi yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple sampling method* dan di peroleh sekitar 50 karyawan sebagai sampel penelitian. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yang berupa Pelatihan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Baturaja. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,356 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,667 dalam kateogori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,5% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,5% terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Baturaja, sisanya sebesar 55,5% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia yang profesional salah satunya dapat dicapai dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang bersangkutan. Pelatihan dimaksudkan untuk mengurangi kesenjangan antara sumber daya yang dimiliki perusahaan agar dapat mencapai tujuannya, selain itu juga untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, disiplin, produktif, kreatif dan inovatif.

Menurut Rivai (2009:226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengembangan sumber daya manusia PT. Semen Baturaja dikelola oleh suatu badan dinamakan Biro Pendidikan dan Pelatihan (Biro Diklat) untuk mendidik dan melatih para karyawan secara intensif termasuk bagian produksi. Tugas dari Biro Diklat ini adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keahlian dan keterampilan (*skill*), sikap dan perilaku mental (*attitude*) yang diperlukan karyawan-karyawan bagian Produksi ataupun bagian lainnya.

Tabel 1
Jumlah dan Jenis Pelatihan Karyawan Bagian Produksi
Tahun 2014-2015

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	
		Tahun 2011	Tahun 2012
1	Quality Control	5	6
2	Workshoop Hubungan Industrial	2	2
3	PABX Siemen Hipath 3000	9	12
4	Golden Rules In Klin Operation	2	1
5	Training Cement Mill Operation & Optimization	1	1
6	Training Petugas Proteksi Radiasi	1	1
7	Training Quality Control untuk Calon Karyawan 2012	2	4
8	Operasi dan Pemeliharaan Gearbox di Pabrik Semen untuk Siscakar 2012	1	3
9	Training Raw Mill Optimization	3	4
10	Training Assesor kompetensi profesi angkatan 1	2	2
11	Training kiln & mill audit	2	2
12	Training Quality Control	3	3
Total		33	41

Sumber : PT. Semen Baturaja

Tabel di atas menunjukkan kegiatan pelatihan karyawan PT. Semen Baturaja selama tahun 2014-2015. Jumlah pelatihan setiap bulannya di atas berdasarkan gabungan dari pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan sampai akhir bulan Desember. Jumlah karyawan pada tahun 2014 yang mengikuti pelatihan berjumlah 33 orang sedangkan tahun 2015 berjumlah 41 orang. Pelatihan di atas di ikuti setiap karyawan bagian produksi kecuali Kepala Biro karena sudah berada di posisi level manajer, jadi

pelatihan ini untuk karyawan bagian produksi karena merupakan salah satu syarat untuk mengikuti pengembangan karyawan selanjutnya. Selain pelatihan, PT. Semen Baturaja juga memberikan pengembangan karyawan untuk melatih para karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan siap menghadapi tugas-tugas yang akan dihadapi lebih sulit ketika mereka mengalami kenaikan jabatan di dalam perusahaan tersebut.

PT. Semen Baturaja dalam pelatihan memiliki penilaian tersendiri untuk mengukur hasil tersebut. Penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Skor Penilaian Pelatihan Karyawan

Nilai	Skor	Bobot
A	80-100	Memuaskan
B	60-80	Baik
C	40-60	Cukup

Sumber : PT. Semen Baturaja

Skor penilaian ini digunakan sebagai acuan terhadap pelatihan yang dilaksanakan di PT. Semen Baturaja. Biasanya skor penilaian ini untuk menilai ujian tertulis atas materi pelatihan yang diberikan selama pelatihan tersebut. Untuk karyawan yang mendapatkan nilai A atau memuaskan sekitar 60% dari 74 karyawan yang mengikuti pelatihan yaitu 44 orang, untuk nilai B atau baik sekitar 30% dari 74 karyawan yaitu sebanyak 23 orang, dan yang mendapatkan nilai C atau cukup sekitar 10% dari 74 karyawan yaitu sebanyak 7 orang dan untuk pengembangan hanya diikuti 1 orang saja yaitu kepala biro bagian produksi karena posisinya setingkat dengan manajer. Kepala biro akan melihat secara langsung dan memberikan nilai atas kerja karyawannya dilapangan berdasarkan pelatihan yang sudah diberikan.

PT. Semen Baturaja menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam visi dan misi tersebut. Perusahaan mengharapkan seluruh karyawan menjadi orang yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Tabel 3
Rencana (Target) dan Realisasi Kinerja Produksi
Tahun 2014-2015
(Dalam Ton)

Tahun	Target	Realisasi	Kenaikan/Penurunan (%)
2011	1.060.000	970.736	91,58%
2012	1.062.500	1.067.783	100,05%

Sumber : PT. Semen Baturaja

Pada Tabel 3 merupakan pencapaian target kinerja produksi selama tahun 2014 sampai dengan 2015. Dimana terlihat pada tahun 2014 kinerja produksi tidaklah mencapai target yang telah ditentukan. Hambatan yang membuat produktivitas kinerja produksi tidak mencapai maksimal karena beberapa kendala seperti kerusakan pada mesin, ataupun kecerobohan pada sumber daya manusia, seperti kurangnya pengawasan terhadap sistem operasional yang berjalan sehingga sering kali lupa untuk memeriksa kembali peralatan yang digunakan. Selain itu produksi sangat tergantung

pada listrik, dan sering kali mendapatkan pemadaman listrik dari PLN sehingga mengganggu kinerja produktivitas produksi.

Berdasarkan pengamatan kondisi di PT. Semen Baturaja menunjukkan bahwa kinerja para karyawan belum menunjukkan profesionalisme seperti yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut, kualitas pendidikan yang rendah dan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan serta rendahnya kemampuan kerja karyawan, diduga menjadi penyebab kinerja karyawan yang rendah. Dengan pendidikan rendah tersebut maka karyawan tidak mampu memberikan ide, inovasi, dan kreasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dianggap belum menunjukkan profesionalisme tersebut maka perusahaan perlu mengadakan satu program pelatihan yang intensif agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja”**

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian Produksi pada PT. Semen Baturaja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Menurut Handoko (2001:104) mengemukakan bahwa Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedang menurut Dessler (2004:216) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Vietzal Rivai (2009:222) berpendapat bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Sedangkan menurut Mathis (2006:302), pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Byars dan Rue (2008:161), mengemukakan pendapatnya pelatihan adalah *learning process that involves the acquisition of skills, concepts, rules, or attitude to enhance employee performance*. Sedang menurut Oemar Hamalik (2005:10) Pelatihan adalah suatu tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional, pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Jadi, proses pelatihan memiliki keterikatan dengan berbagai tujuan organisasi dan pelatihan juga ditujukan pada pengembangan karyawan, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis.

Pengertian Kinerja

Menurut Robbins dan Coulter (2005:226) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi

sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan. Kelompok atau organisasi terdiri dari beberapa individu, sehingga kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok atau organisasi. Sedang menurut Mathis dan Jackson (2006:378) mengatakan bahwa pada dasarnya kinerja itu adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan.

Menurut Srimulyo, (1999:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian lain dari Anwar Prabu Mangku Negara (2009:67) berpendapat kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Hermanto (2005) dengan jurnalnya tentang analisis pengaruh pelatihan, pendidikan dan pembinaan karyawan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat kabupaten Sorong. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian yang ditunjukkan melalui hasil analisis regresi linier, korelasi parsial, uji t dan r^2 paling besar di antara variabel bebas lainnya (pelatihan pegawai dan pendidikan pegawai). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini bahwa pembinaan pegawai mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat kabupaten Sorong yang merupakan salah satu faktor penentu pengembangan sumber daya manusia.

Jeremy (2008) dengan jurnalnya tentang analisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inalum. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,6% dan sisanya sebesar 64,4 % di pengaruhi oleh hal-hal lain, seperti stress kerja, masalah keluarga. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan juga lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan kantor pusat PT. Inalum dibandingkan dengan pelatihan.

Hal ini dapat dilihat dari besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 0,308 atau 30,8% dibandingkan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,275 atau 27,5%.

Reza Septian (2013) dengan jurnalnya tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Erha Clinic Bandung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

HIPOTESIS

Dalam penelitian ini dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membatasi masalah pada Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam penelitian kausalitas yang meneliti karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini dibatasi oleh variabel yang dapat diidentifikasi secara garis besar sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan (X), berdasarkan; kemampuan instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi (bahan) yang diberikan, metode pelatihan, tujuan dilaksanakan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.
2. Variabel Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan; tujuan, motif dan umpan balik, standar kinerja, alat atau sarana, kompetensi dan peluang.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

1. Jenis data

Menurut Nawawi Hadari (2005:96-97) : Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas dua jenis, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Data kuantitatif, adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka, yang dapat dihitung secara sistematis, contoh data kuantitatif adalah skor jawaban responden.
- b. Data kualitatif, adalah jenis data yang tidak dalam bentuk angka, seperti struktur organisasi, uraian tugas, dan unit kerja.

2. Sumber Data

- a. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Fuad Mas'ud, 2004:35). Data primer dalam penelitian ini adalah yang berasal dari penyebaran kuesioner data mengenai pendapat responden tentang pelatihan dan kinerja karyawan.
- b. Data sekunder yaitu data yang tidak berhubungan secara langsung dengan masalah penelitian ini, tetapi ada keterkaitannya. Data sekunder ini dikumpulkan dengan cara membaca laporan ataupun brosur, baik yang diterbitkan oleh perusahaan ataupun diluar perusahaan yang masih berkaitan dengan masalah penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan peneliti mengirimkan kuisioner kepada karyawan khususnya bagian produksi pada PT. Semen Baturaja.

1. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian, yaitu dengan pimpinan atau pejabat yang berwenang di bagian Produksi ataupun Diklat.

2. Kuesioner

Menurut Sutopo (2006:82): Pengumpulan data bisa dilakukan secara tidak langsung melalui kuesioner, dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden. Daftar pertanyaan tersebut memuat hal-hal yang berkaitan dengan variabel-variabel pelatihan, yang di indikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian Produksi di PT. Semen Baturaja.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Baturaja khususnya bagian produksi yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yaitu metode penetapan sampel yang dilakukan secara acak dan sederhana dimana setiap orang memiliki kesempatan sama dengan lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel. Peneliti hanya mengambil sebagian dari populasi untuk dijadikan sampel sekitar 50 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package For Sosial Sciencess (SPSS) Ver.16.0*

Pengujian Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total, yang merupakan jumlah tiap skor butir. Biasanya syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah bila nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai r minimal 0,30, maka alat pengukur atau item pernyataan bersifat valid, seperti pada Tabel.4 di bawah ini

Tabel 4
Uji Validasi

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X)	P1	0,540	0,279	Valid
	P2	0,792	0,279	Valid
	P3	0,656	0,279	Valid
	P4	0,418	0,279	Valid
	P5	0,552	0,279	Valid
	P6	0,654	0,279	Valid
	P7	0,481	0,279	Valid
	P8	0,467	0,279	Valid
	P9	0,774	0,279	Valid
	P10	0,597	0,279	Valid
	P11	0,405	0,279	Valid
	P12	0,311	0,279	Valid
	P13	0,430	0,279	Valid
	P14	0,393	0,279	Valid
	P15	0,522	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	K1	0,555	0,279	Valid
	K2	0,307	0,279	Valid
	K3	0,434	0,279	Valid
	K4	0,657	0,279	Valid
	K5	0,505	0,279	Valid
	K6	0,611	0,279	Valid
	K7	0,554	0,279	Valid
	K8	0,471	0,279	Valid
	K9	0,340	0,279	Valid
	K10	0,822	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel 0,279, sehingga item- item pertanyaan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur

dapat diandalkan. Reliabilitas bisa juga diartikan sebagai kepercayaan, kehandalan dan konsistensi suatu indeks. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $\alpha > 0.60$. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas, dengan kisaran 0 – 1. Jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1 maka semakin reliabel alat ukur tersebut. seperti pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,738	Reliabel
Kinerja karyawan	0,724	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa semua variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,6, sehingga item-item pertanyaan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Analisis Regresi

Untuk menganalisis seberapa jauh variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Baturaja dapat menggunakan model regresi linear sederhana, yang mana menjadi variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel bebas adalah Pelatihan (X).

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.443	2.058

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: KinerjaKary

Dari Tabel 6 di atas, diperoleh nilai *R square* atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa berpengaruhnya model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,445 dengan demikian besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 44,5%.

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.930	1	162.930	38.451	.000 ^a
	Residual	203.390	48	4.237		
	Total	366.320	49			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: KinerjaKary

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai F menunjukkan hasil sebesar 38,451 dan tingkat signifikan 0,000^a yang berarti variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Tabel 8
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	18.490	7.571		5.178	.000
	Pelatihan	.356	.057	.667	6.201	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKary

Dari tabel di atas terlihat bahwa untuk variabel pelatihan, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 dapat dilihat juga hasil uji t bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model regresi yang diperoleh dari tabel 4.5 di atas dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel di atas diperoleh model persamaan regresi $Y = 18,490 + 0,356$

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Baturaja. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi linear sederhana sebesar 0,356 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,667 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,5% terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Semen Baturaja, sisanya sebesar 55,5% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza Septian (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Mangkunegara (2013:44), istilah pelatihan (*training*) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan (*development*) diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*).

Sedangkan menurut Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999: 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian Produksi pada PT. Semen Baturaja. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi linear sederhana sebesar 0,356 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,667 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,5% terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Semen Baturaja, sisanya sebesar 55,5% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ini memberikan arti bahwa pelaksanaan pelatihan sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan yang dilakukan di perusahaan tersebut. Pelaksanaan pelatihan telah dilakukan dengan baik oleh PT. Semen Baturaja. Program-program pelatihan harus dipertahankan dan harus ditingkatkan lagi dari waktu ke waktu sehingga kualitas pengetahuan dan keterampilan para karyawan semakin meningkat sehingga kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas pun menghasilkan hasil yang baik untuk perusahaan. Selain pelatihan, terdapat faktor-faktor lain yang bisa menumbuhkan kinerja karyawan seperti membina komunikasi antara pimpinan dan bawahan dengan menggunakan teknik-teknik motivasi agar pegawai mempunyai semangat untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Byars and Rue. 2008. *Human Resource Management*, 7th Ed. Prentice Hall, New York.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hadari, Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hamalik, Oemar, 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja Pendekatan Terpadu*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hermanto. 2005. *Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Dan Pembinaan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Sorong*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 3 No.2. Papua
- Jeremy. 2008. *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inalum*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Bina Nusantara. Jakarta
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: BP Undip
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Edisi 1. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2005. *Manajemen*. Edisi Ketujuh, Jilid 2, Terjemahan Sarwiji dan Hermaya. Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Septian, Reza. 2013. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Erha Clinic Bandung*. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama. Bandung.
- Srimulyo. 1999. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya*. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga. Surabaya.
- Suprihanto John, dkk. 1999. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutopo, H.B. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. UNS Press. Surakarta. Indonesia