

# ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PABRIK PT. SERMANI STEEL DI MAKASSAR

Kurnia<sup>1</sup>, Kordiana sambara<sup>2</sup>, Djusniati Rasinan,<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia. E-mail: [kurniarapang@gmail.com](mailto:kurniarapang@gmail.com)

<sup>2</sup> Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia. E-mail: [cordianasambara@gmail.com](mailto:cordianasambara@gmail.com)

<sup>3</sup> Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus Indonesia. E-mail: [djusniatirasinan@gmail.com](mailto:djusniatirasinan@gmail.com)

---

## Abstrac

Kurnia, (2023)., Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bagian pabrik PT. Sermani Steel Di Makassar secara korelasi maupun determinasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 47 responden. Variabel yang digunakan adalah variabel independen yaitu pelatihan (X) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian untuk pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara uji t diperoleh nilai  $t = 6,652$  yang artinya  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $6,652 > 1,67943$ ). Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari  $r = 0,68$  berarti hubungan antara variabel pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,46% artinya ada hubungan yang kuat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## Kata kunci : Pelatihan dan kinerja karyawan

Kurnia, (2023)., This study aims to analyze the effect of training on employee performance at PT. Sermani Steel in Makassar in correlation and determination. The sample used in this study were 47 respondents. The variables used are the independent variables namely training (X) and the dependent variable employee performance (Y). The results of the research on the effect of training on employee performance through the t test obtained the value of  $t = 6.652$ , which means  $t$  count  $> t$  table ( $6.652 > 1.67943$ ). Then the hypothesis that partially training has a positive effect on employee performance. This can be seen from  $r = 0.68$  which means that the relationship between the training variable (X) and employee performance (Y) is 0.46%, meaning that there is a strong relationship, while the rest is influenced by other factors.

## Keywords: Employee training and performance

## 1. Pendahuluan

Sebuah perusahaan atau organisasi umumnya memiliki berbagai macam instrumen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan mengingat Sumber Daya

Manusia merupakan pelaku dalam melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan, maka Sumber Daya Manusia memegang peranan yang paling penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Landasan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah kinerja, karena dengan kinerja yang baik, setiap karyawan dapat secara efektif dan efisien menyelesaikan seluruh pengeluaran perusahaan, sehingga permasalahan yang dihadapi perusahaan dapat terselesaikan dengan baik. Kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada di perusahaan.

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan pengetahuan yang maju, perusahaan harus mampu membuat karyawannya lebih terampil dan terlatih untuk menjalankan tugasnya. Mencapai tujuan ini membutuhkan kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada dengan tingkat produksi dan ketersediaan yang tinggi. Perusahaan dapat tumbuh dan berkembang jika mereka secara konsisten responsif terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, baik internal maupun eksternal, sangat kompleks. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu dapat menyesuaikan karyawannya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan.

PT. Sermani Steel di Makassar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan atap bangunan, perusahaan ini memproduksi beberapa jenis atap yaitu berupa atap seng, spandek, kanal C, reng dan Hollow. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 1970 dengan produksi yang berstandar SNI.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya yaitu “Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Stell di Makassar?”

#### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Stell di Makassar.

## 2. Metode

Data kuantitatif merupakan suatu data informasi yang diukur atau dihitung secara langsung, berupa penjelasan, informasi yang disebut dengan bilangan atau angka..

## 3. Hasil dan Diskusi

Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan yaitu dengan gambaran deskripsi responden dilihat dari penyebaran kuesioner, Usia, jenis kelamin, Pendidikan tertinggi, Masa kerja, sebagai berikut :

Deskripsi responden ini merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja. Pada penelitian ini didapatkan sebanyak 47 responden dimana hasil ini diketahui dari jumlah hasil penyebaran kuisisioner

Tabel 5.1

### Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	47
Kuesioner yang kembali	47
Kuesioner rusak/tidak lengkap	-
Jumlah responden	47

Pada perhitungan sampel yang telah ditetapkan sebanyak 47 sampel penelitian untuk itu dalam penelitian ini dilakukan penyebaran sebanyak 47 kuesioner. Dari hasil penyebaran kuesioner yang didapat menunjukkan bahwa terdapat kuesioner yang

kembali sebanyak 47 kuesioner, kuesioner rusak dan tidak lengkap 0, dan kuesioner yang diolah adalah 47 responden.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan gambaran deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin, umur responden.

### **1.1.1 Usia**

Berikut adalah data mengenai usia karyawan PT. Sermani Steel di Makassar dapat dilihat pada tabel 5.2

**Tabel 5.2**

**Gambaran Responden Karyawan PT. Sermani Steel di Makassar Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	Dibawah 20 tahun	1	2%
2	Antara 20-30 tahun	21	45%
3	Antara 31-40 tahun	9	19%
4	Lebih dari 40 tahun	16	34%
	Jumlah	47	100%

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. Sermani Steel di Makassar berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia 40 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau 34% responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau 19% Responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 21 orang atau 45% responden yang berusia 20 tahun sebanyak 1 orang atau 2%

### 5.1.2 Jenis Kelamin

Berikut data mengenai jenis kelamin karyawan PT. Sermani Steel di Makassar dapat dilihat pada tabel 5.3

**Tabel 5.3**

#### **Gambaran Responden Karyawan PT. Sermani Steel di Makassar**

##### **Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	42	89%
2	Perempuan	5	11%
	Jumlah	47	100%

*sumber : Data kuesioner yang diolah*

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.3 diatas, dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. Sermani Steel di Makassar berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah jenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang atau 11% dan laki-laki berjumlah 42 orang atau 89%

### 5.1.3 Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

**Tabel 5.4**

#### **Gambaran Responden Karyawan PT. Sermani Steel di Makassar Berdasarkan**

##### **Pendidikan Tertinggi**

No	Pendidikan Tertinggi	Jumlah	Presentase
1	SMA	37	79%
2	Diploma	2	4%
3	S1	8	17%
	Total	47	100%

*sumber : Data kuesioner yang diolah*

Dari tabel diatas kita dapat menyimpulkan bahwa pendidikan tertinggi responden dalam perusahaan PT. Sermani Steel di Makassar yaitu SMA dengan jumlah 37 orang atau 79%, kemudian S1 sebanyak 8 orang atau 17%, kemudian Diploma sebanyak 2 orang atau 4%.

#### **5.1.4 Masa Kerja**

Berikut adalah data mengenai masa kerja pada karyawan PT. Sermani Steel di Makassar dapat dilihat pada tabel 5.4

**Tabel 5.4**

**Gambaran Responden Karyawan PT. Sermani Steel di Makassar Berdasarkan Masa Kerja**

NO	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<2 tahun	13	28%
2	2-3 tahun	10	21%
3	4-5 tahun	13	28%
4	>6	11	23%
	Jumlah	47	100%

*sumber : Data kuesioner yang diolah*

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.4 diatas, dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. Sermani Steel di Makassar berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden yang bekerja selama >6 tahun sebanyak 11 orang atau 23% responden yang bekerja selama 4-5 tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau 28% responden yang bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 10 orang atau 21% lalu responden yang bekerja selama <2 tahun sebanyak 13 orang atau 28%.

#### **4. Kesimpulan**

Bagi karyawan PT. Sermani Steel di Makassar, tetap menerapkan pelatihan kinerja sehingga prestasi karyawan dalam perusahaan menjadi baik. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pengaruh pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Referensi**

- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Yogyakarta Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*.
- Sadarmanayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke -5)
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. (2005) *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Flippo, E. B. (2018). *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam.
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan*. (2016) GrahaIlmu,
- Kusriyanto, Garda. (2003). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Sadarmanayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke -5)
- Simamora, H. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Veithzal Rivai, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persarda
- Moeheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik* (Cetakan ke-1). Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardy Aktuarialia* Jakarta. *Jurnal Epigram*, 13(1), 1320. <https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/view/805>

- Robbins, Stephen P & amp; Timothy A. (2014). *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Taghulih, I. A. (2015) 'The Effect Of Motivation, Career Development, And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Bank Sulutgo In Tagulandang', *Journal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), pp. 925-930.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Bernardin, J. H. (2010). *Human Resource Management: An Experiential Approach. Fifth Edition*. Singapore: McGraw Hill.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine., and Michel J. Wesson. (2009) *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin,
- Armstrong, Michael, dan Baron, Angela (2001). *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development,
- Nitisemito, & Alex S. (2001). *Manajemen Personalia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ivancevic, A, MBA & Collin, P. H. *Human Resources and Personnel Management*. Italy: A & C Black Publishers Ltd., (2006). Jakarta: Erlangga
- Priansa, Donni juni (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian*. Bandung CV pustaka setia.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index (jurnal Debby Endayani Safitri DIMENSI, VOL. 8, NO. 2: 240-248, 21 oktober 2022) Edisi Kedua.
- Foster. Bill. (2014). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta. (di kutip Jurnal Semarak, Vol.4, No.2, 1 Oktober 2022, Hal (23-40)
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardy Aktuarial* Jakarta. *Jurnal Epigram*, 13 (1), 1320. <https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/view/805> *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Wirawan, (2009): *Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.