



Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Honda Motor

Ahmad Septian Zulianta

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Institut Bisnis dan Multimedia asmi

asep19607@gmail.com

Abstract

This study examines the effect of job training on employee performance at PT Astra Honda Motor. The research aims to determine whether job training has a positive and significant influence on employee performance. A quantitative field research approach was applied, with data collected through questionnaires using a five-point Likert scale. The respondents consisted of 30 employees who participated in the company's training activities. The data were analyzed using descriptive quantitative analysis and simple linear regression to evaluate the relationship between the training variable and employee performance. The results indicate that the implementation of job training is categorized as good, while employee performance is categorized as very good. The simple linear regression analysis produces a positive regression coefficient, indicating that better training is associated with higher employee performance. The significance test at the 5% level shows that the calculated t-value of 3.348 is greater than the t-table value of 2.024, so the null hypothesis is rejected. The coefficient of determination indicates that job training contributes 28.6% to variations in employee performance, while the remaining 71.4% is influenced by other factors outside the research model. These findings confirm that structured training can support employees in improving knowledge, skills, work accuracy, and task completion, thereby contributing to improved organizational performance.

Keywords: Job Training, Employee Performance, Human Resource Development.

Abstrak

Penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Motor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor. Jenis penelitian yang digunakan penelitian lapangan, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dengan teknik analisis kuantitatif deskriptif, dengan probabilitas sampling. Populasi dan sampel sama, sampel jenuh yaitu semua karyawan dijadikan sebagai responden berjumlah 30 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan berdasarkan pada karyawan berada dalam kategori baik dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Kemudian menggunakan formula regresi linear sederhana yang mengandung koefisien regresi positif signifikan, artinya bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Test signifikansi dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh dari hitungan $(3,348) > t \text{ tabel } (2,024)$ kemudian H_0 ditolak, memiliki arti bahwa memiliki pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan mengandung nilai yang menunjukkan dampak pelatihan 28,6% berada kinerja karyawan dan mengingat 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan tersebut menegaskan bahwa pelatihan kerja menjadi salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia yang dapat mendukung peningkatan pengetahuan, keterampilan, ketepatan penyelesaian tugas, serta kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan pelaksanaan pelatihan secara terencana dan menyesuaikan materi maupun metode dengan kebutuhan pekerjaan agar manfaat pelatihan dapat diterapkan secara optimal dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Kata kunci: Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Persaingan antarperusahaan yang semakin ketat di era globalisasi, didorong oleh percepatan kemajuan teknologi, menuntut organisasi untuk terus menyesuaikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) agar mampu bersaing baik di tingkat nasional maupun internasional. Sebagai unsur sentral penggerak organisasi, SDM yang kompeten menjadi prasyarat pencapaian tujuan perusahaan (Mathis & Jackson, 2019; Mangkunegara, 2018). Salah satu strategi utama untuk membangun kompetensi tersebut adalah pelatihan kerja, yaitu proses sistematis peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2021) yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja yang belum optimal akibat keterbatasan keterampilan (Simamora dalam Hartatik, 2019).

Fenomena empiris pada PT Astra Honda Motor menunjukkan indikasi yang perlu dicermati. Data kinerja karyawan periode 2021–2024 memperlihatkan tren peningkatan proporsi karyawan berkategori “Sangat Baik” dan “Baik” pada 2021–2023, namun menurun pada 2024. Pola serupa terjadi pada realisasi produksi, yang turun dari 135.339 unit (2023) menjadi 126.620 unit (2024) meskipun target produksi dinaikkan, serta pada jumlah peserta program pelatihan Keamanan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K3) maupun Lean Manufacturing System yang

juga menurun pada tahun yang sama. Penurunan tiga indikator tersebut secara bersamaan menimbulkan pertanyaan mengenai konsistensi kontribusi pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Keterkaitan pelatihan dengan kinerja telah banyak dikaji sebelumnya dan secara konsisten menunjukkan pengaruh positif signifikan lintas sektor. Hartomo dan Luturlean (2020) melaporkan pengaruh sebesar 62,4% pada karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung; Purwodono (2018) menemukan pengaruh 24,8% terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BTN Cabang Manado; Triasmoko (2019) membuktikan bahwa metode, materi, dan instruktur pelatihan berpengaruh signifikan baik simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT Pos Kediri; Mamangkey (2015) menemukan bahwa di antara pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja, hanya pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bangun Wenang Beverages Company Manado; sementara Sugiarti (2016) mencatat pengaruh sebesar 25,7% pada karyawan PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta.

Meninjau penelitian-penelitian tersebut, terdapat kesenjangan yang relevan untuk ditindaklanjuti. Pertama, objek penelitian terdahulu didominasi sektor jasa (pos, perbankan, aktuaria) dengan hanya satu penelitian pada manufaktur berskala menengah, sehingga konteks industri otomotif berbasis produksi masal belum terwakili. Kedua, pengukuran pengaruh pelatihan umumnya bersifat cross-sectional melalui kuesioner persepsional, tanpa menghubungkannya dengan data kinerja dan realisasi produksi riil perusahaan secara longitudinal. Ketiga, sebagian penelitian menggabungkan pelatihan dengan variabel lain seperti pengalaman dan lingkungan kerja, sehingga efek murni pelatihan belum sepenuhnya terisolasi. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menempatkan pelatihan sebagai satu-satunya variabel independen yang dikaitkan langsung dengan data kinerja karyawan, realisasi produksi, dan partisipasi dua program pelatihan spesifik (K3 dan Lean Manufacturing System) pada PT Astra Honda Motor periode 2021–2024, sekaligus mengangkat fenomena penurunan simultan tahun 2024 sebagai konteks empiris yang belum pernah diangkat pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor serta menguji ada tidaknya hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif-kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel melalui analisis statistik, sedangkan desain asosiatif-kausal digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pelatihan sebagai variabel independen (X) terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra Honda Motor yang telah mengikuti program pelatihan Keamanan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K3) maupun Lean Manufacturing System. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi aktual yang tersedia pada saat pelaksanaan penelitian agar dapat mewakili karakteristik populasi secara proporsional.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada responden menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal perusahaan yang meliputi data penilaian kinerja karyawan, realisasi produksi, serta rekapitulasi peserta pelatihan periode 2021–2024. Selain itu, penelitian juga didukung oleh studi literatur yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan referensi lain yang relevan dengan topik penelitian.

Variabel pelatihan (X) diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Rivai (2014), yaitu instruktur, peserta, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan. Adapun variabel kinerja karyawan (Y) diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Robbins dalam Bandari (2016), yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja. Seluruh indikator tersebut dijabarkan ke dalam sejumlah pernyataan pada kuesioner untuk memperoleh data empiris mengenai persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas sebagai persyaratan dalam analisis regresi linear. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dilakukan uji parsial (uji t) untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel pelatihan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical

Package for the Social Sciences (SPSS) sehingga hasil analisis dapat diperoleh secara sistematis, objektif, dan akurat.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor. Analisis dilakukan terhadap 30 responden yang merupakan karyawan yang telah mengikuti program pelatihan perusahaan. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif 26–35 tahun, berjenis kelamin laki-laki, memiliki masa kerja antara 5–10 tahun, dan berpendidikan terakhir Sarjana (S1). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap pelaksanaan pelatihan maupun kinerja yang dihasilkan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori Dominan	Jumlah	Persentase (%)
Usia	26–35 Tahun	14	46,8
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	80,0
Masa Kerja	5–10 Tahun	14	46,7
Pendidikan	S1	13	43,4

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan berada pada rentang usia produktif 26–35 tahun (46,8%), berjenis kelamin laki-laki (80%), memiliki masa kerja 5–10 tahun (46,7%), dan berpendidikan terakhir S1 (43,4%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang memadai serta telah memahami proses kerja dan pelaksanaan pelatihan yang diterapkan perusahaan sehingga mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Pelatihan	0,665	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,817	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan maupun kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar daripada nilai r tabel sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,665 untuk variabel pelatihan dan 0,817 untuk variabel kinerja karyawan. Nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

Tabel 3. Rekapitulasi Penilaian Variabel Pelatihan

Indikator	Persentase (%)	Kategori
Instruktur	75,8	Baik
Penguasaan Materi Instruktur	75,0	Baik
Pemahaman Peserta	72,5	Baik
Kesesuaian Pelatihan	68,3	Baik
Materi Pelatihan	74,1	Baik
Peningkatan Keterampilan	73,3	Baik
Metode Pelatihan	72,5	Baik
Kemudahan Memahami Materi	70,8	Baik
Rata-rata	72,79	Baik

Sumber: Data diolah peneliti.

Analisis deskriptif terhadap variabel pelatihan menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan di PT Astra Honda Motor telah memperoleh penilaian yang baik dari para responden. Rata-rata skor variabel pelatihan mencapai 117,37 atau sebesar 72,79%, yang termasuk dalam kategori baik. Penilaian tersebut menggambarkan bahwa pelaksanaan pelatihan telah mampu memenuhi harapan karyawan, baik dari aspek kompetensi instruktur, kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, metode penyampaian, maupun kemampuan peserta dalam memahami materi yang diberikan. Dengan kata lain, program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan telah berjalan secara efektif dalam mendukung peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

Tabel 4. Ringkasan Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Persentase (%)	Kategori
Mencapai Target Kerja	73,3	Tinggi
Volume Pekerjaan	67,5	Tinggi

Kualitas Kerja	75,0	Tinggi
Meminimalkan Kesalahan	85,0	Sangat Tinggi
Ketepatan Waktu	85,0	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti.

Pada sisi lain, hasil deskriptif variabel kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap kemampuan mereka dalam mencapai target pekerjaan, menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan, meminimalkan kesalahan kerja, serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT Astra Honda Motor memiliki tingkat kinerja yang baik sebagai hasil dari kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kualitas pelatihan yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kemampuan teknis, keterampilan, serta sikap kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian	Hasil	Keputusan
Regresi Linear Sederhana	Koefisien Regresi (+)	Pengaruh Positif
Uji t	Sig. < 0,05	H ₀ ditolak
Koefisien Determinasi (R ²)	Menunjukkan kontribusi pelatihan terhadap kinerja	Model diterima

Selain itu, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut sekaligus menjawab rumusan masalah pertama bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor.

Hasil analisis juga memperlihatkan adanya hubungan yang positif antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan akan diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja karyawan. Besarnya kontribusi pelatihan terhadap kinerja ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi (R²), sedangkan variasi kinerja yang belum dapat dijelaskan oleh model penelitian dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Astra Honda Motor. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan. Kondisi ini terlihat dari tingginya penilaian responden terhadap kualitas instruktur, kesesuaian materi pelatihan, metode penyampaian, serta kemampuan peserta dalam memahami materi yang diberikan. Pelaksanaan pelatihan yang efektif akan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kompetensi individu sehingga karyawan mampu bekerja lebih produktif, efisien, dan berkualitas.

Temuan tersebut sejalan dengan teori Rivai (2014) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, maupun perilaku karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif. Dalam konteks PT Astra Honda Motor, pelatihan Keamanan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K3) serta Lean Manufacturing System tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk budaya kerja yang disiplin, aman, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement). Oleh karena itu, pelatihan menjadi investasi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus mendukung pencapaian target produksi.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan akan berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, mengurangi tingkat kesalahan kerja, serta meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan pengembangan kompetensi, tetapi juga menjadi strategi organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang secara konsisten memberikan pelatihan kepada karyawannya cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang kurang memperhatikan pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Hal ini memperkuat pandangan bahwa investasi dalam program pelatihan merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan. Masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi pencapaian kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, sistem kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan program pelatihan dengan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia lainnya agar peningkatan kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan..

Interpretasi Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel pelatihan memberikan gambaran bahwa pelaksanaan pelatihan telah diterima secara positif oleh responden. Rata-rata penilaian sebesar 72,79% berada pada kategori baik, sehingga secara umum unsur-unsur pelatihan yang diterapkan telah mendukung proses pengembangan kompetensi karyawan. Jika dilihat berdasarkan indikator, penilaian tertinggi terdapat pada aspek instruktur sebesar 75,8%, diikuti penguasaan materi instruktur sebesar 75,0% dan materi pelatihan sebesar 74,1%. Pola ini menunjukkan bahwa kualitas pihak yang menyampaikan pelatihan dan substansi yang diberikan merupakan komponen yang cukup kuat dalam pelaksanaan program. Instruktur yang dipersepsikan kompeten dapat membantu peserta memahami tujuan program serta mengaitkan materi dengan situasi kerja yang mereka hadapi. Dengan demikian, efektivitas pelatihan dalam penelitian ini tidak hanya ditentukan oleh keberadaan program, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan memastikan kualitas penyampaian dan relevansi materi yang digunakan.

Walaupun seluruh indikator pelatihan berada dalam kategori baik, terdapat perbedaan tingkat penilaian yang penting untuk diperhatikan. Kesesuaian pelatihan memperoleh persentase 68,3%, sedangkan kemudahan memahami materi memperoleh 70,8%. Nilai tersebut lebih rendah dibandingkan indikator instruktur dan penguasaan materi. Temuan ini dapat dimaknai bahwa program pelatihan telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat ruang untuk memperkuat kesesuaian antara isi pelatihan, tingkat kesulitan materi, serta kebutuhan pekerjaan peserta. Dalam praktiknya, materi yang baik belum tentu memberikan manfaat optimal apabila tidak disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan kemampuan awal peserta. Oleh sebab itu, evaluasi kebutuhan pelatihan sebelum program dilaksanakan menjadi penting agar perusahaan dapat menentukan materi, metode, durasi, dan bentuk latihan yang paling sesuai. Penyesuaian tersebut juga dapat membantu peserta menghubungkan materi pelatihan dengan aktivitas kerja sehari-hari secara lebih cepat.

Karakteristik responden turut memberikan konteks dalam membaca hasil penilaian pelatihan. Mayoritas responden berada pada usia 26–35 tahun, memiliki masa kerja 5–10 tahun, dan sebagian besar berpendidikan S1. Kelompok responden dengan masa kerja tersebut telah memiliki pengalaman yang cukup untuk membandingkan kondisi pekerjaan sebelum dan setelah mengikuti pelatihan, sehingga penilaian yang diberikan dapat menggambarkan pengalaman nyata selama bekerja. Pada saat yang sama, karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih panjang biasanya telah memahami standar, prosedur, dan tuntutan produksi perusahaan. Hal ini membuat pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai pengenalan pengetahuan baru, tetapi juga sebagai sarana memperbarui keterampilan dan menyelaraskan kembali cara kerja dengan kebutuhan operasional. Dengan demikian, hasil kategori baik pada variabel pelatihan dapat dipahami sebagai bentuk penerimaan karyawan terhadap fungsi pelatihan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan yang semakin menuntut ketepatan, keselamatan, dan efisiensi.

Interpretasi Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan, indikator meminimalkan kesalahan dan ketepatan waktu sama-sama memperoleh nilai 85,0% dan berada pada kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menilai kemampuan bekerja secara akurat dan menyelesaikan tugas sesuai waktu sebagai aspek kinerja yang paling menonjol. Dalam lingkungan manufaktur, kedua aspek tersebut memiliki arti penting karena kesalahan kerja dapat memengaruhi kualitas proses, sedangkan keterlambatan dapat menghambat aliran pekerjaan pada tahapan berikutnya. Nilai kualitas kerja sebesar 75,0% dan pencapaian target kerja sebesar 73,3% juga menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya terlihat dari kecepatan penyelesaian tugas, tetapi juga dari kemampuan memenuhi standar hasil. Dengan demikian, pola penilaian responden memperlihatkan bahwa dimensi kualitas, ketelitian, dan ketepatan waktu menjadi bagian yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja karyawan pada objek penelitian. Indikator volume pekerjaan memperoleh nilai 67,5%, lebih rendah dibandingkan indikator kinerja lainnya walaupun masih berada pada kategori tinggi. Perbedaan tersebut dapat menunjukkan bahwa peningkatan kuantitas pekerjaan memiliki tantangan yang berbeda dibandingkan peningkatan ketepatan waktu atau kemampuan meminimalkan kesalahan. Karyawan dapat bekerja dengan teliti dan tepat waktu, tetapi volume pekerjaan yang dapat diselesaikan tetap dipengaruhi oleh faktor operasional lain, seperti pembagian tugas, kapasitas proses, ketersediaan fasilitas, koordinasi antarbagian, dan target produksi yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, penilaian kinerja perlu dipahami secara menyeluruh dan tidak hanya melalui satu indikator. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpotensi mendukung karyawan pada aspek kompetensi, namun peningkatan volume kerja tetap memerlukan dukungan sistem kerja yang memadai agar keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dapat diterjemahkan menjadi produktivitas yang lebih tinggi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linear sederhana menunjukkan arah pengaruh yang positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Arah positif tersebut berarti peningkatan kualitas pelatihan diikuti kecenderungan peningkatan kinerja. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai hitung 3,348 lebih besar daripada nilai tabel 2,024 pada tingkat signifikansi 5%, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja dapat diterima. Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa program pelatihan tidak berdiri sebagai kegiatan administratif semata, tetapi memiliki keterkaitan dengan kemampuan karyawan menjalankan pekerjaan. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih terarah, mengulang prosedur penting, memahami standar kerja, dan meningkatkan keterampilan teknis. Ketika materi yang dipelajari dapat diterapkan pada pekerjaan, karyawan memiliki dasar yang lebih kuat untuk menyelesaikan tugas dengan lebih konsisten, mengurangi kesalahan, dan mempertahankan kualitas hasil kerja.

Nilai koefisien determinasi sebesar 28,6% menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang terukur terhadap variasi kinerja karyawan, namun kontribusi tersebut tidak menjelaskan seluruh perubahan kinerja. Sebanyak 71,4% variasi kinerja masih berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Kondisi ini penting untuk dipahami agar hasil penelitian tidak diartikan bahwa pelatihan merupakan satu-satunya penentu kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia dan kondisi kerja. Faktor seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja dapat memperkuat atau mengurangi manfaat yang diperoleh dari pelatihan. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan sebaiknya ditempatkan sebagai bagian dari kebijakan pengembangan karyawan yang terintegrasi. Program yang baik akan memberikan dampak lebih optimal apabila didukung oleh sistem evaluasi, supervisi, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendorong penerapan kompetensi baru.

Keterkaitan antara pelatihan dan kinerja juga dapat dilihat dari karakter program yang disebutkan dalam penelitian, yaitu pelatihan Keamanan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K3) serta Lean Manufacturing System. Kedua jenis pelatihan tersebut memiliki orientasi yang dekat dengan kebutuhan operasional perusahaan manufaktur. Pelatihan K3 membantu memperkuat pemahaman mengenai prosedur kerja yang aman, sedangkan Lean Manufacturing System mengarahkan karyawan pada proses kerja yang lebih tertata dan efisien. Dalam konteks hasil penelitian, tingginya penilaian terhadap kemampuan meminimalkan kesalahan dan ketepatan waktu sejalan dengan tujuan umum dari program yang menekankan disiplin prosedur dan perbaikan proses. Meskipun penelitian ini tidak memisahkan pengaruh masing-masing jenis pelatihan, hasil yang diperoleh memberikan indikasi bahwa pelatihan yang relevan dengan aktivitas produksi dapat mendukung pembentukan perilaku kerja yang lebih sistematis dan berorientasi pada kualitas.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada bagian pendahuluan. Hartomo dan Luturlean menemukan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung sebesar 62,4%, sedangkan Purwodono melaporkan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BTN Cabang Manado sebesar 24,8%. Penelitian Triasmoko juga menunjukkan bahwa metode, materi, dan instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian Mamangkey menunjukkan pelatihan sebagai variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja di antara variabel yang diuji. Sugiarti juga memperoleh kontribusi pelatihan sebesar 25,7% terhadap kinerja karyawan. Perbedaan besarnya kontribusi antarpelatihan menunjukkan bahwa dampak pelatihan dapat berbeda menurut karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, desain program, serta faktor lain yang menyertai proses kerja. Namun demikian, arah temuan yang relatif konsisten memperkuat posisi pelatihan sebagai salah satu instrumen penting dalam pengembangan kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial dan Keterbatasan Pembahasan

Berdasarkan hasil tersebut, pengelolaan pelatihan perlu diarahkan pada siklus yang berkelanjutan mulai dari identifikasi kebutuhan, penyusunan materi, pelaksanaan, hingga evaluasi setelah pelatihan. Hasil penilaian yang menunjukkan aspek kesesuaian pelatihan lebih rendah dibandingkan kualitas instruktur dapat digunakan sebagai dasar untuk memperkuat analisis kebutuhan pelatihan. Perusahaan dapat mengelompokkan kebutuhan berdasarkan jenis pekerjaan, pengalaman, dan tingkat kompetensi sehingga peserta menerima materi yang lebih dekat dengan persoalan yang dihadapi. Evaluasi setelah pelatihan juga perlu melihat bukan hanya kepuasan peserta, tetapi juga perubahan penerapan prosedur, ketepatan penyelesaian tugas, kualitas hasil, dan kemampuan mengurangi kesalahan. Dengan cara tersebut, perusahaan dapat menilai apakah pengetahuan yang diberikan benar-benar berpindah ke aktivitas kerja. Pendekatan ini juga membantu perusahaan menentukan bagian program yang perlu dipertahankan, diperbaiki, atau disesuaikan untuk pelaksanaan berikutnya.

Data pendukung periode 2021–2024 yang dipaparkan pada bagian pendahuluan memperlihatkan bahwa pada 2024 terjadi penurunan pada beberapa indikator perusahaan, termasuk realisasi produksi dari 135.339 unit pada 2023 menjadi 126.620 unit pada 2024, serta penurunan partisipasi pada program pelatihan. Fenomena tersebut tidak dapat langsung ditafsirkan sebagai hubungan sebab-akibat hanya berdasarkan data deskriptif, karena perubahan produksi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor di luar pelatihan. Namun, pola tersebut tetap memberikan alasan bagi perusahaan untuk menjaga konsistensi program pengembangan kompetensi. Ketika kebutuhan produksi,

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13055>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

teknologi, atau prosedur kerja berubah, berkurangnya intensitas pelatihan dapat membatasi kesempatan karyawan untuk memperbarui keterampilan. Karena itu, kesinambungan program pelatihan perlu dipertimbangkan bersama target operasional agar peningkatan kapasitas karyawan dapat berjalan searah dengan perubahan kebutuhan perusahaan.

Hasil penelitian juga perlu dibaca dengan memperhatikan ruang lingkup model yang digunakan. Analisis hanya menempatkan pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen, sehingga faktor lain belum diuji secara langsung dalam model. Jumlah responden yang digunakan juga terbatas pada 30 karyawan, sehingga interpretasi hasil terutama menggambarkan kondisi responden pada objek penelitian. Selain itu, sebagian informasi diperoleh melalui kuesioner yang bergantung pada persepsi responden. Keterbatasan tersebut tidak mengurangi nilai temuan, tetapi menunjukkan bahwa hasil penelitian dapat dikembangkan lebih lanjut melalui jumlah sampel yang lebih besar, pengukuran kinerja yang lebih rinci, serta penambahan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Penelitian lanjutan juga dapat membandingkan hasil sebelum dan sesudah pelatihan untuk melihat perubahan kinerja secara lebih langsung. Secara keseluruhan, pembahasan menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran yang nyata tetapi bersifat parsial dalam membentuk kinerja karyawan. Kualitas instruktur, materi, metode, dan kemampuan peserta memahami pelatihan menjadi fondasi penting agar pengetahuan yang diberikan dapat diterapkan. Pada sisi kinerja, ketepatan waktu dan kemampuan meminimalkan kesalahan menjadi kekuatan utama, sedangkan volume pekerjaan masih memiliki ruang peningkatan. Hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja memberikan dasar bagi perusahaan untuk terus menjadikan pelatihan sebagai investasi pengembangan sumber daya manusia. Namun, efektivitas investasi tersebut akan lebih besar apabila perusahaan memastikan kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, melakukan evaluasi pascapelatihan, dan mengintegrasikan program pelatihan dengan kebijakan sumber daya manusia lainnya. Dengan pendekatan tersebut, manfaat pelatihan tidak hanya terlihat pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga dapat mendukung konsistensi kualitas proses dan pencapaian tujuan organisasi. Pembahasan adalah penjelasan dasar, hubungan dan generalisasi yang ditunjukkan oleh hasil. Uraianya menjawab pertanyaan penelitian. Jika ada hasil yang meragukan maka tampilkan secara objektif.

3.1. Spesifikasi

Gunakan tipe huruf Times New Roman pada seluruh manuskrip, dengan ukuran huruf 10pt seperti yang telah dicontohkan pada panduan penulisan ini. Jarak spasi adalah *single* dan isi tulisan atau manuskrip menggunakan perataan kiri-kanan (*justified*), kecuali pada tabel, gambar dan daftar rujukan. **Tidak ada sub bab yang isinya hanya 1 paragraf.**

Ukuran halaman adalah A4 (210 mm x 297 mm). Margin halaman adalah 25 mm atas-bawah, kiri dan kanan. Ditampilkan dua kolom dengan jarak antar kolom 0.4pt.

3.2. Layout Manuskrip

Cara mudah membuat layout adalah dengan menggunakan panduan ini secara langsung. Pada dasarnya **disarankan untuk tidak menggunakan numbering (1, 2, 3, a, b, c dst)** dalam pembahasan manuskrip, ubah menjadi bentuk kalimat. Hindari menggunakan *Bullet*/daftar berurut dengan simbol *, √ dan lainnya. Hindari bagian halaman yang kosong.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan di PT Honda Prospect Motor berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata sebesar 117,37 (72,79%), yang menunjukkan bahwa aspek instruktur, peserta, materi, dan metode pelatihan telah dilaksanakan secara efektif. Sementara itu, kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, dengan skor rata-rata sebesar 126,87 (80,72%), yang mencerminkan tingginya capaian pada aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 28,6%, sedangkan 71,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan temuan tersebut, PT Honda Prospect Motor disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan, khususnya dalam menyesuaikan materi, metode, dan tingkat kesulitan pelatihan dengan kemampuan serta kebutuhan masing-masing karyawan agar manfaat pelatihan terhadap peningkatan kinerja semakin optimal. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel tersebut serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

Ucapan Terimakasih [jika ada]

Penulis menyampaikan terima kasih kepada manajemen dan seluruh karyawan PT Honda Prospect Motor yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesediaan menjadi responden dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan selama proses penyusunan penelitian, serta kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses pengumpulan data, analisis, hingga penyelesaian artikel ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi masukan yang bermanfaat bagi PT Honda Prospect Motor dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan dan kinerja karyawan.

Reference

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aruan, D., A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 1 Nomor 2 Maret 2013.
- Armiahy, R dan Zakhyadi, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner (Bank Kalsel). *Jurnal Wawasan Manajemen* Volume 2 Nomor 2 Juni 2014.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/478>
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7548> <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21071>
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalial Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
<http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian-pelatihan.html>
<https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/view/805> <https://konsultanpelatihankaryawan.com/pengertian-kinerja/>
<https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/> <https://usd.ac.id/biro/personalia/daftar.php?id=fasilitas&noid=26&offset=10>
- Kaswan. 2011. Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta.
- Khaeruman (2021). Pelaksanaan Training Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* Vol 7 No 2 Desember 2021
kompasiana.com/ida66941/61bff4517a6d8805a94e4644/peran-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-organisasi
- Lestari, Adistri Novita. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Tirtayasa Ekonomika* Vol. 13 No 2 Oktober 2018
- Mamangkey, Trisofia Junita (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.1 Maret 2015
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. 2014. Analisis Kinerja Pegawai. Jakarta: Bintang Aksara Group.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia, (Persero) Bandung, *JIMEA, Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 4 No. 1
- Purwodono (2018). Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 4 Tahun 2018
- Rahmawanti, dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakrawala Foundation. *Jurnal Ekonometrik* Vol. 3 Nomor 2.
- Ramadhan, Anggia (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Abdi Ilmu* Vol 14 No 2 (2021)
- Rivai, Veithzal, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 3, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, Erma. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1 No. 4. Juli 2013
- Sinambela, Litjen Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiarti (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padma Ardy Aktuarial Jakarta. *Epigram* Vol. 13 No. 1 April 2016
- Triasmoko, Denny (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 12 No. 1 Juli 2014
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok