



Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang

Tania Ekawati Mey
Kecamatan Purwadadi Subang
emtania494@gmail.com

Abstrak

Upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan di dalam suatu perusahaan adalah dengan pemberian program pelatihan yang diharapkan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Pelatihan tidak hanya dimaksudkan sebagai penyegaraan terhadap cara penanganan atas pekerjaan yang telah menjadi rutinitas dari karyawan yang bersangkutan namun juga mencoba menemukan suatu inovasi baru dalam penyelesaian pekerjaan sehingga dapat menjadi lebih efektif dan efisien dibandingkan sebelum mendapatkan pelatihan. Terdapat 5 dimensi dalam pelatihan yaitu instruktur, peserta pelatihan, metode, materi, dan tujuan penelitian. Sedangkan untuk kinerja karyawan yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Building PT.Evoluzione Tyrez Purwadadi yang berjumlah 24 orang. Sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Evoluzione Tyrez Purwadadi.

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract

Efforts to improve the quality of employees within a company are by presenting a training program which is expected to be one way to improve performance within the company. Training does not only sit as a means of handling work that has become a routine for the employee concerned but also tries to find new innovations in completing work so that it can be more effective and efficient than before receiving training. There are 5 dimensions in training, namely instructors, training participants, methods, materials, and research objectives. As for employee performance, namely quantity of work, quality of work, punctuality, attendance, and ability to work together. The population in this study were all employees of the Building section of PT. Voluzione Tyrez Purwadadi who are capable of 24 people. Meanwhile, the data tool used was a questionnaire, based on the test results it is known that the training variable has a significant effect on employee performance at PT.Evoluzione Tyrez Purwadadi.

Keywords: Training, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik dapat diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai. Perlunya dilakukan pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia ntuk memperbaiki perfomansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya (Gomes, 2003). Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dalam suatu progam pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan saat ini.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian terhadap persyaratan pekerjaan yang harus dicapai. Apabila pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti karyawan tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya dan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2008). Hal ini berarti bahwa kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan Rivai (2009:532).

Pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan , sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik , sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan di dalam suatu perusahaan adalah dengan pemberian progam pelatihan yang diharapkan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang bersangkutan. Pelatihan tidak hanya dimaksudkan sebagai penyegaran terhadap cara penanganan atas pekerjaan yang telah menjadi rutinitas dari karyawan yang bersangkutan namun juga mencoba untuk menemukan suatu inovasi baru dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat menjadi lebih efektif dan efisien dibandingkan sebelum mendapat pelatihan kerja.

Dengan adanya progam pelatihan perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu , dengan hal ini perusahaan dapat mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan. Adanya pelatihan kerja bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

PT.Evoluzione Tyres (Evoty) adalah perusahaan manufacture yang memproduksi *Tire* (ban) untuk sepeda motor. PT.Evoluzione Tyres merupakan perusahaan patungan Astra Otoparts dengan Pirelli Tyres SpA. Fenomena yang terjadi di PT. Evoluzione Tyres adalah target pendapatan produksi setiap bulannya pada tahun 2019 mengalami fluktsi serta realisasi pendapatan produksi masih dibawah target yang telah ditetapkan perusahaan. Fenomena lain menunjukkan bahwa data absensi karyawan di PT.Evoluzione Tyres Purwadadi bahwa ketidakhadiran karyawan PT.Evoluzione Tyres Purwadadi mengalami kenaikan pada bulan maret dan agustus. Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja masih

belum maksimal, masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya dan kurangnya rasa kerja sama antar karyawan. Hal ini diduga mempengaruhi pencapaian target rendah. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, maka diduga ada masalah dengan kinerja karyawan yang rendah

Kerangka Teori

Peneliti menguraikan kerangka pemikiran yang difokuskan pada penyusunan konsep dan teori sebagai dasar untuk menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang terutama di bagian building. Kaswan (2011:2) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sejalan dengan pendapat Rivai & Sagala (2014) bahwa "pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, dimana pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sependapat dengan Suswanto dan Donni (2011:117), pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pendapat tersebut diperkuat oleh Sikula (2003:69) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien melalui proses membantu karyawan dalam memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik berkaitan dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Selanjutnya Gary Dessler (2011:244) mengemukakan terdapat 5 indikator pelatihan, diantaranya :

1. Instruktur : mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan kompeten.
2. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan
4. Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan harus disosialisasikan dahulu kepada peserta, agar peserta memahami pelatihan tersebut.

Selanjutnya Hariandja (2002:195) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Sedangkan pendapat Bangun (2012:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan, dimana setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu, dimana setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, dimana kemampuan kerja sama tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

Simamora (1999:32) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja Karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya. Peran pelatihan merupakan hal yang sangat penting sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode kuantitatif dapat melakukan tugas sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yakni mampu melihat suatu perbandingan, melihat kecenderungan dan mengetahui adanya hubungan variabel. Metode ini bekerja dengan menggunakan sampel sampling jenuh atau sensus yang artinya semua anggota populasi dijadikan sampel, karena jumlah populasi karyawan bagian Building sebanyak 24 orang.

Metode ini lebih tepat untuk memecahkan suatu persoalan yang dihadapi dan memberikan penjelasan yang akurat terhadap fakta yang dihadapi. Untuk menunjang metode tersebut, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi lapangan diantara sebagai berikut :
 - a. Wawancara mengumpulkan data-data yang diperoleh yang dianggap kurang dalam mencari data melalui metode angket.
 - b. Dokumentasi, metode dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk profil, struktur dan latar belakang PT.Evoluzione Tyres.
 - c. Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angket atau kuesioner, dengan jumlah variable sebanyak 2 variabel dan menggunakan skala likert, maka variable yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrument dalam bentuk pertanyaan.

Jawaban dari setiap item instrument memiliki tingkatan nilai dari setiap item instrument memiliki tingkatan nilai dari sangat positif sampai negatif.

2. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mencari teori dan data-data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti melalui literatur secara umum, literatur yang berasal dari perusahaan yang bersangkutan serta dokumen-dokumen terkait.

Selanjutnya sebelum kuesioner disebarakan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument. Dimana pengujian validitas instrumen ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skot total melalui rumus *Pearson*, sementara untuk uji reliabilitas rumus yang digunakan adalah *Alfa Cronbach*. Sedangkan *Simple Regression* dipakai untuk menguji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang bagian Building dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

A)Pelatihan

Pelatihan yang dilakukan di PT. Evoluzione Tyres Purwadadi Subang bagian building merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien melalui proses membantu karyawan dalam memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik berkaitan dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Berdasarkan hasil pelatihan menggambarkan bahwa besarnya persentase yang menjawab sangat setuju menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan pelatihan kerja sebelum menjadi karyawan diperusahaan tersebut untuk mendapatkan ilmu pengetahuan, kemampuan (skill), dan untuk menentukan sikap (attitude) dalam bekerja. Sehingga ketika siap untuk bekerja diperusahaan tersebut. Karyawan yang telah melakukan pelatihan tidak kesulitan dalam hal apapun.

Lima dimensi yang dijadikan alat ukur terhadap pelatihan yaitu instruktur , peserta pelatihan, metode, materi dan tujuan pelatihan (Gary Dessler, 2011:244) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Instruktur merupakan faktor penting dalam pemberian umumnya berorientasi pada peningkatan memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan kompeten. Dalam pelatihan di PT.Evoluzione Tyrez menunjukkan bahwa instruktur ahli dalam memotivasi peserta untuk selalu ikut serta dalam pelatihan. Instruktur mampu menjelaskan materi dengan baik sehingga materi dapat tersampaikan pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur harus menguasai materi dan dapat memotivasi peserta pelatihan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2005:72) bahwa instruktur harus memiliki keahlian dan professional.

2. Peserta Pelatihan

PT. Evoluzione Tyrez menunjukkan bahwa peserta pelatihan berpartisipasi aktif dan bersemangat dalam melaksanakan progam pelatihan yang diadakan. Sejalan dengan teori menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:153) yaitu peran manajer departemen

sumber daya manusia dan pelatih khususnya memperhatikan beberapa hal penting salah satunya reaksi para peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran seperti semangat atau tidaknya para peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan tersebut.

3. Metode

Metode pelatihan yang digunakan di PT.Evoluzione Tyrez sesuai dengan materi yang disampaikan instruktur. Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:87) yaitu *on the job training* adalah para peserta pelatihan dibawah bimbingan seorang pengawas, *vestibule* adalah metode pelatihan yang dilakukan dalam kelas atau ruangan yang biasanya diselenggarakan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

4. Materi

Pada PT.Evoluzione Tyrez penyampaian materi pelatihan menambah kemampuan peserta dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menyatakan bahwa materi pelatihan pada PT.Evoluzione Tyrez sesuai dengan kebutuhan peserta, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukannya. Sejalan dengan pendapat Anthony dalam Mangkunegara (2004:153) yaitu kendala dari transfer pelatihan merupakan kesukaran yang amat serius untuk membuat pelatihan menjadi efektif.

5. Tujuan Pelatihan

Hal ini berarti pada PT.Evoluzione Tyrez peserta yang telah mengikuti pelatihan dapat memahami pedoman etika kerja diperusahaan. Sejalan dengan teori Mathis (2006:301) yang mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

B) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan bahwa besarnya persentase yang menjawab setuju menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan cenderung baik. Dari hasil jawaban yang diperoleh dari responden menunjukkan beberapa indikator terkait kinerja karyawan seperti kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama akan mendorong kinerja karyawan yang baik. Namun ada beberapa karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik, hal itu dikarenakan kinerja karyawan merupakan bentuk pencapaian individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Lima dimensi yang dijadikan alat ukur terhadap kinerja karyawan yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Tanggapan responden atau pernyataan-pernyataan mengenai kinerja karyawan akan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan

Pada PT .Evoluzione Tyrez, para karyawan melakukan pekerjaan sesuai siklus aktifitas yang diselesaikan. Sejalan dengan teori menurut Pramudyo (2007:16) ada hal yang harus diperhatikan bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan, dalam proses pelatihan kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa menjadi lebih baik sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

2. Kualitas Pekerjaan

Hasil menunjukkan bahwa PT. Evoluzione Tyrez karyawan perlu meningkatkan cara

pekerjaan sesuai dengan inspection manual. Sejalan dengan teori George and Jones (2002), dalam Harsuko Riniwati (2011:54), menyatakan bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kualitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia.

3. Ketepatan Waktu

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa karyawan PT. Evoluzione Tyrez mampu memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan perusahaan. Sejalan dengan teori Bono dan Judge (2003) yang mengukur kinerja dari beberapa aspek salah satunya produktivitas , yaitu karyawan menggunakan waktu kerja dengan seksama , serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan.

4. Kehadiran

Hal ini berarti karyawan di PT.Evoluzione Tyrez melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.Sejalan dengan teori Bono dan Judge(2003) yang mengukur kinerja dari beberapa aspek salah satunya produktivitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

5.Kemampuan kerjasama

Karyawan di PT. Evoluzione Tyrez selalu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik. Sejalan dengan teori Daft(2003:188) mengemukakan bahwa, moril menjadi lebih tinggi dalam tim yang erat kaarena meningkatnya komunikasi diantara rekan kerja, loyalitas, dan partisipasi anggotas dalam keputusan dan aktivitas tim.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara statistik terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Evoluzione di bagian building. Hal ini menunjukan bahwa pelatihan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan yang dilakukan maka akan semakin baik kualitas karyawan untuk menunjang tujuan perusahaan. Jika pelatihan berjalan baik dan maksimal, maka kinerja karyawanpun akan baik.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa peran pelatihan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir agar setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaiin tujuan perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek latihan kerja dan kinerja karyawan. Semakin baik MSDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri. Simamora (1999:142) menjelaskan bahwa melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja Karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang diembannya dan sebagaimana upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja.

Dengan adanya progam pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa

yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan. Kinerja yang baik dapat diperoleh dari beberapa hal yang dapat menunjang dalam suatu pekerjaan yang diembannya. Adanya pelatihan kerja bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pelatihan di PT.Evoluzione Tyrez Purwadadi sesuai dengan yang diharapkan dan dinilai cukup baik. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Dengan adanya progam pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan.
2. Kinerja karyawan di PT.Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang berkinerja baik, kinerja karyawan yang menurun merupakan hal yang sangat serius dalam perusahaan, karena kinerja suatu karyawan merupakan kunci perusahaan dalam bersaing. Perusahaan yang telah didukung oleh sarana dan prasarana, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terealisasi dengan baik. Sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.
3. Dalam penelitian ini, memperlihatkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan metode regresi linear sederhana memberikan hasil pengujian yang signifikan pada taraf signifikansi sebesar 22,6% mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 78,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif. Kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas instruktur atau pelatih, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipengaruhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Akbar , Surya. 2018. Analisa Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. STIA Indragiri. Jiaganis, vol.3. No.2. 1-17
- Andesta , Indri. 2018 . Studi pada Karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan. Lampung. E-Journal
- Bangun , Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Jakarta.



- Citraningtyas , Nuridha. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan Hotel Megaland Solo). Universitas Dipenogoro.
- Dessler , Gary. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh. PT. Macanan Jaya Cemerlang: Indonesia.
- Dessler. , Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh. Jakarta Barat. PT. Indeks.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Eli Yulianti. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ditunggerang Kutai Kartanegara. eJournal Administrasi Bisnis, 900-910.
- Fauzan , Ahmad. 2015. Studi kasus pada direktorat Jendral Sumber Daya Air Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta. e-Journal.
- Hantoro , Tri. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT Hanil. Indonesia Bayolali. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. E-Journal.
- Hariandja, Maribot tua effendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta. PT. Gramedia widiasarana Indonesia.
- Hasan, Lenny. Konsep Pendidikan dan Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tamansiswa Padang. E-Journal
- Kaswan. 2011. Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM. Alfabeta. Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Murwansyah . 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Bandung. Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson , 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 13. Selemba Empat. Jakarta.
- Rahinaya, Rafdan. 2016. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan , Kompensasi dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT, Pos Semarang). Vol.5. No.3. 1-11.
- Rivai, V. 2009 Manajamen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rivai, Vietzhal dan sagala, Ella Jauvani. 2014 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi 3. PT Rajawali Press. Jakarta. Robbins, S.P, 2012, Perilaku Organisasi, Penerbit Selemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti . 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia . PT. Refika. Bandung.



- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Suswanto, Doni Juni. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Triasmoko, Denny. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada PT Pos Indonesia cabang kota Kediri. Universitas Brawijaya. Vol.12 No.1. e-Journal
- Wicaksono , Yosep satrio. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (studi di SKM Unit V PT.Gudang Garam, tbk Kediri). Universitas Brawijaya. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.3 No.1. 31-39.