



PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MALINDO FEEDMILL CIKAUM SUBANG

Kamal Ma'ruf¹

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang

kamalmaruf@unsub.ac.id

Taufiq Hidayat²

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang

taufiqhidayat@unsub.ac.id

Ade Nawawi³

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang

adenawawi15@gmail.com

Dina Asmarandiani⁴

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang

dinaasmarandiani@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. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang. Analisis ini menggunakan variabel dependen yaitu pelatihan dan variabel independent kinerja karyawan, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk dimensi pelatihan mengambil teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:57) pelatihan dibagi menjadi 5 indikator diantaranya yaitu: tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih. Sedangkan untuk dimensi kinerja karyawan mengambil teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012:233) Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan Kerjasama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non managerial yang berjumlah 63 karyawan. Sedangkan alat mengukur data menggunakan kuesioner dan perhitungan olah data menggunakan SPSS versi 26. Hasil analisis penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang menunjukkan hubungan sangat kuat dengan nilai 0,759 dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 75,9% dan sisanya 24,1% yang dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan.



Abstract

Efforts to improve the quality of employees in a company are by providing training programs which are expected to be one of the ways to improve performance within the company. The training is not only intended as a refreshment of the way to handle work that has become a routine of the employees concerned but also tries to find a new innovation in completing work so that it can be more effective and efficient than before getting training. This study aims to test and analyze the influence of training on employee performance at PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang. This analysis uses dependent variables, namely training and independent variables of employee performance, using a quantitative approach. For the dimension of training, taking the theory put forward by Mangkunegara (2017:57), the training is divided into 5 indicators, namely: training objectives, training materials, training methods used, participant qualifications, coach qualifications. As for the dimension of employee performance, taking the theory put forward by Bangun (2012:233) A job can be measured through 5 dimensions, namely: work quantity, work quality, punctuality, attendance, and the ability to cooperate. The population in this study is all non-managerial employees totaling 63 employees. Meanwhile, the data measurement tool uses a questionnaire and data processing calculations using SPSS version 26. The results of the research analysis on the influence of training on employee performance at PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang showed a very strong relationship with a score of 0.759 and the influence of training on employee performance of 75.9% and the remaining 24.1% which was influenced by other factors outside the study.

Keywords: Training, Employee Performance.

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman, menuntut perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat menuntut perusahaan melakukan perubahan dari berbagai aspek. Ditambah lagi, semakin banyak bermunculan usaha baru dengan berbagai jenis usaha, yang menandakan persaingan bisnis semakin ketat. Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya kehadiran sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya. 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 program 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 program 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.

Salah satu perusahaan yang ada di subang adalah PT. Malindo Feedmill yaitu perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis di Indonesia, terutama dalam industri pakan ternak dan peternakan unggas. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1997 dan telah menjadi salah satu pemain utama dalam industri pakan ternak di Indonesia. PT. Malindo Feedmill memproduksi berbagai jenis pakan ternak, terutama untuk ayam pedaging (*broiler*) dan ayam petelur (*layer*). Produk pakan ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan nutrisi unggas, sehingga membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas ternak.

Selain memproduksi pakan ternak, PT. Malindo Feedmill juga menjalankan bisnis peternakan unggas yang meliputi pembibitan ayam. Mereka menyediakan bibit ayam berkualitas tinggi untuk peternak lokal. Perusahaan ini memiliki fasilitas peternakan yang modern untuk menghasilkan bibit unggas yang sehat dan kuat, sehingga mendukung perkembangan industri peternakan di Indonesia. PT. Malindo Feedmill juga memiliki unit bisnis yang bergerak dalam produksi daging olahan. Mereka memproduksi berbagai produk makanan berbasis daging ayam seperti sosis, nugget, dan produk siap saji lainnya di bawah merek tertentu.

Perusahaan ini memiliki pabrik yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, salah satunya berlokasi di Jl. Ampera, Dusun Turi, Kecamatan Cikaum, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. Yang bergerak pada bidang pembibitan ayam. Untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan dan terus meningkatkan kinerja karyawan dan target yang sudah ditetapkan tercapai, manager mengupayakan bagaimana agar bisa keinginan perusahaan dapat terpenuhi. Dengan program pelatihan perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

Pelatihan sumber daya manusia sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menjalani tugasnya. Apabila kinerja karyawan baik maka hasil output yang dikeluarkan akan sesuai dengan tujuan atau target perusahaan, oleh sebab itu pentingnya memerhatikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang terkait dengan kinerja terdapat pada hasil produksi yang dihasilkan PT. Malindo Feedmill, sebagai berikut:

Tabel 1

Data Target dan Hasil Penetasan Bibit Ayam PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang Tahun 2023

No	Bulan	Target	Hasil Penetasan Bibit	Persentase
1	Januari	1.863.139	1.636.489	87%
2	Februari	1.752.247	1.220.211	69%
3	Maret	1.865.769	1.430.563	76%
4	April	1.684.058	1.200.610	71%

5	Mei	1.943.658	1.660.597	85%
6	Juni	1.832.821	1.303.416	71%
7	Juli	1.851.008	1.308.882	70%
8	Agustus	1.796.389	1.320.126	73%
9	September	1.884.268	1.470.831	78%
10	Oktober	1.855.997	1.571.750	84%
11	November	1.891.633	1.350.418	71%
12	Desember	1.778.995	1.443.860	81%
Jumlah		21.999.982	17.868.753	76%

Sumber : PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang (2023)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat kita lihat ternyata hasil penetasan bibit ayam PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang hanya mencapai 76% dari target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. PT. Malindo Feedmill Cikaum setiap bulannya mengalami fluktuasi karena pendapatan produksi masih dibawah target yang telah ditetapkan. Dari tabel 1.1 ditemukan ketidak sesuaian antara target dan hasil yang diperoleh sehingga diduga hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang tidak baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan yaitu para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. Pelatihan menjadi salah satu alat yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan juga laba perusahaan.

Tabel 2

Data Absensi Karyawan PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Yang Tidak Masuk			
			Sakit	Ijin	Alfa	Jumlah
1	Januari	63	3	0	0	3
2	Februari	63	0	0	5	5
3	Maret	63	8	4	8	20
4	April	63	3	4	6	13
5	Mei	63	0	5	3	8
6	Juni	63	5	3	2	10
7	Juli	63	0	4	5	9
8	Agustus	63	0	10	7	17
9	September	63	7	0	7	14
10	Oktober	63	0	6	4	10
11	November	63	0	8	0	8
12	Desember	63	0	0	5	5

Sumber : PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang (2023)

Berdasarkan tabel 2 data diatas menunjukkan bahwa ketidak hadiran karyawan PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang mengalami kenaikan pada bulan Maret dan Agustus tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja masih belum sesuai target sehingga produksi mengalami penurunan. Oleh karena itu berimbas kepada pencapaian target yang tidak terpenuhi.

Kerangka Teori

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2005) menyatakan bahwa:



"Pelatihan adalah suatu proses pengajaran dan pembelajaran untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih efektif."

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2005) menyatakan bahwa:

"Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Dimensi pelatihan menurut Mangkunegara (2011:57) diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta bisa mencapai kinerja dengan maksimal sekaligus meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan.
- b. Kualifikasi/Kompetensi yang memadai.

2. Materi

Materi pelatihan berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

- a. Menambah kemampuan.
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.

3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

- a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
- b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

- a. Semangat mengikuti pelatihan.
- b. Keinginan untuk memperhatikan.

5. Kualifikasi Pelatih (*Instruktur*)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

- a. Kualifikasi yang memadai.
- b. Memotivasi peserta.
- c. Kebutuhan umpan balik.

Menurut 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.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas Pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.
- b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- a. Datang tepat waktu
- b. Melakukan pekerjaan sesuai jam kerja yang telah ditentukan.

5. 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. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

- a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
- b. Menghargai rekan kerja.
- c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

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 PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang sebanyak 63 orang. Metode ini lebih tepat



untuk memecahkan suatu persoalan yang dihadapi dan memberikan penjelasan yang akurat terhadap fakta yang dihadapi.

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode angket untuk memperoleh data karyawan sebagai respondennya. Peneliti menggunakan kuesioner tertutup, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan, yang disusun dalam sebuah daftar dimana responden tinggal membubuhkan tanda check (✓) pada kolom yang sesuai. Kuesioner ini biasa disebut dengan kuesioner bentuk check list.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran yakni skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijadikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini adalah pengukuran indikator dari variable tersebut diatas:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2. Wawancara

Interview yang sering disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperoleh yang dianggap kurang dalam mencari data melalui metode angket.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran umum Perusahaan

PT. Malindo Feedmill Tbk merupakan perusahaan multinasional di bidang agribisnis yang telah beroperasi secara komersial di Indonesia sejak tahun 1998. PT. Malindo Feedmill Tbk memproduksi pakan ternak dan peternakan anak ayam, atau yang sering disebut dengan DOC (*Day Old Chicken*). Berdiri pertama kali pada tahun 1997, PT Malindo Feedmill Tbk merupakan cabang dari perusahaan asal Malaysia bernama Leong Hup Holding Berhad dan Emivest Berhad, yang memproduksi dan mendistribusikan pakan ternak, khususnya pakan ternak broiler dan *commercial day chicks*.

Perusahaan ini memiliki pabrik yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, salah satunya berlokasi di Jl. Ampera, Dusun Turi, Kecamatan Cikaum, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. Yang bergerak pada bidang pembibitan ayam.



Hasil pengujian validitas variabel pelatihan dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berjumlah dua puluh dua item dinyatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan $>0,3$. Variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas 0,948 yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah baik karena lebih besar dari nilai cronbach's alpha 0,6. Maka uji reliabilitas tersebut dinyatakan reliabel. Keputusan hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistensannya. Pelatihan dan kinerja karyawan saling berhubungan karena nilai koefisiennya 0,871 bahwa hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang "sangat tinggi" dengan nilai 0,871 sebagaimana di kemukakan Sugiyono (2017) nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,81-1,000 yang berarti tingkat hubungan sangat kuat. Nilai R square sebesar 0,759 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, nilai R square atau merupakan koefisien determinasi atau koefisien penentu. Tabel diatas, nilai R square sebesar 0,759 atau $0,759 \times 100\% = 75,9\%$ yang berarti bahwa variabel independent (pelatihan) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 75,9% dan sisanya 24,1% yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien regresi sebesar 0,756 artinya setiap penambahan atau peningkatan pelatihan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,756. Berdasarkan nilai $F_{hitung} (191,895) > F_{tabel} (4,00)$ dan nilai signifikansi $(0.000) < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai $T_{hitung} (13,853) > T_{tabel} (1,99962)$ dan nilai signifikansi $(0.000) < 0,06$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hasil uji hipotesis menyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak karena nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} dengan kata lain variabel pelatihan (X) memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan maka tahap terakhir dari penulisan skripsi ini penulis menyimpulkan sesuai dengan tujuan dan dari penulisan skripsi ini. Dari hasil analisis data dan informasi yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan di PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang mendapatkan jawaban responden banyak memilih tingkatan sangat setuju yang mana dapat diartikan bahwa pelatihan di PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang sesuai dengan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga dinilai sangat baik. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Program pelatihan pada di PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang dapat mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau output dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebaninya. Adanya pelatihan bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.
2. Kinerja karyawan di PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang berdasarkan hasil jawaban responden sebanyak 63 orang didominasi dengan responden yang

menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil penelitian karyawan berkinerja dengan baik, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seseorang (karyawan). 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. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut harus bisa memanfaatkan sumber daya manusia yang professional dibidang pekerjaan ditanganinya untuk mendapatkan hasil yang baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini, menjelaskan bahwa besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Malindo Feedmill Cikaum Subang sebesar 75,9%. Hal ini dikuatkan data dari responden berdasarkan dimensi pelatihan dan kinerja karyawan yang diolah berdasarkan hasil dari uji validitas menyatakan valid karena pada variabel $X R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu menghasilkan nilai tertinggi pada X_8 0,875 dan terkecil pada X_{10} 0,621, untuk variabel Y nilai tertinggi pada Y_2 0,844 dan nilai terkecil pada Y_7 0,478 dan nilai R_{tabel} 0,3. Uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha 0,948. Uji korelasi menghasilkan 0,871 yang berarti tingkat hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Koefisien determinasi menghasilkan tingkat pengaruh sebesar 75,9%. Dan uji F menghasilkan nilai sebesar $F_{hitung} (191,895) > F_{tabel} (4,00)$ dan uji T menghasilkan nilai $T_{hitung} (13,853) > T_{tabel} (1,99962)$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis dinyatakan diterima maka dapat disimpulkan pelatihan 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 dengan kebutuhan pelatihan, kualitas instruktur atau pelatih, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai kegiatan pelatihan. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipengaruhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CAPS.