

Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus

Ratu Noorita Achmad¹, Danial², Muh. Rizal Halim³, Ulfa Rabiyyah⁴

^{1,3,4} STIE Amkop Makassar

² Mahasiswa STIE Amkop

Alamat: Jl. Meranti No.1, Pandang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar,
Sulawesi Selatan 90231

Korespondensi penulis: ratu@stieamkop.ac.id

Abstract. *This study investigates the relationship between employee performance, training, and human resource development at PT. Perkebunan Nusantara XIV in Makassar City. The study reveals findings with major significance for organizational improvement through meticulous data analysis and statistical evaluation. The research conclusively shows a link between employee performance and training. Statistics highlight the crucial influence that training plays in improving employee skills and work effectiveness. These findings support the constancy of this correlation by being in line with earlier studies. It advances our knowledge of organizational behavior and performance dynamics by clarifying the relationship between training and employee performance. The study's findings are insightful for businesses looking to maximize staff productivity through strategic training and human resource development programs. It acts as a manual for businesses hoping to use training to boost productivity and encourage staff development.*

Keywords: *Employee Performance Training, Case Study*

Abstrak. Penelitian ini menyelidiki hubungan antara kinerja karyawan, pelatihan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar. Penelitian ini mengungkapkan temuan-temuan yang sangat penting bagi perbaikan organisasi melalui analisis data yang cermat dan evaluasi statistik. Penelitian ini secara meyakinkan menunjukkan hubungan antara kinerja karyawan dan pelatihan. Statistik menyoroti pengaruh penting yang dimainkan oleh pelatihan dalam meningkatkan keterampilan karyawan dan efektivitas kerja. Temuan ini mendukung keteguhan korelasi ini dengan sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini memajukan pengetahuan kita tentang perilaku organisasi dan dinamika kinerja dengan memperjelas hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sangat bermanfaat bagi perusahaan yang ingin memaksimalkan produktivitas karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang strategis. Hal ini bertindak sebagai panduan bagi bisnis yang ingin menggunakan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas dan mendorong pengembangan staf.

Kata kunci: Pelatihan Kinerja Karyawan, Studi Kasus

LATAR BELAKANG

Manusia sering kali dipandang sebagai sumber daya utama dalam perusahaan, termasuk karyawan dan pekerja (Riniwati, 2016). Terlepas dari kenyataan bahwa inovasi modern dapat menggantikan sejumlah besar tenaga kerja manusia, beberapa pekerjaan masih membutuhkan input manusia. Sifat-sifat yang ditunjukkan oleh karyawan perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilannya. Adaptasi karyawan diperlukan karena perubahan ekologi yang cepat dan besar. Akibatnya, sumber daya manusia memainkan peran yang lebih penting daripada hanya melakukan tugas-tugas administratif dengan mempromosikan lingkungan kerja yang inovatif dan kreatif.

Evaluasi kinerja sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Sadjiarto, 2000). Kuantitas dan kualitas kerja merupakan faktor penentu keberhasilan proyek.

Sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang dapat memberikan

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 2, 2023; Accepted Agustus 22, 2023

* Ratu Noorita Achmad, ratu@stieamkop.ac.id

layanan yang bermanfaat sesuai dengan prinsip-prinsip perusahaan. Hal ini menekankan bahwa keberhasilan memerlukan upaya yang terkonsentrasi berdasarkan tolok ukur dan kriteria yang telah ditentukan dan bukan hanya sekedar produktif.

Komponen penting yang dimulai sejak awal masa kerja dan terus berlanjut selama masa kerja adalah pelatihan karyawan. Sementara pelatihan yang lebih lanjut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan ke tingkat yang lebih tinggi, pelatihan pertama berfungsi untuk meningkatkan kemampuan esensial yang dibutuhkan. Perluasan pengetahuan, kemampuan, dan sikap sebagai persiapan untuk menghadapi tantangan baru termasuk dalam konsep pengembangan (Bairizki, 2020).

Terdapat masalah di PT Pekebunan Nusantara XIV Makassar terkait jadwal pelatihan yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah disetujui. Kapasitas staf untuk berpartisipasi secara penuh dalam program pengembangan terhambat oleh ketidaksesuaian ini. Untuk memperkuat keahlian dan meningkatkan kontribusi yang signifikan, sangat penting untuk merancang program pelatihan yang sukses dan mendorong keterlibatan aktif. Solusi untuk masalah ini sangat penting untuk pengembangan dan kesuksesan perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia dalam dinamika organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan. Daya cipta dan kemampuan beradaptasi manusia tak tertandingi meskipun ada kemajuan teknologi. Kesuksesan dibangun di atas fondasi kinerja yang didukung oleh staf yang terampil. Pertumbuhan terus menerus dipastikan melalui pelatihan yang efisien dan taktik pengembangan. Di PT Pekebunan Nusantara XIV Makassar, menyelesaikan masalah penjadwalan program pelatihan dan keterlibatan karyawan merupakan hal yang krusial untuk mengembangkan staf yang dapat memajukan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengkaji terkait dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Teori Human Capital

Teori *human capital* menyatakan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu mirip dengan investasi modal (Ekawati & Soleha, 2017; Kholifaturrohmah dkk., 2022). Seperti halnya aset fisik, seperti mesin, *human capital* dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Investasi dalam *human capital* ini menghasilkan peningkatan produktivitas dan nilai ekonomi, yang menguntungkan individu dan organisasi. Teori ini menekankan pentingnya pembelajaran dan pengembangan seumur hidup untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan beradaptasi, dan inovasi, sehingga menumbuhkan tenaga kerja yang cakap dan kompetitif. Teori ini menggarisbawahi pentingnya menyelaraskan

pertumbuhan individu dengan tujuan organisasi, yang pada akhirnya mendorong pertumbuhan ekonomi dan kemajuan masyarakat.

Berbasis Sumber Daya Organisasi

Berbasis Sumber Daya Organisasi adalah teori manajemen strategis yang menekankan bagaimana sumber daya organisasi yang unik dan berharga berkontribusi pada keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Teori ini menyatakan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya internal, kapabilitas, dan kompetensi yang berbeda, bukan semata-mata faktor pasar eksternal (Purhantara, 2009; Suryani & FoEh, 2018). RBV berfokus pada identifikasi dan pemanfaatan sumber daya yang sulit ditiru atau ditiru oleh pesaing, sehingga menciptakan keunggulan kompetitif. Teori ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada posisi pasar tetapi juga pada manajemen strategis sumber daya internalnya, menyelaraskannya untuk menciptakan proposisi nilai yang berbeda dan organisasi yang berkelanjutan.

Ketidakpastian Lingkungan dan Adaptasi Organisasi

Ketidakpastian lingkungan mengacu pada ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan eksternal tempat organisasi beroperasi (Hidayat, 2018). Ketidakpastian ini muncul dari berbagai faktor seperti perubahan teknologi, pergeseran pasar, perkembangan peraturan, dan tren sosial. Adaptasi organisasi, di sisi lain, adalah proses di mana perusahaan menyesuaikan strategi, struktur, dan operasinya dalam menanggapi perubahan kondisi lingkungan.

Organisasi menghadapi berbagai tingkat ketidakpastian lingkungan, yang dapat berdampak pada pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, dan kinerja secara keseluruhan. Adaptasi yang berhasil melibatkan pemantauan lingkungan eksternal, mengantisipasi potensi perubahan, dan secara proaktif menyesuaikan strategi dan praktik. Organisasi yang adaptif lebih tangguh dan mampu memanfaatkan peluang di tengah ketidakpastian, memastikan kelangsungan hidup jangka panjang dan daya saing mereka. Beradaptasi dengan perubahan lingkungan sangat penting untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi di pasar yang dinamis dan terus berkembang.

Teori Pertukaran Sosial

Teori Pertukaran Sosial adalah konsep psikologis dan sosiologis yang berfokus pada interaksi dan hubungan antara individu, menyoroti gagasan timbal balik dan saling menguntungkan (Muttaqien, 2023). Menurut teori ini, orang terlibat dalam interaksi sosial dengan harapan menerima imbalan atau manfaat sebagai imbalan atas tindakan atau kontribusi mereka.

Teori ini menunjukkan bahwa individu menimbang biaya dan manfaat dari interaksi mereka, yang bertujuan untuk memaksimalkan hasil positif dan meminimalkan hasil negatif. Teori ini menekankan pentingnya keadilan, kepercayaan, dan keseimbangan yang dirasakan dari memberi dan menerima dalam hubungan. Teori Pertukaran Sosial dapat diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk hubungan pribadi, dinamika organisasi, dan transaksi ekonomi. Teori ini membantu menjelaskan bagaimana individu mengevaluasi dan menavigasi interaksi mereka, membentuk keputusan, komitmen, dan perilaku mereka berdasarkan hasil yang dirasakan dan dinamika hubungan.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SHRM)

Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah pendekatan yang menyelaraskan praktik manajemen sumber daya manusia dengan tujuan dan sasaran strategis organisasi secara keseluruhan (Ichsan dkk., 2021; Pratiwi, 2020). Pendekatan ini mengakui bahwa sumber daya manusia perusahaan bukan hanya aspek fungsional, tetapi juga pendorong keunggulan kompetitif. SHRM melibatkan pengintegrasian praktik dan strategi SDM dengan strategi bisnis yang lebih luas untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

Fitur-fitur utama meliputi:

1. **Penyelarasan:** SHRM memastikan bahwa praktik-praktik SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan manajemen kinerja, terkait langsung dengan tujuan strategis organisasi. Penyelarasan ini memaksimalkan dampak upaya SDM dalam mencapai tujuan bisnis.
2. **Proaktif:** Daripada bereaksi terhadap kebutuhan SDM yang mendesak, SHRM mengambil pendekatan proaktif dengan mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan menciptakan strategi untuk mengatasinya.
3. **Fleksibilitas:** SHRM menyadari sifat dinamis dari lingkungan bisnis dan menyesuaikan praktik-praktik SDM untuk mengakomodasi perubahan teknologi, kondisi pasar, dan tren industri.
4. **Integrasi:** SHRM menekankan bahwa fungsi-fungsi SDM saling berhubungan dan harus bekerja secara harmonis untuk mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.
5. **Pengembangan Karyawan:** SHRM berfokus pada pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi. Hal ini mencakup pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja.
6. **Manajemen Bakat:** SHRM menekankan pentingnya strategis dalam memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik untuk menciptakan keunggulan kompetitif.

7. Kesesuaian Budaya: SHRM mengakui peran budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku dan keterlibatan karyawan. Praktik-praktik SDM dirancang untuk memperkuat nilai-nilai dan norma-norma budaya yang diinginkan.
8. dan Metrik: SHRM menggunakan metrik dan analisis data untuk mengukur efektivitas praktik-praktik SDM dan dampaknya terhadap hasil organisasi.

Dengan mengadopsi prinsip-prinsip SHRM, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga selaras dengan visi jangka panjang perusahaan. SHRM meningkatkan peran SDM dari sekedar tugas-tugas administratif menjadi kemitraan strategis, sehingga memungkinkan organisasi untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan keunggulan kompetitif melalui karyawannya.

Sistem Manajemen Kinerja

Sistem Manajemen Kinerja (PMS) adalah kerangka kerja komprehensif yang digunakan organisasi untuk memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja karyawan (Ciptani, 2000). Sistem ini mencakup berbagai proses, alat bantu, dan strategi yang bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas, pengembangan, dan kontribusi karyawan terhadap kesuksesan organisasi.

PMS mencakup komponen-komponen seperti penetapan tujuan, di mana tujuan kinerja yang spesifik ditetapkan, selaras dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja secara teratur dilakukan untuk menilai kemajuan karyawan terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Umpan balik yang konstruktif merupakan elemen yang sangat penting, memberikan wawasan kepada karyawan tentang kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, sehingga mendorong pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan.

Perencanaan pengembangan melibatkan identifikasi peluang pelatihan dan pembelajaran untuk menjembatani kesenjangan kinerja dan meningkatkan keterampilan karyawan (Chaerudin, 2018). Pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang luar biasa akan memotivasi karyawan dan memperkuat perilaku yang diinginkan. Ketika kinerja kurang memuaskan, rencana peningkatan kinerja membantu menguraikan langkah-langkah perbaikan.

Dengan memanfaatkan umpan balik 360 derajat, masukan dari berbagai sumber seperti rekan kerja, manajer, dan bawahan dikumpulkan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja karyawan. Metrik kinerja kuantitatif memberikan dasar yang obyektif untuk evaluasi, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan berdasarkan data.

Sistem Manajemen Kinerja yang diimplementasikan dengan baik akan memupuk budaya akuntabilitas, peningkatan berkelanjutan, dan keterlibatan karyawan. Sistem ini menyediakan kerangka kerja terstruktur untuk penetapan tujuan kolaboratif, melacak kemajuan, dan

mengatasi masalah kinerja. Selain itu, PMS membantu mengidentifikasi karyawan yang berpotensi tinggi dan mendukung perencanaan suksesi serta manajemen talenta.

Pada akhirnya, PMS yang efektif menyelaraskan upaya individu dan kolektif dengan arah strategis organisasi, mendorong peningkatan produktivitas, meningkatkan kepuasan karyawan, dan hasil organisasi yang lebih baik secara keseluruhan. Sebagai kesimpulan Analisis menunjukkan bagaimana konsep-konsep ini selaras dengan berbagai teori organisasi dan prinsip-prinsip manajemen, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi, kemampuan beradaptasi, dan pertumbuhan strategis.

METODE PENELITIAN

Rencana sistematis untuk investigasi yang terdiri dari desain penelitian memastikan bahwa para peneliti mendapatkan jawaban atas pertanyaan mereka. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini mengungkapkan hubungan antar faktor. Hal ini mendukung pernyataan (Arikunto, 2019) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif sangat bergantung pada data numerikal, mulai dari pengumpulan hingga penafsiran dan penampilannya. Menurut (Hermawan, 2019) populasi adalah sekelompok hal dengan ciri-ciri umum yang menjadi fokus penelitian. (Hermawan, 2019) mencatat bahwa sampling adalah sebagian dari populasi yang dipilih karena pertimbangan praktis. Karena keterbatasan waktu, sumber daya, dan ukuran populasi, penelitian ini menggunakan teknik Slovin untuk membuat sampel yang representatif. Terdapat 53 peserta dalam sampel penelitian ini. Prosedur pengambilan sampel acak langsung digunakan untuk memilih sampel, dengan asumsi homogenitas dalam populasi.

Kategori	Juml	Freku	Kategori	Jumlah	Freku
	Respo	ensi		Respon	ensi
	nden			den	
Jenis Kelamin			Umur		
Perempuan	15	71	21-29	26	48
Laki-laki	38	29	30-18	7	12
Jumlah	53	100	39-47	22	40
			Jumlah	53	100
Lama bekerja			Tingkat Pendidikan		
2-7 tahun	26	53	SLTA/SMK/Sederajat	30	56
8-13 tahun	6	9	D3	5	9
14-19 tahun	10	18	S1	18	35
20-25 tahun	11	20	Jumlah	53	100
Jumlah	53	100			

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang disusun mampu mengukur indikator yang hendak diukur atau dianalisis dengan cara menggunakan alat ukur. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Untuk mendapatkan kehandalan alat ukur secara utuh dari kuesioner tersebut, dicari koefisien korelasi menggunakan r tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05, dari sini di dapat nilai $df=n-2$, $df=53-2=51$. Pada table distribusi nilai r tabel untuk signifikansi 5%, didapatkan angka r table =0,270 selanjutnya dibandingkan nilai r yang didapat dari table r dengan r hasil perhitungan. Jika r ditabel $r < r$ hasil hitungan, maka pernyataan itu valid:

a. Variabel Pelatihan (X2)

Hasil uji validitas variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.2

Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Sig	Keterangan
Pelatihan (X2)	X2.1	0,553	0,270	0,000	Valid
	X2.2	0,608	0,270	0,000	Valid
	X2.3	0,599	0,270	0,000	Valid
	X2.4	0,579	0,270	0,000	Valid
	X2.5	0,782	0,270	0,000	Valid
	X2.6	0,783	0,270	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel pelatihan, diperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* > nilai *R Product Moment*. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam variable tersebut dinyatakan valid.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Sig	Keterangan
	Y1.1	0,606	0,270	0,000	Valid
	Y1.2	0,594	0,270	0,000	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y1.3	0,609	0,270	0,000	Valid
	Y1.4	0,597	0,270	0,000	Valid
	Y1.5	0,785	0,270	0,000	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* > nilai *R Product Moment*. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam variable tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji regresi linear berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan X1 dan X2 sebagai independen terhadap Y sebagai variabel dependen. Hasil regresi seperti yang ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.10 Hasil uji regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,204	1,245		3,366	,001
	Pengembangan SDM	,303	,082	,375	3,693	,001
	Pelatihan	,443	,078	,575	5,658	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data output SPSS 26, 2023

Dalam penelitian ini digunakan hasil uji regresi yang unistandardized dikarenakan untuk menyamakan ukuran variabel independen yang tidak sama. Keuntungan menggunakan hasil regresi yang unistandardized yaitu mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independen. Selain itu hasil uji regresi yang unistandardized digunakan karena ingin melihat tingkat prioritas.

Dari table koefisien regresi tersebut di atas, hasil analisis yang tersedia kemudian disusun kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 4,204 + 0,303X_1 + 0,443X_2 + e$$

Dari struktur persamaan tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variable bebas memiliki nilai yang positif sehingga pengaruh yang diberikan terhadap variable terikat adalah positif. Hal ini berarti bahwa variable pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis secara parsial digunakan uji T yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menjelaskan variabel terikat sehingga diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan dari kedua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.11

Hasil uji secara parsial (Uji T)

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikansi
Pelatihan	5,658	1,675	0,000

Sumber : Data kuesioner diolah, 2023

Adapun perbandingan antara t_{table} dan t_{hitung} yang ada pada table diatas (koefisien regresi) di atas, serta disesuaikan dengan standard pengambilan keputusan hipotesis maka diperoleh penjelasan diketahui Nilai t hitung pada variabel pelatihan (X_2) adalah 5,658 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung 5,658 > nilai t tabel 1,675 dan tingkat signifikansi 0,000 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Investigasi ini memberikan bukti substansial secara statistik bahwa pelatihan memiliki efek yang baik terhadap kinerja karyawan. Klaim ini didukung oleh koefisien regresi sebesar 0,443 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung sebesar 5,658 juga melebihi nilai t tabel sebesar 1,675, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih rendah daripada probabilitas signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bagaimana pelatihan memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ciptani, 2000).

Pentingnya penelitian ini sejalan dengan penjelasan (Hau dkk., 2023) yang mendeskripsikan pelatihan sebagai prosedur sistematis yang bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Kerangka penilaian ini diperkuat oleh penjelasan (Chaerudin, 2018) tentang kinerja sebagai puncak perilaku yang dapat diukur dan pemenuhan tugas.

Menariknya, temuan penelitian ini hampir sama dengan penelitian (Safitri, 2019) "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Batam pada Departemen Machine Shop". Hasil yang sama dalam berbagai situasi membuat pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih penting.

Dengan berfokus pada hubungan khusus ini, penelitian ini menambahkan sudut pandang yang unik pada diskusi akademis tentang perilaku organisasi dan manajemen kinerja, sehingga meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia menghasilkan peningkatan yang dapat diamati dalam kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan semuanya berkorelasi positif pada PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar. Data secara kategoris menunjukkan pengaruh yang signifikan dari pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya, yang menyoroti betapa luasnya hubungan ini.

Keaslian penelitian ini terletak pada penekanannya yang sempit pada PT. Perkebunan Nusantara XIV, yang menawarkan wawasan yang khas pada latar tersebut. Penelitian ini menambah pengetahuan yang lebih luas tentang perilaku organisasi dan peningkatan kinerja dengan menyoroti keuntungan praktis dari pelatihan.

Dengan adanya temuan ini, perusahaan harus secara strategis menggunakan pelatihan untuk mendorong pengembangan karyawan dan meningkatkan kinerja. Sebagai hasilnya, penelitian ini menjadi panduan yang bermanfaat bagi perusahaan yang ingin menggunakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai keunggulan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Chaerudin, A. (2018). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ciptani, M. K. (2000). Balanced Scorecard sebagai pengukuran kinerja masa depan: Suatu pengantar. *Jurnal akuntansi dan keuangan*, 2(1), 21–35.
- Ekawati, R., & Soleha, L. K. (2017). Meningkatkan Kemampuan Inovasi Organisasi Melalui Human Capital. *Jurnal INTEKNA : Informasi Teknik Dan Niaga*, 17(2), 141–147. <https://doi.org/10.31961/intekna.v17i2.479>
- Hau, A. R. D., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(1-Feb), 107–118.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Hidayatul Quran.

- Hidayat, I. F. (2018). Pengaruh Strategi Bisnis Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi pada PT. Pos Indonesia Bandung). *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.36555/jasa.v2i1.168>
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kholifaturrohmah, R., Floresti, D. A., Mayasari, V., & Rosiana, M. (2022). Kontribusi Human Capital Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Melalui Pendidikan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 24(4), Article 4. <https://doi.org/10.32424/jeba.v24i4.3482>
- Muttaqien, P. F. (2023). Kajian Literatur Sistematis Teori Pertukaran Sosial Dalam Hubungan Dua Arah. *Communicative : Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 4(1), Article 1.
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109–114.
- Purhantara, W. (2009). Organizational Development Based Change Management. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.21831/jep.v6i2.582>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sadjiarto, A. (2000). Akuntabilitas Dan Pengukuran Kinerja Pemerintahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.9744/jak.2.2.pp>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. (2018). *Kinerja organisasi*. Deepublish.