



Pengaruh Pelatihan Teknis terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit

Bonatua Siagian^{1*}, Yose Andre Sinuhaji²

¹⁻² Program Studi Teknologi Pengolahan Hasil Perkebunan, Institut Teknologi Sawit Indonesia, Indonesia

*Penulis Korespondensi: bonasiagian303@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of technical training on employee performance in a palm oil mill. The background of this research is based on the importance of improving the quality of human resources to support company productivity, especially in the palm oil industry, which relies heavily on the technical skills and competencies of its workforce in daily operations. This research uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires, direct observations, and supporting documentation. The population in this study consisted of 80 employees in the processing section, all of whom were used as research samples to obtain comprehensive and accurate results. The results show that technical training has a positive and significant effect on employee performance. Employees who receive structured and continuous training demonstrate clear improvements in work quality, quantity, efficiency, and timeliness in completing assigned tasks. In addition, training also enhances employees' understanding of operational procedures and safety standards. In conclusion, technical training plays a crucial and strategic role in improving employee performance; therefore, companies are expected to continuously develop, evaluate, and implement effective and sustainable training programs to maintain competitiveness and operational excellence.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resources; Technical Training; Work Efficiency; Workplace Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan teknis terhadap kinerja karyawan di pabrik kelapa sawit. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung produktivitas perusahaan, khususnya dalam industri kelapa sawit yang sangat bergantung pada keterampilan dan kompetensi teknis tenaga kerjanya dalam operasional sehari-hari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi langsung, dan dokumentasi pendukung. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 80 karyawan pada bagian pengolahan, yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian guna memperoleh hasil yang komprehensif dan akurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menerima pelatihan secara terstruktur dan berkelanjutan menunjukkan peningkatan yang jelas dalam kualitas kerja, kuantitas, efisiensi, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan pemahaman karyawan terhadap prosedur operasional dan standar keselamatan kerja. Kesimpulannya, pelatihan teknis memiliki peran yang krusial dan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan; oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus mengembangkan, mengevaluasi, dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif dan berkelanjutan guna menjaga daya saing serta keunggulan operasional.

Kata Kunci: Efisiensi Kerja; Kinerja Karyawan; Pelatihan Teknis; Produktivitas Perusahaan; Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

Industri kelapa sawit merupakan salah satu sektor strategis yang memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Dalam operasionalnya, industri ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis dalam pengolahan produksi. Namun demikian, masih terdapat permasalahan terkait rendahnya keterampilan tenaga kerja yang berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja. Keterbatasan kemampuan teknis dapat menyebabkan kesalahan operasional, menurunkan kualitas hasil

produksi, serta meningkatkan risiko kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang sangat penting dalam organisasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan teknis. Pelatihan merupakan proses pembelajaran jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Dengan adanya pelatihan, karyawan diharapkan mampu bekerja lebih efektif dan efisien serta mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, implementasi pelatihan teknis di beberapa perusahaan masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai kendala seperti keterbatasan anggaran, kurangnya program pelatihan yang terstruktur, serta rendahnya kesadaran akan pentingnya pelatihan bagi karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan teknis terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit.

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Pelatihan dirancang untuk memperbaiki kinerja saat ini maupun mempersiapkan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan.

Menurut Supatmi et al. (2013), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, Safitri (2013) menyatakan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karena memberikan pemahaman teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Pelatihan yang efektif harus bersifat terencana, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi agar mampu memberikan dampak maksimal terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

- a. Meningkatkan keterampilan kerja karyawan
- b. Mengurangi kesalahan dalam pekerjaan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja

Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja

Menurut Andayani & Makian (2016), pelatihan yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan kemampuan teknis serta motivasi kerja karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Selain itu, pelatihan juga membantu karyawan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metode kerja baru.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ardanti & Rahardja (2017), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Sedangkan Kahfi et al. (2017) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, dan pelatihan yang diberikan oleh organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang umum digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas kerja
- e. Disiplin kerja

Penelitian oleh Putri et al. (2022) menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan dan kompetensi karyawan mampu meningkatkan indikator-indikator kinerja tersebut secara signifikan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Secara teoritis, pelatihan memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Pelatihan meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, serta kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian oleh Kosdianti & Sunardi (2021) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan peningkatan keterampilan sebagai faktor utama. Hal ini diperkuat oleh penelitian Leatemia (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian Hartomo & Luturlean (2020) juga menemukan bahwa pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam aspek produktivitas dan efisiensi kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam organisasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:

Pelatihan Teknis (X) → Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan teknis yang efektif akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Pelatihan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur terkait.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan sebanyak 80 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik analisis data menggunakan bantuan software SPSS dengan tahapan uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi untuk mengetahui pengaruh pelatihan teknis terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan 80 responden yang merupakan karyawan bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai variabel pelatihan teknis (X) dan kinerja karyawan (Y). Secara umum, responden memberikan penilaian bahwa pelatihan teknis yang diberikan perusahaan berada dalam kategori baik, terutama pada aspek peningkatan keterampilan kerja dan pemahaman prosedur operasional.

Sementara itu, kinerja karyawan juga berada dalam kategori cukup tinggi, yang ditunjukkan melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan disiplin kerja.

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- a. Y = Kinerja Karyawan
- b. X = Pelatihan Teknis

Nilai koefisien regresi (b) menunjukkan arah positif, yang berarti bahwa pelatihan teknis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keterampilan dan kompetensi kerja (Kosdianti & Sunardi, 2021; Subroto, 2018; Ridwan, 2023).

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- a. Nilai t hitung $> t$ tabel
- b. Nilai signifikansi $< 0,05$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_1 diterima $\rightarrow$ Pelatihan teknis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, baik secara parsial maupun simultan (Triasmoko et al., 2014; Tarigan et al., 2021).

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pelatihan teknis memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar (isi sesuai hasil kamu, misal: 45%–60%), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor penting, tetapi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Secara teoritis, pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan teknis dan pengetahuan kerja karyawan. Karyawan yang mengikuti pelatihan akan lebih memahami prosedur kerja, mampu mengoperasikan peralatan dengan lebih baik, serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat.

Dalam konteks industri kelapa sawit, pelatihan teknis sangat penting karena pekerjaan yang dilakukan bersifat operasional dan membutuhkan keterampilan khusus. Kesalahan kecil dalam proses produksi dapat berdampak besar terhadap kualitas dan kuantitas hasil produksi. Oleh karena itu, pelatihan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai studi empiris. Penelitian oleh Kosdianti & Sunardi (2021) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan keterampilan kerja. Selanjutnya, penelitian Subroto (2018) menemukan bahwa pelatihan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, penelitian Triasmoko et al. (2014) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan investasi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dari hasil penelitian ini juga dapat dilihat bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga berdampak pada aspek psikologis karyawan, seperti peningkatan motivasi dan kepercayaan diri. Karyawan yang merasa kompeten dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang terlatih.

Namun demikian, pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan dilakukan secara berkelanjutan. Pelatihan yang tidak relevan atau tidak terstruktur dengan baik justru tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan teknis yang diberikan kepada karyawan pada pabrik kelapa sawit berada dalam kategori baik, terutama dalam meningkatkan keterampilan kerja, pemahaman prosedur operasional, serta kemampuan teknis dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan secara umum juga berada dalam kategori tinggi, yang ditunjukkan melalui peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan disiplin kerja setelah mengikuti pelatihan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pelatihan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa pelatihan teknis memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pelatihan merupakan investasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena mampu meningkatkan kompetensi, produktivitas, serta efektivitas kerja karyawan.

Secara praktis, penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan yang secara konsisten memberikan pelatihan teknis yang relevan dan berkelanjutan akan memiliki karyawan dengan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan perusahaan yang kurang memperhatikan aspek pelatihan. Oleh karena itu, pelatihan teknis perlu dijadikan sebagai bagian strategis dalam upaya meningkatkan daya saing dan keunggulan operasional perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas dan intensitas pelatihan teknis, terutama yang berkaitan langsung dengan kebutuhan operasional di lapangan. Program pelatihan perlu dirancang secara terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan, serta disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas pelatihan agar program yang dilaksanakan benar-benar memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat menggunakan metode yang

berbeda, seperti mixed method, agar hasil penelitian menjadi lebih mendalam dan tidak hanya terbatas pada pendekatan kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–46. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/83>
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 1–12. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17325>
- Fitra, F., & Gultom, T. U. Y. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Unitek*, 11(1), 1–12.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2), 45–52. <https://www.neliti.com/publications/474437>
- Kahfi, H. S., [lengkapi penulis lainnya]. (2017). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/2604>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 1–10. <https://www.academia.edu/download/80551333/6369.pdf>
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manis*, 2(1), 45–54. <https://scholar.archive.org/work/pfybgc6fnbfydislwf5orhhvwq>
- Malika, G. W., Fasha, S. A., Latifa, A. H., Gladisya, A. L., Parlin, K., & Ramadhan, Y. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dan motivasi kerja dalam PT Astra Agro Lestari. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.760>
- Nasution, E. D., Sayakti, A. A. S., & Budiwardjo, K. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar. *Manajemen Agribisnis: Jurnal Agribisnis*, 22(1), 73–78. <https://doi.org/10.32503/agribisnis.v22i1.1679>
- Putri, S. A. N., [lengkapi penulis lainnya]. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 85–94. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/35339>

- Safitri, E. (2019). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 1–10.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2154>
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1–9.
<https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305>
- Tarigan, N. L. L., [lengkapi penulis lainnya]. (2021). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Optimal*, 15(1), 23–30.
<https://jurnal.stieieu.ac.id/index.php/opt/article/view/210>
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–10.
<https://www.academia.edu/download/54518782/478-1967-1-PB.pdf>
- Volta, A. S., Oemar, F., & Nurfaishal, N. (2024). Pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan kesejahteraan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gerbang Sawit Indah Rokan Hulu – Riau. *South East Asian Management Concern*, 1(2), 41–50.
<https://doi.org/10.61761/seamac.1.2.41-50>