JIKB
Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis
STMIK DHARMAPALA RIAU

(cc) BY-SA
Copyright © 2026 pada penulis
Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)
November-2026, Vol. 17, No.2, hal.64-71
ISSN(P): 2087-3921; ISSN(E): 2598-9715

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Setra Praba Perkasa

[1]Juliana Christie Gunawijaya, [2]Siska Fajar Kusuma
[1,2]Universitas Teknologi Digital

Jl. Buah Batu No. 26, Bandung, Jawa Barat 40262
Email: juliana10121575@digitechuniversity.ac.id*, siskafajar@digitechuniversity.ac.id

Article History:
Diajukan: 18 Juli 2025; Direvisi: 4 Agustus 2025; Accepted: 16 Oktober 2026

ABSTRAK

Perkembangan teknologi dan globalisasi menuntut perusahaan meningkatkan kualitas SDM. PT Setra Praba Perkasa sebagai perusahaan logistik menghadapi tantangan memastikan pengemudi truknya memiliki kompetensi optimal melalui pelatihan kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah seluruh pengemudi sebanyak 55 orang yang dijadikan sampel secara sensus. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif dari aspek instruktur, metode, materi, tujuan, dan keterlibatan peserta terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan. Pelatihan yang terstruktur dan berkesinambungan penting untuk mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Logistik, Pengemudi, Sumber Daya Manusia, Pelatihan

ABSTRACT

Technological developments and globalization require companies to continuously improve the quality of their human resources. PT Setra Praba Perkasa, a logistics company, faces the challenge of ensuring its truck drivers have optimal competency through on-the-job training. This study aims to determine the effect of training on employee performance using a quantitative method with a survey approach. The study population was all 55 drivers, sampled through a census. Simple linear regression was used as the data analysis technique. The results indicate that training has a positive and significant effect on employee performance. Effective training, in terms of instructors, methods, materials, objectives, and participant engagement, improves work quality, quantity, timeliness, effectiveness, and employee independence. Structured and continuous training is crucial for supporting performance improvement and achieving organizational goals.

Keywords: Training, Employee Performance, Logistics, Drivers, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perkembangan bisnis yang pesat menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi, di mana kualitas sumber daya manusia menjadi faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang berkualitas tidak hanya menguntungkan perusahaan tetapi juga berdampak positif pada kesejahteraan karyawan. Menurut Kusuma (2024), kinerja karyawan perlu distimulasi dan difasilitasi oleh perusahaan. Perusahaan wajib menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga para pegawainya dapat menampilkan performa terbaiknya.

https://doi.org/10.47927/jikb.v17i2.1212
Segala konten dan isi di dalam jurnal disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional

Pelatihan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun efektivitas program pelatihan tersebut masih memerlukan evaluasi mendalam untuk memastikan bahwa investasi pengembangan SDM benar-benar memberikan hasil yang optimal. Menurut Anggoro dan Sibagariang (dalam Pratiwi, 2023), pelatihan dapat didefinisikan sebagai aktivitas sistematis yang dimaksudkan untuk memelihara dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja demi tercapainya kinerja yang lebih produktif. Selain itu, Prinsa (dalam Lestari & Afifah, 2020) mengatakan pelatihan sebagai kegiatan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan masa depan. Fahrozi (dalam Adzansyah, 2022) menegaskan bahwa pelatihan adalah kebutuhan vital untuk meningkatkan kualitas SDM dan menjadi faktor kunci persaingan perusahaan.

PT Setra Praba Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan sumber daya manusia yang melayani pelanggannya di bidang *supply chain* dan *logistics*. Beralamat pusat di Bekasi Town Square Blok G No. 15 Bekasi Timur. Salah satu gudang *distribution center*-nya berada di Jl. Nanjung No. 153, RT/RW 006/11 (Blok Ajeng), Desa Utama, Kec. Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat. Permasalahan utama yang dihadapi PT Setra Praba Perkasa adalah belum adanya evaluasi kuantitatif terhadap efektivitas program pelatihan yang telah dijalankan secara rutin. Meskipun perusahaan telah menerapkan empat jenis pelatihan, yaitu *training* pembekalan, *briefing*, *coaching*, dan *refreshment training*, dampak nyata dari program-program tersebut terhadap peningkatan kinerja pengemudi belum diukur secara sistematis.

Permasalahan ini menjadi krusial mengingat pengemudi merupakan ujung tombak operasional logistik yang bertanggung jawab langsung terhadap ketepatan waktu, keselamatan, dan kualitas layanan distribusi. Ketidakpastian mengenai efektivitas pelatihan menimbulkan kekhawatiran apakah investasi yang telah dialokasikan untuk program pelatihan benar-benar memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika pelatihan tidak berdampak signifikan, maka diperlukan evaluasi mendalam terhadap materi, metode, atau pelaksanaan program pelatihan tersebut.

Selain itu, terdapat celah penelitian (*research gap*) di mana riset-riset terdahulu lebih banyak mengkaji hubungan pelatihan dan kinerja dalam konteks umum atau sektor perkantoran, namun belum banyak yang secara spesifik fokus pada pengemudi logistik di sektor industri distribusi. Kondisi ini memperkuat urgensi untuk melakukan penelitian yang dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam mengoptimalkan program pelatihan dan secara akademis dapat memperkaya teori manajemen sumber daya manusia khususnya dalam konteks industri logistik. Sehingga rumusan masalah yang ditinjau adalah:

1. Bagaimana pelatihan yang diberikan PT Setra Praba Perkasa kepada karyawan?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT Setra Praba Perkasa?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Setra Praba Perkasa?

1.1 Kajian Pustaka

1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hoque dan Atheef (2024), praktik modern manajemen SDM terdiri dari delapan aspek utama: perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, hubungan dan keterlibatan karyawan, penghargaan dan kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, serta keseimbangan kerja-hidup. Penerapan kedelapan praktik ini terbukti meningkatkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas.

1.1.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya pengembangan kompetensi dan keterampilan karyawan. Melalui program pelatihan yang diselenggarakan organisasi, terjadi peningkatan kapasitas pengetahuan, kemampuan teknis, pemahaman, dan perilaku kerja karyawan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap optimalisasi prestasi kerja (Sukanto, dalam Pratiwi, 2023).

Adapun metode pelatihan menurut Dessler (dalam Gustiana dkk., 2022), program pelatihan dapat diimplementasikan melalui lima pendekatan utama, yaitu *on the job training* (pembelajaran sambil bekerja), pelatihan magang (kombinasi pembelajaran formal dan praktik di bawah supervisi ahli), pelatihan informal (pertemuan, konferensi, rotasi kerja, dan studi mandiri), pelatihan instruksi kerja (pembuatan prosedur sistematis), serta metode

lectures (penyampaian materi melalui ceramah), pelatihan terprogram, permodelan perilaku, dan berbasis audiovisual.

Menurut Gary Dessler (dalam Sandora & Permadani, 2021), pelatihan dibagi menjadi lima indikator sebagai berikut:

1. **Instruktur**, yang memiliki kualifikasi memadai, mampu memotivasi peserta, dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
2. **Peserta pelatihan**, yang diseleksi berdasarkan kriteria tertentu dengan menunjukkan antusiasme dan perhatian tinggi selama mengikuti program.
3. **Metode**, metode pelatihan yang disesuaikan dengan jenis dan materi yang diajarkan untuk memastikan efektivitas pembelajaran.
4. **Materi**, materi atau kurikulum yang relevan dengan tujuan pelatihan dan mampu meningkatkan kemampuan peserta.
5. **Tujuan pelatihan**, tujuan pelatihan yang jelas dan terukur, meliputi peningkatan keterampilan dan pemahaman etika kerja peserta melalui rencana aksi yang telah ditetapkan.

1.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Sandora & Permadani, 2021), kinerja yang berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance* merupakan hasil kerja berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas yang diraih pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Yulianto (2020), penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan melalui lima indikator utama, yaitu:

1. **Kualitas**, mengukur tingkat kesempurnaan hasil kerja berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.
2. **Kuantitas**, menilai jumlah output yang dihasilkan dalam satuan tertentu.
3. **Ketepatan waktu**, mengukur kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan.
4. **Efektivitas**, pemanfaatan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, anggaran, teknologi, dan material.
5. **Kemandirian**, yang menilai kemampuan karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara independen.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (dalam Nurandini, 2024), penelitian kuantitatif adalah "metode penelitian berlandaskan filsafat positivisme yang menggunakan analisis data statistik untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis". Metodologi yang digunakan adalah metode survei, yaitu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari lingkungan alami, bukan dari tempat yang dibuat oleh manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk menentukan keterkaitan dan arah hubungan variabel penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Sebelum implementasi, instrumen pengumpul data divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas untuk menjamin akurasi hasil penelitian.

Populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti" (Sugiyono, dalam Priyatni dkk., 2019); populasi di PT Setra Praba Perkasa berjumlah 55 orang. Sampel merupakan sebagian dari kuantitas dan sifat yang dimiliki populasi yang harus dapat mewakili karakteristik populasi untuk memastikan hasil penelitian yang valid. Dalam penelitian ini, responden yang terlibat berjumlah 55 orang, di mana seluruhnya merupakan para *driver* atau pengemudi truk logistik yang bekerja di PT Setra Praba Perkasa. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, angket, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi sederhana, uji koefisien korelasi (R), dan koefisien determinasi (R^2) (Daruhadi & Sopiati, 2024).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment antara setiap skor item dengan total skor variabel. Hasil uji validitas variabel pelatihan (X) disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel X

Item	r hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Q1	0,901	<0,001	Valid
Q2	0,825	<0,001	Valid
Q3	0,846	<0,001	Valid
Q4	0,724	<0,001	Valid
Q5	0,827	<0,001	Valid
Q6	0,927	<0,001	Valid
Q7	0,798	<0,001	Valid
Q8	0,868	<0,001	Valid
Q9	0,860	<0,001	Valid
Q10	–	–	Tidak dapat dihitung

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung di atas 0,227, yang berarti semua item pada variabel pelatihan (X) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya. Sehingga setiap item mampu merepresentasikan indikator yang diukur secara akurat dan memperkuat kredibilitas hasil analisis hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Y

Item	r hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Q11	0,842	<0,001	Valid
Q12	0,911	<0,001	Valid
Q13	0,896	<0,001	Valid
Q14	0,866	<0,001	Valid
Q15	0,893	<0,001	Valid
Q16	0,601	<0,001	Valid
Q17	0,957	<0,001	Valid
Q18	0,852	<0,001	Valid
Q19	0,648	<0,001	Valid
Q20	0,792	<0,001	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Diperoleh bahwa seluruh pernyataan pada variabel Y (yang mewakili indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian) memiliki nilai r hitung > 0,227. Ini berarti semua item dinyatakan valid secara statistik.

3.2 Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, di mana sebuah instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai alpha > 0,6.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item
Pelatihan (X)	0,930	10
Kinerja karyawan (Y)	0,941	10

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Normalitas data dalam penelitian ini dievaluasi melalui uji Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual dengan alpha 0,05, guna mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, dalam Chairunnisa et al., 2021).

Tabel 4. Hasil uji normalitas

Statistik	Unstandardized residual
N	55
Mean	0,0000000
Std. Deviation	2,34451764
Most extreme differences: Absolute	0,163
Most extreme differences: Positive	0,163
Most extreme differences: Negative	−0,128
Test statistic	0,163
Asymp. Sig. (2-tailed)	<0,001
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,020

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji normalitas, variabel X (pelatihan): Asymp. Sig. > 0,05 dan variabel Y (kinerja karyawan): Asymp. Sig. > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3.3.2 Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018), tujuan dari uji linearitas adalah untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen memiliki korelasi linear yang secara statistik dapat dianggap signifikan.

Tabel 5. Hasil uji linearitas

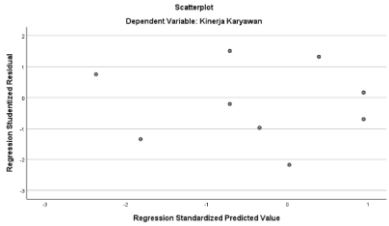
Sumber variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	1537,527	6	256,255	187,920	<0,001
Linearity	1306,157	1	1306,157	957,848	<0,001
Deviation from Linearity	231,371	5	46,274	33,934	<0,001
Within Groups	65,455	48	1,364		
Total	1602,982	54			

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA diketahui nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar 0,05, maka dari hipotesis yang diberikan, H_0 diterima. Artinya kedua data saling berhubungan secara linear.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi.



Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot*

Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* pada Gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar dan tidak memiliki pola tertentu yang mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan (Tabel 6).

Tabel 6. Hasil uji regresi linear sederhana

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5,294	2,618		2,022	0,048
Pelatihan	0,905	0,059	0,903	15,272	<0,001

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

1. Nilai konstanta sebesar 5,294 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan (X) bernilai nol (0) atau tidak memiliki kontribusi, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 5,294. Hal ini menggambarkan nilai dasar dari kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh dari pelatihan.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X) sebesar 0,905 bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 poin akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,905 poin, dengan asumsi tidak ada pengaruh dari variabel lain (*ceteris paribus*).

3.4.2 Koefisien Korelasi

Untuk menguji hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan, dilakukan analisis korelasi Pearson (Tabel 7).

Tabel 7. Hasil uji koefisien korelasi

Statistik	Pelatihan–Kinerja karyawan
Pearson Correlation	0,903
Sig. (2-tailed)	<0,001
N	55

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji korelasi antara variabel X dan Y menunjukkan nilai korelasi Pearson sebesar 0,903 dengan tingkat signifikansi 0,001 (< 0,05), yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi nilai variabel X, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.

3.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Tabel 8).

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,903	0,815	0,811	2,367

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Nilai R Square diperoleh sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu pelatihan, mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, sebesar 81,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja.

3.4.4 Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6, diperoleh nilai t hitung sebesar 15,272 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) tertentu. Karena nilai t hitung (15,272) > t tabel, dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel independen pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

3.5 Pembahasan

3.5.1 Pelatihan yang Diberikan PT Setra Praba Perkasa

PT Setra Praba Perkasa menerapkan program pelatihan sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, khususnya pengemudi truk logistik, melalui empat jenis pelatihan utama: *training* pembekalan untuk pengenalan visi, misi, SOP, dan budaya kerja bagi karyawan baru; *briefing* yang dilakukan 2–3 kali per minggu untuk menyelaraskan tugas operasional; *coaching* bulanan sebagai forum pengembangan keterampilan dan diskusi; serta *refreshment training* bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun untuk menjaga keselarasan prosedur dan budaya kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar responden menilai pelatihan yang diberikan relevan dengan tugas mereka, mudah dipahami, dan disampaikan oleh instruktur berpengalaman, menunjukkan bahwa program pelatihan telah

memenuhi indikator Gary Dessler yang mencakup aspek instruktur, metode, materi, peserta, dan tujuan pelatihan.

3.5.2 **Kinerja Karyawan PT Setra Praba Perkasa**

Berdasarkan lima indikator kinerja menurut Yulianto (2020), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, hasil pengolahan data menunjukkan mayoritas karyawan memiliki tingkat kinerja tinggi, terutama dalam efektivitas dan ketepatan waktu mengoperasikan kendaraan logistik. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan lebih dari sekali menunjukkan performa lebih baik dalam menyelesaikan tugas tanpa kesalahan, tepat waktu, dan memiliki inisiatif lebih tinggi dibandingkan mereka yang belum menerima pelatihan lanjutan, mengindikasikan bahwa pelatihan berperan penting dalam memperkuat kompetensi dan sikap kerja.

3.5.3 **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Setra Praba Perkasa**

Penelitian terhadap 55 responden karyawan PT Setra Praba Perkasa menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,815, yang berarti pelatihan berkontribusi 81,5% dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan 18,5% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Uji t menghasilkan nilai t hitung 15,272 yang lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang membuktikan pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan mendukung teori Rivai bahwa pelatihan merupakan aktivitas peningkatan kinerja yang dilakukan secara sistematis.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan yang diberikan oleh PT Setra Praba Perkasa mencakup berbagai bentuk seperti *training* pembekalan, *briefing* mingguan, *coaching* bulanan, dan *refreshment training* tahunan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, kedisiplinan, serta kesadaran akan keselamatan kerja para karyawan, khususnya pengemudi logistik. Dari hasil angket yang diberikan kepada 55 responden, sebagian besar menyatakan bahwa pelatihan tersebut bermanfaat dan relevan dengan tugas yang dijalankan.
2. Kinerja karyawan PT Setra Praba Perkasa menunjukkan tingkat yang cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja. Mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja mereka sendiri setelah mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui uji t dengan nilai t hitung sebesar 15,272 > t tabel, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu, berdasarkan analisis regresi sederhana, diperoleh nilai R Square sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi sebesar 81,5% dalam memengaruhi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kepemimpinan.

4.2 Saran

Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. PT Setra Praba Perkasa disarankan meningkatkan metode pelatihan dengan mengadopsi pendekatan modern seperti simulasi digital, *e-learning*, dan studi kasus. Perusahaan juga perlu melakukan *Training Need Analysis* (TNA) secara berkala untuk memastikan pelatihan sesuai kebutuhan karyawan dan bisnis, sehingga dapat mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dan menciptakan program pelatihan yang lebih terarah serta efisien.
2. Untuk individu atau karyawan, TNA perlu dilakukan secara pribadi untuk mengidentifikasi area peningkatan diri. Karyawan yang aktif mengevaluasi kekurangan dan potensinya akan lebih siap menerima pelatihan yang tepat sasaran.

3. Untuk kinerja karyawan, fokus dapat diarahkan pada peningkatan kemandirian melalui pelatihan berbasis proyek atau *mentoring* individual yang dirancang untuk membentuk kemampuan pengambilan keputusan dan inisiatif kerja secara mandiri.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan variabel independen lain yang memengaruhi kinerja seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 500.

Chairunnisa, Z., Rasmini, M., & Alexandri, M. B. (2021). Pengaruh financial distress terhadap manajemen laba pada perusahaan subsektor telekomunikasi yang terdaftar di BEI periode 2015–2019. *Jurnal FEB UNMUL*.

Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). Pengumpulan data penelitian. *Jurnal Cendekia Ilmiah*.

Dinilah, I. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Al-Mukhlisin. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.

Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*.

Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja wartawan Harian Umum Kabar Priangan. *6*(2), 297–307.

Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Nurandini, A. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Balqis Mandiri Konsultan. *Innovative: Journal of Social Science Research*.

Pratiwi, D. (2023). Pengaruh pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 562.

Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 460.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., & dkk. (2020). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.