

## **Pengaruh Pelatihan, Keterampilan Dan Metode Kerja Terhadap Hasil Produksi (Studi Kasus Pada PT. Syn Toba Grafika)**

*Tri Aryanti<sup>1)</sup>, Pujiarti<sup>2)</sup>*

*<sup>1,2</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [tryaryanti21@gmail.com](mailto:tryaryanti21@gmail.com), [pujiarti.pujiarti@ubd.ac.id](mailto:pujiarti.pujiarti@ubd.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh potensial dari Pelatihan, Keterampilan, dan Metode Kerja terhadap Hasil Produksi. Sebanyak seratus lima belas orang dari staf produksi PT Syn Toba Grafika berpartisipasi dalam penelitian ini. Data untuk penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan kepada 115 orang, yang dipilih secara acak dari seluruh populasi. Analisis statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas serta regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), digunakan untuk menilai hipotesis.  $Y = 10,385 + 0,154X_1 + 0,379X_2 + 0,202X_3$  adalah model regresi linier berganda yang diperoleh dari analisis. Dengan demikian, perubahan 1 poin dalam Pelatihan (X<sub>1</sub>), dengan semua variabel lain tetap konstan, akan menghasilkan perubahan 0,154 dalam Hasil Produksi (Y). Akan terjadi perubahan Hasil Produksi sebesar 0,379 poin untuk perubahan Keterampilan (X<sub>2</sub>) sebesar satu poin dan perubahan sebesar 0,202 poin untuk perubahan Metode Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar satu poin. Terdapat hubungan yang baik dan cukup substansial antara Pelatihan (0,485), Keterampilan (0,583), dan Metode Kerja (0,526) dengan Hasil Produksi di PT Syn Toba Grafika, berdasarkan koefisien korelasi. Nilai F test sebesar 25,745 yang lebih besar dari nilai F table sebesar 2,69 menyebabkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan menggunakan ambang batas signifikansi 5% dan 112, nilai t table pada t test adalah 0,1840. Nilai t yang dihitung untuk Pelatihan (X<sub>1</sub>), Keterampilan (X<sub>2</sub>), dan Metode Kerja (X<sub>3</sub>) masing-masing adalah 1,812 > 0,1840, 4,060 > 0,1840, dan 2,105 > 0,1840. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara ketiga variabel tersebut dengan Hasil Produksi, karena H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**Kata Kunci: Pelatihan, Keterampilan, Metode Kerja, Hasil Produksi**

## **PENDAHULUAN**

Sektor industri di Indonesia tumbuh dengan pesat, dan perusahaan-perusahaan berlomba-lomba menyediakan produk-produk berkualitas tinggi. Karena tidak semua organisasi mampu meraih keunggulan kualitas, organisasi yang memiliki produk-produk unggul akan lebih unggul di pasar.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi semua organisasi publik dan swasta. Mempekerjakan seseorang saja tidak menjamin kesuksesan dalam menjalankan tugasnya. Karena itu, banyak perusahaan kini semakin meningkatkan upaya mereka di bidang ini.

Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan pengembangan staf menjadi sangat penting agar mereka lebih terampil, baik dalam peran saat ini maupun di masa depan. Tujuan utama dari program pelatihan adalah meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Di tengah dinamika bisnis yang cepat, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bersaing dan bahkan melampaui pesaing untuk tetap unggul.

Dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan, penerapan program pelatihan dipandang memiliki manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Program pelatihan perusahaan dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Program-program ini dilaksanakan secara bertahap sehingga organisasi dapat mencapai hasil sumber daya manusia yang sejalan dengan tujuan program.

Karyawan akan memiliki kesempatan untuk belajar dan mengembangkan kemampuan profesional mereka melalui pelatihan, yang akan memungkinkan mereka untuk lebih memahami pekerjaan yang sedang dihadapi dan alasan di balik pelaksanaannya yang tepat. Meskipun setiap karyawan memiliki keterampilan yang unik, keterampilan tersebut mungkin tidak selalu sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Itulah sebabnya penting bagi bisnis untuk berinvestasi dalam program pelatihan yang mengajarkan para pekerja tentang seluk-beluk pekerjaan. Istilah "pelatihan" mengacu pada proses membantu pekerja dalam memperoleh kemampuan baru atau meningkatkan kemampuan mereka saat ini.

Sejumlah elemen, seperti, tetapi tidak terbatas pada, kebiasaan kerja dan tingkat pengalaman, bersatu untuk menentukan produktivitas optimal suatu organisasi. Alasannya sederhana, mereka yang telah lama berkecimpung di dunia kerja akan selalu berusaha melakukan yang terbaik. Demikian pula, strategi kerja sangat penting bagi pekerja untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan memajukan tujuan perusahaan. Meningkatkan keselamatan dan moral di tempat kerja dapat dilakukan dengan cara yang sederhana, yakni dengan memberi pekerja lebih banyak suara dalam cara mereka melakukan pekerjaan. Akibatnya, mereka akan merasa lebih terdorong untuk bekerja lebih baik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen**

Menurut (Afandi, Talu Pasaribu & Kusnawan 2022,3) menyatakan bahwa:

“Manajemen melibatkan upaya kolaboratif dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama, yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.”

Menurut (Hasibuan, Yulianti & Santosa 2022,2) menyatakan bahwa:

"Manajemen adalah ilmu atau seni yang memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan."

### **Manajemen Operasional**

Menurut (Parinduri *et al.* 2020,2) menyatakan bahwa:

"Manajemen operasional adalah pendekatan komprehensif dan optimal dalam mengelola tenaga kerja, barang, mesin, peralatan, bahan mentah, atau produk yang dapat diubah menjadi barang atau jasa yang dapat diperdagangkan."

Menurut (Suryawati *et al.* 2021,2) menyatakan bahwa:

"Manajemen operasional adalah rangkaian kegiatan yang bertujuan menghasilkan nilai berupa barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output."

### **Pelatihan**

Menurut (Agus *et al.*, 2021) menyatakan bahwa:

"Pelatihan merupakan proses untuk memberikan keterampilan penting kepada karyawan baru".

Menurut Yani dalam (Wijaya & Andy, 2023) menyatakan bahwa:

"Pengembangan kapasitas sumber daya manusia merupakan tujuan akhir dari setiap program pelatihan, sehingga individu menjadi lebih menguasai ilmu pengetahuan, keterampilan kerja, dan profesionalisme sehingga dapat meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif".

### **Keterampilan**

Menurut (Yona 2018,30) menyatakan bahwa:

"Keterampilan adalah suatu minat atau bakat individu tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik".

Menurut (Hasibuan 2020,251) menyatakan bahwa:

"Keterampilan seseorang adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan kepadanya atau keterampilan seseorang dapat dilihat dari cara memanfaatkan peluang, memanfaatkan sumber daya perusahaan saat ini secara terampil untuk mencapai tujuan organisasi".

### **Metode Kerja**

Menurut (Susilowati 2017,9) menyatakan bahwa:

"Metode kerja mengacu pada tindakan operasional yang dilakukan setiap hari, dengan tujuan memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan secara akurat, tepat, dan konsisten, sehingga menghasilkan barang yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut (Kusumaningrum 2019, 10) menyatakan bahwa:

"Metode kerja merupakan seperangkat pedoman yang diberikan kepada karyawan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan".

### **Hasil Produksi**

Menurut (Purwadinata 2020,5) menyatakan bahwa:

“Suatu proses yang mengubah bahan mentah, energi, dan input manufaktur lainnya menjadi produk jadi dikenal sebagai produksi”.

Menurut (Ardiansyah 2020, 7) menyatakan bahwa:

“Output produksi merupakan kegiatan yang mengintegrasikan berbagai faktor produksi dalam suatu perusahaan untuk menghasilkan suatu produk yang memberikan nilai kepada konsumen”.

## METODE

### Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif.

Sugiyono (2018, 20) menyatakan bahwa

"Penelitian deskriptif kuantitatif memerlukan analisis data melalui deskripsi atau representasi akurat dari data yang diperoleh, tanpa berusaha untuk menarik kesimpulan yang berlaku bagi populasi yang lebih luas”.

Menurut (Sugiyono 2019,17) menyatakan bahwa:

“Penelitian kuantitatif merupakan metodologi ilmiah yang sesuai dengan cita-cita positivisme. Penelitian ini didefinisikan berdasarkan sifat empiris, objektivitas, keterukuran, rasionalitas, dan pendekatan sistematisnya”.

### Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono 2017,119) menyatakan bahwa:

“Peneliti mengidentifikasi hal-hal atau individu dengan ciri dan karakteristik tertentu untuk dipelajari guna merumuskan kesimpulan; ini dikenal sebagai populasi”.

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 115 responden dari personel produksi PT Syn Toba Grafika.

Menurut (Sugiyono 2017,120) menyatakan bahwa:

" Apa yang Anda lihat dalam sampel adalah perkiraan ukuran dan komposisi populasi.

"Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel yang mencakup semua anggota populasi," kata Sugiyono (2019, 29), yang secara populer menyebut pendekatan ini sebagai sensus.

### Pengumpulan Data

Kami menggunakan SPSS versi 25.0 untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan skala ordinal untuk menilai bobot nilai.

### Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan SPSS versi 25.0 dilakukan dengan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Data Penelitian:
  - a) Uji Validitas
  - b) Uji Reliabilitas
2. Uji Model Statistik:
  - a) Uji Korelasi Berganda
  - b) Uji Regresi Linier Berganda

- c) Uji Koefisien Determinasi
  - d) Uji Asumsi Klasik
3. Uji Hipotesis:
- a) Uji t ( Uji Parsial )
  - b) Uji F ( Uji Simultan )

## Hasil

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 <sup>a</sup>	0.410	0.394	2.49223
a. Predictors: (Constant), Metode Kerja, Keterampilan, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Hasil Produksi				

Nilai tepat 0,394 ditampilkan di kolom R Square yang telah dikoreksi untuk koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel eksternal menyumbang 60,6% varians dalam hasil keluaran (Y), dengan pelatihan (X1), kemampuan (X2), dan metode kerja (X3) masing-masing menjelaskan 39,4% varians.

### 2. Uji Hipotesis

#### a. Uji T

#### Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.385	3.295		3.152	0.002
	Pelatihan	0.154	0.085	0.170	1.812	0.073
	Keterampilan	0.379	0.093	0.375	4.060	0.000
	Metode Kerja	0.202	0.096	0.208	2.105	0.038

a. Dependent Variable: Hasil Produksi

Dibandingkan dengan t tabel, hasil uji parsial pada kolom t pelatihan (X1) (t hitung) lebih besar ( $1,812 > 0,1840$ ,  $0,073 > 0,05$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  benar dan  $H_a$  salah. Demikian pula, untuk bakat (X2), t hitung lebih besar daripada t tabel, dengan  $4,060 > 0,1840$  dan tingkat signifikansi probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hal ini, kami menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Terakhir, dengan nilai  $2,105 > 0,1840$  dan tingkat signifikansi probabilitas  $0,038 < 0,05$ , t hitung teknik kerja (X3) lebih kecil daripada t tabel. Dengan demikian, kami menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

**b. Uji F**

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479.719	3	159.906	25.745	.000 <sup>a</sup>
	Residual	689.446	111	6.211		
	Total	1169.165	114			

a. Dependent Variable: Hasil Produksi

b. Predictors: (Constant), Metode Kerja, Keterampilan , Pelatihan

Hipotesis nol (Ho) dapat ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima jika hasil pada kolom F (F hitung dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai 25,745 > 2,69 dan ambang batas signifikansi probabilitas 0,000 < 0,05) terbukti. Dengan demikian, hasil operasi produksi dipengaruhi oleh pelatihan, keterampilan, dan praktik kerja sekaligus.

**KESIMPULAN**

1. Faktor-faktor lain yang tidak dievaluasi menyumbang 60,6% variasi hasil keluaran (Y), sedangkan pelatihan (X1), kemampuan (X2), dan praktik kerja (X3) masing-masing menyumbang 39,4%.
2. Output penelitian dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel pelatihan (X1), sebagaimana terlihat dari nilai t hitung > t tabel 1,812 > 0,1840 dan nilai signifikansi 0,073. Selain itu, variabel keterampilan (X2) juga dipengaruhi secara positif dan signifikan, sebagaimana terlihat dari nilai t hitung sebesar 4,060, nilai t tabel sebesar 0,1840, dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung > t tabel 2,105 > 0,1840 dan nilai signifikansi 0,038 > 0,05 menunjukkan bahwa variabel metode kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik.
3. Berdasarkan nilai F hitung > F tabel 25,745 > 2,69 dan tingkat signifikansi probabilitas 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), keterampilan (X2), dan metode kerja (X3) secara bersama-sama mempengaruhi hasil produksi (Y).

**REFERENSI**

Arifudin, O., Wahrudin, U., Rusmana, F. D., & Tanjung, R. Pendampingan UMKM Dalam Meningkatkan Hasil Produksi Dan Hasil Penjualan Opak Makanan Khas Jawa Barat: Jurnal Karya Abdi Masyarakat, 2020

Ishak, A., & Sonia, C. Perencanaan Peramalan Produk Raket Nyamuk Dengan Metode Time Series dan Causal: TALENTA Conference Series: Energy & Engineering (EE), 2020

Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso: JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI,2018

- Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendri, W. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang: Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2023
- Mechtildis Yustina Dua Mete Jano, Imanuel Wellem, & Maria M. M. Mone. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere: Jurnal Projemen UNIPA, 2023
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di The Samaya Seminyak: Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis , 2023
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. Widya Amrita, 2021
- Pasaribu, D. F., Damanik, I. S., Irawan, E., Suhada, & Tambunan, H. S. Memanfaatkan Algoritma K-Means Dalam Memetakan Potensi Hasil Produksi Kelapa Sawit PTPN IV Marihat : Jurnal Teknologi Informasi Dan Rekayasa Komputer,2021
- Putri, L. P., & Irawanto, D. W. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, 2013
- Ranti Purnama Sari, & Eka Purnama Sari. Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Pt. Charoen Pokphand Ndongesia (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cabang Medan). Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce, 2023
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 2022
- Suhartini. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 2023
- (Giovani & Kusnawan, 2023; HS, 2024) *No Title*, n.d.; Nurfitri Oktaviani & Sumaryanto Sumaryanto, 2024; Pamungkas Harefa & Parameswari, 2024; Suhendra, 2024)
- (Suhendra, 2024)Giovani, L., & Kusnawan, A. Pengaruh Pendidikan , Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2023
- HS, C. T. N. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi, Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Shopee Live Di Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2024
- Nurfitri Oktaviani, & Sumaryanto . Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 2024
- Pamungkas Harefa, P. S., & Parameswari, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja

dan Stress Kerja Pegawai PT. Dwi Sarana Mesari. *Prosiding Ekonomi Dan Bisnis*,2024

Suhendra, R. *Pengaruh Harga , Kualitas Produk , dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan ( Studi Kasus Pada PT Prapat ),2024*