# Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian CPDD *(Corporate People Devision Department)* PT. Indocement Tunggal Prakarsa

Tasya Azzahra[1], Ratri Wahyuningtyas[2]
[1] Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, tasyazz@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, ratriwahyu@telkomuniversity.ac.id

***Abstrak***
Dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, PT. Indocement Tunggal Prakarsa membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan sehingga dapat memberikan kontribusi guna meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan kinerja karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa. Selain itu penelitian ini juga untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa. Dalam penelitian ini memfungsikan metode kuantitatif, metode pengambilan sampel memfungsikan sample jenuh dengan populasi karyawan bagian CPDD PT. Indocement Tunggal Prakarsa dengan pengambilan sampel sebanyak 120. Hasil penelitian memperlihatkan jika pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini pelatihan memberikan pengaruh yang kuat, ditunjukkan oleh nilai r-*square* sebesar 0,526. Hasil dari penelitian dapat diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi PT.Indocement Tunggal Prakarsa dalam meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya, terkhusus dalam hal meningkatkan pelatihan karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department)* karena hal tersebut memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci-pelatiham, kinerja karyawan, PLS-SEM

***Abstract***
*In order to realize the company's goals,* PT. Indocement Tunggal Prakarsa *requires human resources who have the ability so that they can contribute to improving performance. This study aims to find out how the training and performance of employees of the* CPDD *(Corporate People Division Department) of* PT. Indocement Tunggal Prakarsa. *In addition, this study is also to find out how the effect of training on the performance of employees of the* CPDD *(Corporate People Division Department) of* PT. Indocement Tunggal Prakarsa. *In this study using quantitative methods, the sampling method functioned as a saturated sample with the population of employees of the* CPDD *section of* PT. Indocement Tunggal Prakarsa *with* 120 *samples. The results showed that training had a positive and significant effect on employee performance. In this study, training had a strong influence, indicated by an r-square value of* 0.526. *The results of the research can be expected to be taken into consideration by* PT. Indocement Tunggal Prakarsa *in improving its human resources, especially in terms of improving employee training in the* CPDD *(Corporate People Division Department) because it has a strong impact on employee performance.*

*Keywords-training, employee performance,* PLS-SEM

## I. PENDAHULUAN

Berkembangnya sebuah organisasi dilihat bagaimana organisasi tersebut mengelola dengan baik sumber daya manusia yang memiliki potensi agar tetap bekerja guna mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal. Selaras dengan pendapat Bayu & Wahyuningtyas (2022) yang menjelaskan bahwa sebuah perusahaan atau organisasi memiliki visi, misi dan nilai perusahaan yang berbeda. Selain itu, pendapat menurut Rahmawati & Wahyuningtyas (2022) yang mengatakan bahwa perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang besar, maka sistem pengelolaan dan penilaian juga harus dijalankan dengan baik. Menurut Situmorang (2018) sumber daya manusia dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan yang dapat dijadikan sebagai sebuah pengembangan terhadap disiplin dalam persaingan perusahaan, sehingga bisa menghadapi sebuah persaingan dan tantangan dalam perusahaan sehingga perusahaan harus memiliki strategi agar bisa menjaga eksistensi dalam perusahaan dengan SDM yang mempunyai kinerja yang baik selaras dengan tujuan perusahaan.

Dalam perusahaan bagian *corporate human resource development* PT. Indocement Tunggal Prakarsa terjadi karena karyawan merasa kemampuan yang dimiliki hanya untuk dirinya sendiri tidak dilatih untuk terus berkembang dengan luas. Setiap organisasi menginginkan sumber daya yang memiliki kompetensi untuk memberi kontribusi lebih yang bisa menguntungkan bagi perusahaan. Berorientasi pada nilai juga bukan hanya mengejar pencapaian produktivitas dikarenakan kinerja ialah sebuah hasil yang dijalankan oleh seorang karyawan dengan karyawan lainnya yang terdapat di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian *(Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa

| Klasifikasi | 2020 | 2021 | 2022 | Target |
|---|---|---|---|---|
| A | 60% | 65% | 60% | 80% |
| B | 30% | 25% | 25% | 50% |
| C | 10% | 10% | 15% | 0 |
| D | 0 | 0 | 0 | 0 |

*Sumber:* Doc-CPDD-CHRD Indocement Tunggal Prakarsa

Berdasarkan table 1 untuk memperoleh klasifikasi A dapat rentang nilai 90%-100% dan diperoleh predikat sangat baik. Pada klasifikasi B rentang nilai 70%-80% diperoleh predikat baik. Klasifikasi C dengan nilai 50%-60% predikat cukup. Pada klasifikasi D dengan nilai < 40% maka mendapatkan predikat kurang. Berdasarkan data diatas bahwa bagian CPDD (corporate people division department) bahwa perusahaan mempunyai fokus tujuan untuk meningkatkan nilai akhir kinerja karyawan pada klasifikasi A dengan hasil penilaian kinerja sebesar 80% untuk mendapatkan predikat baik. Dalam mencapai target tersebut perusahaan melakukan berbagai cara untuk terus meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan bisa memberikan kontribusi lebih dalam mencapai target perusahaan. Terdapat faktor-faktor yang berdampak kepada kinerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu: kemampuan, motivasi serta pelatihan. Guna menggapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mempunyai SDM yang memiliki kemampuan serta prestasi yang unggul

Tabel 2 Hasil Pelatihan Karyawan Bagian *(Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa

| Tahun | Jumlah Karyawan | Hasil Pelatihan | Target |
|---|---|---|---|
| 2020 | 120 | 60 | 90 |
| 2021 | 120 | 84 | 90 |
| 2022 | 120 | 73 | 90 |

*Sumber:* Doc-CPDD-CHRD Indocement Tunggal Prakarsa

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan jika kriteria hasil pelatihan dibagi dalam beberapa penilaian yaitu baik sekali dengan angka yang diperoleh 90-100, penilaian baik diperoleh angka 75-90, penilaian cukup diperoleh angka 60-74 dan penilaian kurang diperoleh angka 30-59. Hasil pelatihan tersebut mengalami penurunan di tahun 2022, di mana pada tahun 2021 karyawan bagian CPDD (*corporate people division department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa memperoleh predikat baik pada hasil pelatihan, sedangkan pada tahun 2020 hanya mendapatkan predikat cukup. Dalam prakteknya hasil pelatihan tidak selalu berada pada kondisi yang didambakan oleh organisasi maupun karyawan itu sendiri. Perusahaan mempunyai target yang harus dicapai pada hasil pelatihan disetiap tahun nya dengan memperoleh nilai 90 untuk mendapatkan predikat baik sekali. Berdasarkan data yang didapat bahwa hasil pelatihan tersebut belum mencapai target perusahaan.

Menurut Wijaya, Wulansari dan Ayuningtias (2021) pelatihan merupakan sebuah usaha yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya, dengan tujuan untuk menin gkatkan kinerja karyawan yang sebelumnya untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan. Menurut Januar dan Sary (2019) pada penelitiannya mengatakan jika pelatihan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia juga menjadi sebuah pemikiran yang efektif dan bijak bagi sebuah organisasi, karena sumber daya manusia dapat membantu penataan serta memberikan strategi yang efektif dan efisisien untuk tujuan sebuah organisasi. Pendapat lain menjelaskan manejemen sumber daya manusia manusia ialah sebuah ilmu yang mengatur antara hubungan dengan karyawan dengan tujuan untuk memberikan kemudahan dalam melakukan pekerjaan dengan efekttif dan efisien (Hasibuan 2017). Suryo (2017) menjabarkan tujuan dari sumber daya

manusia ialah untuk meningkatkan partisipasi pegawai kepada sebuah organisasi dengan tujuan untuk mencapai produktivitas organisai yang dituju. Terdapat beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia : Tujuan organisasional, individual, fungsional dan social.(Hamali 2018). Berlandaskan Ramlan (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia ialah dilihat dari bentuk validasi kerangka kerja yang terlihat jelas dengan peningkatan produktivitas bersama dengan tujuan organisasi.

B. Pelatihan

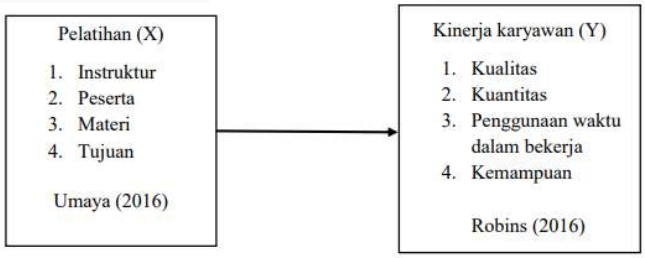
Pelatihan ialah suatu kegiatan guna peningkatan pengetahuan umum individu, termasuk peningkatan dengan penguasaan teori serta keterampilan yang diberikan agar tercapainya suatu tujuan. (Iskandar 2018). Menurut Mangkunegara (2017) mendifinisikan pelatihan ialah proses dalam memberi pengetahuan serta keahlian dan sikap agar karyawan memiliki keterampilan serta mampu menjalankan tanggung jawab sesuai dengan standar peraturan perusahaan. Terdapat dimensi serta indikator pelatihan yaitu: [1]instruktur, [2]peserta, [3]materi, dan [4]tujuan, (Umaya, 2016). Menurut Aprisella dan Wahyuningtyas (2020) pelatihan ialah sebuah kegiatan yang dilakukan dalam membimbing serta mengajarkan pekerja pada sebuah pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu supaya karyawan bisa menjalakan tanggung jawab nya dengan baik.Pada penelitian menurut Guan dan Frenkel (2018) juga mengatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi karyawan tentang pelatihan dan keterlibatan kerja. Sehingga, menyebabkan peningkatan kinerja setelah dilakukan pelatihan di perusahaan.

H1: Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Departement*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa.

C. Kinerja Karyawan

Menurut Rudhaliawan (2017) menjelaskan kinerja merupakan sebuah kata dari *job performance* atau *actual performace* bermakna sebuah prestasi kerja sesungguhnya yang digapai oleh individu. Menurut Romadhona dan Wahyuningtyas (2019) kinerja adalah kemampuan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai sasaran perusahaan, visi, misi suatu perencanaan sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang berwujud kuantitas, fleksibilitas, gagasan, keandalan, atau apa pun yang dibutuhkan oleh organisasi (Brahmasari; dalam Saputra dan Wahyuningtyas, 2021). Menurut Cookson (2017) terdapat beberapa faktor yang berdampak pada penilaian kinerja yakni: faktor kemampuan dan faktor motivasi. Terdapat beberapa indikator menurut Robins (2016), yakni: kuantitas, kualitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kemampuan.

D. Kerangka Pemikiran




Gambar 1 Kerangka Pemikiran (Data yang telah diolah oleh penulis, 2023)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif, artinya data yang didapatkan berupa angka yang bisa dihitung dan diperoleh dari kuesioner yang disebarkan berhubungan pada masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2022), menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan sebuah metode yang dilakukan dalam penelitian yang berdasarkan pengetahuan atas ilmu yang didapat. Menurut Rukajat (2018) metode deskriptif iadalah merupakan metode penelitian yang menggambarkan fenomena secara nyata, realistik, aktual, realistis, serta akurat membahas fakta-fakta yang terjadi dan hubungan antara fenomena yang ditemukan. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian CPDD (*corporate people division department).* Menurut Ulfa (2021) variable independent (variable bebas) diartikan sebagai variable yang mempengaruhi, pada penelitian ini variable bebas atau variable X nya yaitu pelatihan. Menurut Ulfa (2021) menjelaskan kembali mengenai variable dependent (variable terikat) variable yang memiliki dampak ataupun yang menjadi akibat dikarenakan adanya variable bebas. Pada penelitian ini untuk variable terikat atau variable (Y) nya ini yaitu Kinerja Karyawan.

Nugroho (2018) menjabarkan, populasi ialah sebuah generalisasi wilayah yang terdiri atas subyek/obyek yang memilki kualitas tertentu serta ditentukan oleh penulis, lalu dipelajari serta dipetik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian CPDD (*corporate people division department)* PT. Indocement Tunggal

Prakarsa sebanyak 120 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh,* maknanya teknik tersebut menggunakan serluruh populasi yang ada pada penelitian (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian CPDD (*corporate people division department)* PT. Indocement Tunggal Prakarsa sebanyak 120 orang. Rakhmat (2017) menjelaskan skala pengukuran ialah kepastian skala atas suatu variable bersadasarkan jenis data yang terdapat pada variable penelitian. Skala pengukuran ini sebagai sebuah patokan ataupun pedoman guna penentuan alat ukur untuk mendapatkan hasil data kuantitatif. Skala likert mempunyai tingkatan yang positif dan juga yang negatif dimulai dari yang positif mempunyai angka 5 dan negatif ada pada angka 1.

Pengujian validitas dan reliabilitas yang dilakukan oleh 120 responden dengan memanfaatkan *software* IBM SPSS-25. Teknik pengolaan data secara keseluruhan pada penelitian ini memfungsikan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) yakni PLS-SEM, dengan memfungsikan *software* SmartPLS. Tahapan analisis data yang dijalankan diawal yakni analisis deskriptif guna mengetahui serta mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian CPDD (*corporate people division department)* PT. Indocement Tunggal Prakarsa. Lalu dilanjutkan dengan memanfaatkan teknik SEM yakni evaluasi model pengukuran (*outer model*) antara lain *convergent validity* yang terlihat dari nilai *loading factor* pada setiap indikator harus > 0,5 agar dikatakan ideal (Wibowo, 2020) *internal composite reliability* yang dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* atau *composite reliability* di tiap variabel > 0,7 dengan memiliki nilai reliability yang tinggi (Muhammad dan Ahmad 2020) dan *discriminant validity* yang dapat dilihat pada skor *cross loading* pada setiap variabel dengan nilai > 0,5 (Muhammad dan Ahmad 2020). Selain itu dilaksanakan evaluasi model struktural (*inner model*) antara lain *R-Square* yang bisa dikatakan berdampak kuat dengan skor 0,67, *moderate* dengan nilai 0,33, serta lemah dengan nilai 0,19 (Ghazali, 2021). *F-Square* yang dapat dikatakan berdampak lemah dengan nilai 0,02, medium atau *moderate* dengan nilai 0,15, serta berdampak besar dengan nilai 0,35 (Ghazali, 2021). Terakhir, dilaksanakan pengujian signifikansi atau uji hipotesis menggunakan uji *bootstrapping* dengan melihat nilai t-hitung > t-tabel maka H1 diterima. Penelitian ini memfungsikan tingkat alpha 0,05 atau 5% dengan t-tabel sebesar 0,1793.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Demografi Responden

Dalam penelitian ini menggunakan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir serta lama bekerja. Hasil karakteristik responden berdasarkan usia karyawan bagian CPDD (*corporate people division department*) mayoritas berusia 26-30 tahun sebanyak 39 responden (32,6%). Jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah yang lebih besar dari jumlah perempuan. Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki 82 responden (68,3%). Berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas karyawan memiliki latar pendidikan S1 sebanyak 69 responden (57,5%). Selanjutnya, berdasarkan lama bekerja mayoritas telah bekerja 2-3 tahun sebanyak 54 responden (45%).

### B. Hasil Analisis Deskriptif

Pada variabel pelatihan memanfaatkan 4 dimensi yaitu instruktur, peserta, materi dan tujuan. Pada dimensi tersebut terdapat 9 indikator yang diukur, seluruh indikator berada pada garis kontinum 84% - 100% yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Artinya karyawan merasa bahwa pelatihan ini sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pada variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator yang diukur, seluruh indikator berada pada garis kontinum 84% - 100% yang termasuk dalam kriteria sangat baik, artinya karyawan merasa bahwa kinerja semakin meningkat setelah dilakukannya pelatihan. Hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja salah satunya ini ialah pelatihan.

### C. Hasil *Outer Model*

1. *Convergent Validity*

Tabel 3 Hasil *Convergent Validity*

| Indikator | Pelatihan (X) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---|---|---|
| P1 | 0,822 | |
| P2 | 0,785 | |
| P3 | 0,774 | |
| P4 | 0,760 | |

| | | |
|---|---|---|
| P5 | 0,803 | |
| P6 | 0,737 | |
| P7 | 0,789 | |
| P8 | 0,740 | |
| P9 | 0,784 | |
| KK1 | | 0,733 |
| KK2 | | 0,773 |
| KK3 | | 0,788 |
| KK4 | | 0,839 |
| KK5 | | 0,857 |
| KK6 | | 0,765 |
| KK7 | | 0,819 |
| KK8 | | 0,750 |
| KK9 | | 0,812 |

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023

Berlandaskan hasil analisis *convergent validity* yang telah dilaksanakan bisa terlihat jika skor *loading factor* yang dipunyai oleh setiap indikator pada masing-masing variabel pada penelitian ini mulai dari 0,822 hingga 0,812. Dapat dijsimpulkan jika tiap-tiap indikator didalam keseluruhan variabel bisa dinyatakan valid.

2. *Discriminant Validity*

Tabel 4 Hasil *Discriminant Validity*

| Indikator | Pelatihan (X) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---|---|---|
| P1 | **0,822** | 0,210 |
| P2 | **0,785** | 0,175 |
| P3 | **0,774** | 0,119 |
| P4 | **0,760** | 0,114 |
| P5 | **0,803** | 0,193 |
| P6 | **0,737** | 0,371 |
| P7 | **0,789** | 0,417 |
| P8 | **0,740** | 0,128 |
| P9 | **0,784** | 0,206 |
| KK1 | 0,197 | **0,733** |
| KK2 | 0,253 | **0,773** |
| KK3 | 0,260 | **0,788** |
| KK4 | 0,216 | **0,839** |
| KK5 | 0,249 | **0,857** |
| KK6 | 0,342 | **0,765** |
| KK7 | 0,275 | **0,819** |
| KK8 | 0,261 | **0,750** |
| KK9 | 0,308 | **0,812** |

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023

Bealaskan hasil analisis *discriminant validity* yang sudah dilaksanakan bisa terlihat nilai *cross loading* pada tiap-tiap variabel lebih dari 0,7, serta korelasi antara variabel dan indikatornya lebih tinggi dari ukuran variabel lainnya, maka menetapkan jika keseluruhan variabel mempunyai nilai *discriminant validity* yang baik.

3. *Composite Reliability*

Tabel 5 Hasil Composite Reliability

| Variabel | Composite Reliability | Nilai kritis | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Evaluasi Model |
|---|---|---|---|---|---|
| Pelatihan (X) | 0,932 | > 0,7 | 0,927 | > 0,7 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,939 | > 0,7 | 0,927 | > 0,7 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023

Berlandaskan hasil analisis *composite reliability* yang sudah dijalankan bisa dijabarkan jika nilai *cronbach's alpha* serta *composite reliability* yang dipunya oleh variabel dalam penelitian ini memiliki skor lebih dari 0,7, hingga dapat dikatakan jika seluruh variabel penelitian ini *reliable.*

D. Hasil *Inner Model*

1. *R-Square*

Tabe 6 Hasil R-Square

| Variabel | R Square |
|---|---|
| Kinerja Karyawan | 0,526 |

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023

Hasil nilai *r-square* yang dilakukan guna mengartikan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Tabel diatas menunjukan jika nilai r-square untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,526 atau 52,6% yang masuk pada klasifikasi kuat.

2. Uji Signifikansi

Tabel 7 Uji Signifikansi

| Hipotesis | Variabel | Original Sampel | Sampel Mean | Standard Deviation | T-Statistic | P-Value |
|---|---|---|---|---|---|---|
| H1 | Pelatihan > Kinerja karyawan | 0,725 | 0,763 | 0,089 | 8,107 | 0,000 |

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023

Berlandaskan tabel diatas, nilai uji signifikansi pada penelitian ini besar t-hitung yaitu 7,987 terlihat pada tabel t-statistic yang artinya nilai t-hitung > 1,96 dan nilai *path coefficient* dapat dilihat pada tabel original sampel yakni 0,339 dan p-value sebesar 0,000 < 0,5. Makna, Pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian CPDD ((*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa.

3. *F-Square*

Tabel 8 Hasil *F-Square*

| Variabel | F Square |
|---|---|
| Pelatihan | 1,111 |

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023

Nilai *f-square* pada variabel pelatihan yang telah dianalisis menggunakan sem-pls3 yaitu sebesar 1,111 yang masuk dalam kategori besar

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis sudah melakukan pengolahan data terhadap tanggapan responden dengan jumlah responden 120 responden karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department*). Dari hasil pembahasan pada penelitian ini, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan. Pelatihan yang dilakukan oleh bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakasarsa sudah sangat baik. Artinya, pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan jika tingkat kinerja karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa sudah sangat baik. Hal ini mengindikasikan jika tingkat kinerja karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa sudah sangat tinggi.

Pelatihan beperngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian CPDD (*Corporate People Division Department*) PT. Indocement Tunggal Prakarsa Hal ini diindikasikan oleh hasil *path coefficients* yang bernilai positif dan terpenuhinya syarat signifikansi. Kemudian, pengaruh yang diberikan oleh Pelatihan terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori kuat, dibuktikan dengan nilai r-*square* pada penelitian ini.

## REFERENSI


Ahmad, M. (2020). Pengaruh Pelatihan SDM Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarkha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.

Anggereni, N. W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa. Kabupaten Buleleng. *Pendidikan Ekonomi Undikhsa*.

Bayu, R. R., & Wahyuningtyas, R. (2022). The Effect of Working Condition , Recognition and Career Management on Employee Engagement on Transmission Unit PT. 6(5), 9156–9165.

Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2017). hubungan baik antara kinerja karyawan dengan kepuasan konsumen pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi. *Davis Dalam Mangkunegara (2017:67)*, 8–29.

Ghazali. (2021). *Partial Least Square (Konsep, Teknik Dan Aplikasi) Menggunakan SmartPls 3.2.9*.

Iskandar. (2018). Kerjasama Tim Pada Anggota Sekolah Sepak Bola (SSB) Tunas Bangsa. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, *9*(2), 99.

Januar, D. R., Dan, & Sary, F. P. (2019). The Influence Of Training On Employee Performance At PT. Simpatindo Multimedia West Bandung. 6(2), 3821–3827.

Prasadja. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. 1–15. http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB II.pdf

Rahmawati, D. A., & Wahyuningtyas, R. (2022). Design of Performance Appraisal Based On Key Performance Indicators At PT XYZ. 2522–2534.

Rakhmat, S. (2017). Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan. *Konsep Dan Penerapan*.

Rohmah, Nurruli, F. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Saya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *2*(1), 1–11.

Romadhona, A. F., & Wahyuningtyas, R. (2019). Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tamansari. 12(1), 24–30.

Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Kader. 1–10.

Saputra, E. A., & Wahyuningtyas, R. (2021). Implementation of great leadership style to leverage employees' performance in PT Telkom Akses Indonesia. *International Journal of Learning and Change*. https://doi.org/10.1504/IJLC.2021.115203

Ulfa, R. (2019). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, *6115*, 342–351.

Umaya, M. siti. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danareksa Sekuritas. *Scientific Joournal*

Wahyuningtyas, R., &, & Aprisella, R. (2020). Effect of Training on Competence Case: Flight Attendant Garuda Indonesia Training Center. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indoensia*.

Wijaya, S., Wulansari, P., & Ayuningtias, H. G. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Paud Telkom*. *8*(5), 4675–4680.