

Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi di Toyota Auto 2000 Plaju, Palembang

Aisyah Gumaya, Sulaiman Helmi, Sunda Ariana

Universitas Bina Darma, Indonesia

Penulis Korespondensi: sulaimanhelmi@binadarma.ac.id

Informasi Artikel:

Received: 22 Juni 2026; Accepted: 15 Agustus 2026; Published: 20 Oktober 2026

Abstract

The rapid development of the business world in an increasingly competitive environment requires companies to continuously improve the quality of human resources as one of the main factors in achieving organizational goals. Administrative staff play an important role in supporting the smooth operation of a company; therefore, improving their abilities and skills through appropriate job training programs is essential. This study aims to analyze the implementation of job training and its contribution to improving the performance of administrative staff at Toyota Auto 2000 Plaju Palembang. This research employed a qualitative descriptive method with data collection techniques consisting of observation, interviews, and documentation conducted during the internship period. The collected data were analyzed through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that Toyota Auto 2000 Plaju Palembang has implemented job training programs periodically for administrative staff, both for new employees and existing employees. The training was conducted through various methods, including direction from supervisors, mentoring by experienced employees, discussions, and direct work practices. The implementation of job training had a positive impact on improving administrative staff performance, as indicated by increased understanding of duties and responsibilities, improved accuracy in document management, better ability to operate the company's administrative systems, and greater effectiveness in completing tasks. In addition to improving technical skills, training also enhanced employees' confidence in dealing with changes in work systems and procedures. This study concludes that job training plays an important role in supporting the improvement of administrative staff performance at Toyota Auto 2000 Plaju Palembang. However, this study is limited by the scope of the research object, which only covers one company, and the limited observation period. Future research is recommended to apply quantitative or mixed-method approaches with broader research subjects to obtain more comprehensive findings regarding the relationship between job training and employee performance.

Keywords: Job Training, Employee Performance, Administrative Staff, Human Resource Management, Toyota Auto 2000.

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya (Sutrisno et al., 2022). Di antara berbagai sumber daya yang ada, sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Mardiana & Haryanto, 2023). Keberadaan teknologi dan fasilitas kerja yang memadai tidak akan memberikan hasil yang optimal tanpa

Published by:

didukung oleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan ([Pratama et al., 2024](#)). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif ([Sari & Wahyuni, 2021](#)). [Kasmir \(2022\)](#) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikelola dan dikembangkan karena memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan ([Kasmir, 2022](#)).

Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan ([Kurniawan & Rahmawati, 2022](#)). Kinerja mencerminkan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan ([Ariani et al., 2023](#)). Tingkat kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat menghambat kelancaran operasional organisasi ([Hidayat et al., 2024](#)). Menurut [Mangkunegara \(2021\)](#), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya ([Mangkunegara, 2021](#)). Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawannya ([Syardiansah et al., 2021](#)).

Salah satu faktor yang diyakini memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja adalah pelatihan kerja ([Sugiarti et al., 2021](#)). Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan ([Yusuf et al., 2022](#)). Melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur kerja, penggunaan teknologi, maupun penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya ([Prasetyo & Anwar, 2023](#)). [Hasibuan \(2021\)](#) menyatakan bahwa pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan sehingga dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien ([Hasibuan, 2021](#)).

Dalam kegiatan operasional perusahaan, tenaga administrasi memiliki peran yang cukup penting karena bertanggung jawab terhadap pengelolaan berbagai aktivitas administrasi yang mendukung kelancaran pekerjaan ([Nugroho & Wahyuni, 2021](#)). Tugas tenaga administrasi meliputi pengelolaan dokumen, pengarsipan data, penyusunan laporan, penginputan informasi, serta koordinasi dengan bagian lain yang berkaitan dengan proses administrasi perusahaan ([Fauzi et al., 2022](#)). Mengingat pentingnya tugas tersebut, tenaga administrasi dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, dan akurat ([Rahman et al., 2023](#)). Kemampuan administrasi yang baik juga berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja karena tenaga administrasi menjadi bagian yang mendukung proses penyediaan informasi dan pengelolaan aktivitas organisasi ([Putri & Kurniawan, 2024](#)). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi tenaga administrasi melalui pengembangan keterampilan dan pelatihan kerja menjadi hal yang penting agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang ([Setiawan et al., 2025](#)).

Toyota Auto 2000 Plaju Palembang merupakan salah satu cabang dealer Toyota yang berada di bawah PT Astra International Tbk. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan pelayanan otomotif, Toyota Auto 2000 Plaju Palembang menerapkan berbagai sistem administrasi untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Pelaksanaan administrasi yang baik sangat diperlukan karena berhubungan dengan pengelolaan data pelanggan, dokumen kendaraan, transaksi penjualan, serta administrasi layanan purna jual. Oleh karena itu, tenaga administrasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan sistem kerja dan

teknologi yang digunakan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan magang, Toyota Auto 2000 Plaju Palembang secara rutin melaksanakan kegiatan pelatihan kerja bagi karyawannya. Pelatihan tersebut bertujuan untuk membantu karyawan memahami prosedur kerja, meningkatkan keterampilan penggunaan sistem administrasi, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa kemampuan dan pemahaman setiap tenaga administrasi tidak selalu berada pada tingkat yang sama. Perbedaan kemampuan tersebut dapat memengaruhi kecepatan penyelesaian pekerjaan maupun ketepatan dalam pengolahan data administrasi.

Penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan dapat membantu karyawan meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan ([Jansen et al., 2023](#)). Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu meningkatkan keterampilan dan pemahaman terhadap tugas yang dijalankan ([Nabilah et al., 2023](#)).

Berdasarkan uraian tersebut, pelatihan kerja merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga administrasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mengenai pelaksanaan pelatihan kerja dan kaitannya dengan kinerja tenaga administrasi di Toyota Auto 2000 Plaju Palembang. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pelatihan kerja dalam mendukung peningkatan kinerja tenaga administrasi serta menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif. Atas dasar tersebut, penulis tertarik untuk menyusun laporan magang dengan judul “Analisis Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Administrasi di Toyota Auto 2000 Plaju Palembang”.

2. Solusi Masalah

- 2.1 Meningkatkan efektivitas program pelatihan kerja melalui pelaksanaan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan*
- 2.2 Mengoptimalkan metode pelatihan melalui kombinasi teori, praktik langsung, dan pendampingan kerja*
- 2.3 Melakukan evaluasi dan pengembangan program pelatihan berdasarkan kebutuhan karyawan*

3. Metode Pelaksanaan

3. 1 Objek Penelitian

Pada laporan praktik kerja/magang ini menjadi objek penelitian adalah Toyota Auto 2000 Plaju, Palembang.

3. 2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data yang digunakan dalam laporan praktik kerja (magang) terdapat dua sumber data yaitu sebagai berikut.

Data Primer: Data primer didapatkan secara langsung pada saat penulis melakukan program

magang pada AUTO2000 Cabang Plaju. Data diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara dengan pihak terkait di AUTO2000 Cabang Plaju yang dilakukan selama proses magang. Data Sekunder: Data sekunder didapatkan dari literatur serta referensi lainnya yang berkaitan dengan laporan akhir penulis, mulai dari jurnal dan laporan akhir yang berkaitan dengan pelatihan kerja bagian administrasi.

Dalam penyusunan laporan magang ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3. 3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penyusunan laporan magang ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan dengan mengolah data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi selama kegiatan magang berlangsung. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus pembahasan mengenai pelaksanaan pelatihan kerja dan kinerja tenaga administrasi di Toyota Auto 2000 Plaju Palembang. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk uraian deskriptif agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran mengenai pelaksanaan pelatihan kerja serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja tenaga administrasi di Toyota Auto 2000 Plaju Palembang.

3. 5. Tempat dan Waktu Magang

Tempat pelaksanaan Praktik Kerja/Magang yaitu sebagai berikut: Nama Instansi : Toyota-Auto2000 Cabang Plaju, Kota Palembang. Alamat: Jl. Jenderal Ahmad Yani, 14 Ulu, Kec. Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30211. Telepon: 0711 512000. Website : Auto2000.co.id.

Kegiatan magang di AUTO2000 Cabang Plaju, Kota Palembang, dimulai pada tanggal 9 Maret hingga 30 Juni 2026. Kegiatan ini dilakukan setiap hari Senin hingga Jum'at pukul 08.00-16.00 WIB dan pada hari Sabtu setiap pukul 08.00-14.00 WIB dengan istirahat 1 jam dimulai pukul 12.00 13.00 WIB.

4. Hasil Pelaksanaan dan Diskusi

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data pada Bab I, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi pada Toyota Auto2000 Plaju, Palembang, terkait analisis pelatihan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di Toyota Auto2000 Plaju, Palembang, dapat diuraikan sebagai berikut.

4.1. Pelatihan Kerja di Auto2000 Plaju, Palembang

Toyota Auto 2000 Cabang Plaju secara rutin melaksanakan program pelatihan kerja bagi tenaga administrasi sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja karyawan. Pelatihan tersebut diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu. Program pelatihan dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan administrasi yang meliputi pengelolaan dokumen, penginputan data, pengarsipan berkas, penggunaan sistem administrasi perusahaan, serta pelayanan kepada pelanggan. Melalui

pelatihan tersebut, tenaga administrasi diharapkan mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga dapat bekerja secara efektif dan sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Pelaksanaan pelatihan kerja di Toyota Auto 2000 Plaju dilakukan melalui berbagai metode, seperti pengarahan dari atasan, pendampingan oleh karyawan yang lebih berpengalaman, serta praktik kerja secara langsung di lingkungan kerja. Metode tersebut dipilih agar tenaga administrasi tidak hanya memahami materi secara teori, tetapi juga mampu menerapkannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanya dan berdiskusi mengenai kendala yang dihadapi selama bekerja sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lebih optimal.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Pelatihan Kerja

4.2 Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Administrasi

Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Melalui pelatihan, karyawan dapat memahami cara kerja yang sesuai dengan standar perusahaan serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu upaya yang penting dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi.

Di Toyota Auto 2000 Cabang Plaju Palembang, pelatihan kerja diberikan kepada tenaga administrasi sebagai bagian dari proses pengembangan karyawan. Kegiatan ini tidak hanya ditujukan bagi karyawan baru, tetapi juga bagi karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu. Pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan administrasi, seperti pengelolaan dokumen, penginputan data, pengarsipan berkas, penggunaan sistem administrasi perusahaan, serta pemahaman terhadap prosedur kerja yang berlaku. Dengan adanya pelatihan tersebut, tenaga administrasi diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Pelaksanaan pelatihan dilakukan melalui berbagai cara, antara lain pengarahan dari atasan, pendampingan oleh karyawan yang lebih berpengalaman, diskusi terkait pekerjaan, serta praktik langsung di lingkungan kerja. Metode tersebut memungkinkan karyawan untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Selain menerima materi, karyawan juga dapat belajar secara langsung melalui pengalaman kerja sehingga proses pembelajaran menjadi lebih mudah dipahami dan diterapkan.

Pelatihan kerja memiliki peranan yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi. Melalui pelatihan, karyawan dapat memahami prosedur kerja dengan lebih baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, pelatihan juga membantu meningkatkan ketelitian dalam pengelolaan dokumen, mengurangi kesalahan saat melakukan penginputan data, serta mempercepat proses penyelesaian tugas administrasi. Kemampuan tersebut sangat dibutuhkan karena pekerjaan administrasi berhubungan langsung dengan kelancaran aktivitas operasional perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [Jansen \(2023\)](#) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan. Peningkatan kemampuan tersebut kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik dapat membantu karyawan bekerja lebih optimal serta mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian [Nabilah et al. \(2023\)](#) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh pelatihan secara berkala cenderung memiliki pemahaman kerja yang lebih baik, lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, serta mampu menunjukkan hasil kerja yang lebih maksimal dibandingkan karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan secara memadai.

Selain memberikan manfaat dalam aspek teknis pekerjaan, pelatihan kerja juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Tenaga administrasi yang memahami tugas dan prosedur kerja dengan baik akan lebih siap menghadapi berbagai situasi yang muncul selama bekerja. Mereka juga lebih mampu mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan aturan dan kebijakan perusahaan. Kondisi ini dapat mendukung terciptanya kualitas kerja yang lebih baik serta membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang penting terhadap kinerja tenaga administrasi. Pelatihan yang dilaksanakan secara terarah dan berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pemahaman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan meningkatnya kompetensi tersebut, tenaga administrasi dapat bekerja lebih efektif, mengurangi kesalahan kerja, dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi kelancaran operasional Toyota Auto 2000 Cabang Plaju Palembang.

4.3 Kinerja Tenaga Bagian Administrasi

Kinerja tenaga administrasi merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai administrasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja tersebut mencerminkan tingkat keberhasilan tenaga administrasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, target, dan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam suatu perusahaan, tenaga administrasi memiliki peran penting karena bertanggung jawab dalam pengelolaan data, pengarsipan dokumen, penyusunan laporan, serta berbagai kegiatan administrasi lainnya yang mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Menurut [Mangkunegara \(2021\)](#), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. [Kasmir \(2022\)](#) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu.

Dengan demikian, kinerja tenaga administrasi dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai administrasi dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Kinerja tenaga administrasi tidak hanya diukur dari banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Ketelitian dalam menginput data, kemampuan mengelola dokumen, ketepatan waktu dalam menyelesaikan laporan, serta kemampuan menjaga keakuratan informasi menjadi aspek penting dalam menilai kinerja tenaga administrasi. Kesalahan dalam pekerjaan administrasi dapat menyebabkan keterlambatan proses kerja, ketidaksesuaian data, bahkan menghambat pengambilan keputusan oleh perusahaan.

Selain itu, kinerja tenaga administrasi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan kerja, pengalaman, motivasi, lingkungan kerja, serta pelatihan yang diberikan perusahaan. Tenaga administrasi yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik cenderung mampu bekerja lebih cepat, teliti, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan dukungan melalui pelatihan dan pengembangan agar kinerja tenaga administrasi dapat terus meningkat.

Dalam perusahaan otomotif seperti Toyota Auto 2000 Cabang Plaju Palembang, tenaga administrasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran kegiatan operasional. Pekerjaan administrasi yang dilakukan meliputi pengelolaan dokumen kendaraan, penginputan data pelanggan, pengarsipan berkas, penyusunan laporan, serta administrasi pelayanan pelanggan. Oleh karena itu, kinerja tenaga administrasi yang baik sangat diperlukan untuk menjaga ketepatan data, mempercepat proses pelayanan, dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif.

4.4. Pembahasan

Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Administrasi

Berdasarkan hasil penelitian, Toyota Auto 2000 Cabang Plaju secara rutin melaksanakan program pelatihan kerja bagi tenaga administrasi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pelatihan tersebut diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan yang telah bekerja dalam periode tertentu. Materi pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan administrasi, seperti pengelolaan dokumen, penginputan data, pengarsipan berkas, penggunaan sistem administrasi perusahaan, serta pelayanan kepada pelanggan. Melalui pelatihan tersebut, tenaga administrasi diharapkan mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja di Toyota Auto 2000 Plaju dilakukan melalui berbagai metode, seperti pengarahan dari atasan, pendampingan oleh karyawan yang lebih berpengalaman, diskusi, serta praktik kerja secara langsung. Metode tersebut bertujuan agar karyawan tidak hanya memahami materi secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, perusahaan juga melakukan evaluasi setelah pelatihan dilaksanakan untuk mengetahui tingkat pemahaman dan kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan materi yang telah diberikan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja tenaga administrasi. Setelah mengikuti pelatihan, karyawan menjadi lebih memahami

prosedur kerja yang berlaku, lebih teliti dalam mengelola dokumen, serta lebih terampil dalam menggunakan sistem administrasi perusahaan. Kemampuan tersebut membantu mengurangi kesalahan dalam pekerjaan administrasi dan meningkatkan ketepatan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, tenaga administrasi juga mampu bekerja dengan lebih cepat karena telah memahami alur kerja dan prosedur yang harus dijalankan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien ([Kasmir, 2022](#)). Pelatihan kerja tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga membantu membentuk sikap kerja yang lebih profesional sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks Toyota Auto 2000 Plaju, pelatihan kerja menjadi salah satu sarana yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi tenaga administrasi agar mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap kegiatan operasional perusahaan.

Selain meningkatkan kemampuan teknis, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap peningkatan rasa percaya diri tenaga administrasi. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan merasa lebih siap dalam menjalankan tugas dan lebih memahami cara menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dalam pekerjaan. Dengan meningkatnya pemahaman dan keterampilan kerja, tenaga administrasi menjadi lebih yakin dalam mengambil keputusan serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala yang dihadapi selama pelaksanaan pelatihan kerja, seperti keterbatasan waktu pelatihan dan perbedaan kemampuan setiap karyawan dalam memahami materi yang diberikan. Namun, kendala tersebut dapat diatasi melalui pendampingan dari atasan maupun rekan kerja yang lebih berpengalaman. Perusahaan juga terus melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan pelatihan agar materi yang diberikan lebih mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tenaga administrasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi di Toyota Auto 2000 Cabang Plaju. Pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, ketelitian, kecepatan kerja, serta rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugas administrasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja tenaga administrasi dan berkontribusi terhadap kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja Tenaga Bagian Administrasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan tenaga administrasi dan pihak yang terkait di Toyota Auto 2000 Plaju Palembang, diketahui bahwa kinerja tenaga administrasi secara umum berada pada kategori yang baik. Hal tersebut terlihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas administrasi yang menjadi tanggung jawabnya, seperti pengelolaan dokumen, penginputan data pelanggan, pengarsipan berkas, penyusunan laporan, serta penyelesaian berbagai pekerjaan administrasi lainnya. Seluruh kegiatan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan standar operasional yang berlaku di perusahaan, sehingga mendukung kelancaran kegiatan operasional sehari-hari.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari narasumber, tenaga administrasi dituntut untuk

bekerja secara teliti karena pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan data dan dokumen perusahaan. Ketelitian menjadi salah satu aspek penting dalam pekerjaan administrasi karena kesalahan dalam penginputan data maupun pengelolaan dokumen dapat menimbulkan kendala pada proses kerja berikutnya. Meskipun demikian, tenaga administrasi di Toyota Auto 2000 Plaju Palembang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan berusaha meminimalkan terjadinya kesalahan melalui pemeriksaan kembali terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan memiliki peranan dalam membantu tenaga administrasi meningkatkan kemampuan kerja mereka. Pelatihan yang diberikan tidak hanya berisi penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan, tetapi juga mencakup pemahaman mengenai prosedur administrasi, penggunaan sistem kerja perusahaan, serta tata cara penyelesaian pekerjaan sesuai standar yang berlaku. Melalui pelatihan tersebut, karyawan memperoleh pengetahuan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Para narasumber menyampaikan bahwa setelah mengikuti pelatihan kerja, mereka menjadi lebih memahami alur pekerjaan yang harus dilakukan. Pemahaman tersebut membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat karena telah mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan pada setiap proses administrasi. Selain itu, pelatihan juga membantu mengurangi keraguan ketika menghadapi pekerjaan baru karena karyawan telah memperoleh penjelasan dan arahan sebelumnya. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja tenaga administrasi dalam menjalankan tugasnya.

Pelatihan kerja juga memberikan manfaat dalam meningkatkan kemampuan tenaga administrasi dalam menggunakan sistem administrasi yang diterapkan perusahaan. Seiring berkembangnya teknologi, sebagian besar pekerjaan administrasi dilakukan dengan memanfaatkan sistem komputerisasi yang membutuhkan pemahaman dan keterampilan tertentu. Berdasarkan hasil wawancara, kemampuan karyawan dalam mengoperasikan sistem administrasi perusahaan menjadi lebih baik setelah mengikuti pelatihan. Karyawan menjadi lebih mudah melakukan penginputan data, pencarian dokumen, pengolahan informasi, serta penyusunan laporan yang diperlukan dalam kegiatan operasional perusahaan.

Selain meningkatkan kemampuan teknis, pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap tingkat ketelitian tenaga administrasi. Narasumber menjelaskan bahwa pelatihan membantu mereka memahami pentingnya ketepatan dalam mengelola data dan dokumen. Dengan adanya pemahaman tersebut, karyawan menjadi lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kesalahan administrasi dapat diminimalkan. Ketelitian yang meningkat ini memberikan dampak positif terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan membantu menjaga kelancaran proses administrasi perusahaan.

Dari sisi penyelesaian pekerjaan, tenaga administrasi juga merasakan bahwa pelatihan kerja membantu mereka bekerja lebih efisien. Pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan membuat karyawan mampu menentukan langkah kerja yang lebih tepat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditentukan. Kemampuan tersebut sangat penting mengingat aktivitas administrasi di Toyota Auto 2000 Plaju Palembang berkaitan dengan berbagai bagian lain dalam perusahaan yang membutuhkan informasi dan dokumen secara cepat dan akurat.

Selain aspek kemampuan dan keterampilan, pelatihan kerja juga memberikan pengaruh

terhadap rasa percaya diri tenaga administrasi. Karyawan merasa lebih siap dalam melaksanakan tugas karena telah memahami prosedur kerja dan mengetahui cara mengatasi berbagai kendala yang mungkin muncul selama bekerja. Rasa percaya diri tersebut membuat karyawan lebih berani mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan serta lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan sistem maupun prosedur kerja yang diterapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja tenaga administrasi di Toyota Auto 2000 Plaju Palembang. Pelatihan membantu meningkatkan pemahaman kerja, keterampilan penggunaan sistem administrasi, ketelitian dalam pengelolaan dokumen, efisiensi penyelesaian pekerjaan, serta rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja tenaga administrasi dan berperan dalam menjaga kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

Kendala dan Saran dalam Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan tenaga administrasi di Toyota Auto 2000 Plaju Palembang, diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan kerja yang diselenggarakan perusahaan secara umum telah berjalan dengan baik dan memberikan manfaat dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan administrasi. Pelatihan yang diberikan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan, meningkatkan kemampuan penggunaan sistem administrasi perusahaan, serta memperbaiki ketelitian dalam pengelolaan dokumen dan data. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh tenaga administrasi selama mengikuti pelatihan kerja.

Salah satu kendala yang paling sering ditemui adalah keterbatasan waktu pelaksanaan pelatihan. Tenaga administrasi tetap memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan rutin yang berkaitan dengan pelayanan administrasi perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan pelatihan harus dilaksanakan di sela-sela aktivitas kerja sehingga waktu yang tersedia untuk menerima materi dan melakukan praktik menjadi terbatas. Dalam beberapa kondisi, karyawan harus membagi fokus antara mengikuti pelatihan dan menyelesaikan pekerjaan yang memiliki batas waktu tertentu. Akibatnya, proses pemahaman materi terkadang tidak dapat dilakukan secara maksimal dalam satu waktu.

Selain keterbatasan waktu, perbedaan tingkat pemahaman dan kemampuan setiap karyawan juga menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan pelatihan kerja. Setiap tenaga administrasi memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta kemampuan belajar yang berbeda. Ada karyawan yang dapat memahami materi pelatihan dengan cepat, namun ada pula yang membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami prosedur kerja maupun penggunaan sistem administrasi yang diajarkan. Perbedaan kemampuan tersebut menyebabkan proses pembelajaran tidak selalu berjalan dengan kecepatan yang sama pada setiap peserta pelatihan.

Kendala lain yang ditemukan berkaitan dengan perkembangan teknologi dan sistem administrasi yang digunakan perusahaan. Toyota Auto 2000 Plaju Palembang secara berkala melakukan pembaruan terhadap sistem kerja dan prosedur administrasi guna meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional. Perubahan tersebut mengharuskan tenaga administrasi untuk terus mempelajari hal-hal baru agar dapat menyesuaikan diri dengan sistem yang diterapkan. Dalam proses penyesuaian tersebut, sebagian karyawan membutuhkan waktu untuk memahami fitur-fitur baru, alur kerja yang berbeda, maupun prosedur yang mengalami

perubahan. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri, terutama bagi karyawan yang sudah terbiasa menggunakan sistem sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara, beberapa narasumber juga menyampaikan bahwa materi pelatihan terkadang cukup banyak untuk dipelajari dalam waktu yang relatif singkat. Hal tersebut menyebabkan peserta pelatihan perlu mengulang kembali materi secara mandiri agar pemahaman yang diperoleh menjadi lebih optimal. Oleh karena itu, keberadaan panduan kerja, modul pelatihan, maupun arahan dari atasan sangat membantu karyawan dalam memperdalam materi yang telah diberikan selama pelatihan berlangsung.

Meskipun terdapat beberapa kendala, perusahaan berupaya mengatasinya melalui berbagai bentuk pendampingan dan bimbingan kerja. Tenaga administrasi yang mengalami kesulitan dapat berkonsultasi dengan atasan maupun rekan kerja yang lebih berpengalaman. Pendampingan tersebut membantu karyawan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai materi pelatihan serta memberikan solusi terhadap permasalahan yang ditemui selama pelaksanaan pekerjaan. Adanya kerja sama yang baik antarpegawai juga menjadi faktor yang membantu proses adaptasi terhadap sistem dan prosedur kerja yang baru.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh narasumber untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja di Toyota Auto 2000 Plaju Palembang. Salah satu saran yang paling banyak disampaikan adalah pelaksanaan pelatihan secara rutin dan berkelanjutan. Pelatihan yang dilakukan secara berkala dinilai dapat membantu tenaga administrasi memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan sistem kerja yang diterapkan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat terus meningkatkan kompetensinya dan mampu mengikuti perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Selain itu, narasumber juga menyarankan agar pelatihan lebih banyak disertai dengan praktik langsung dibandingkan penyampaian materi secara teori. Metode praktik dianggap lebih efektif karena peserta dapat langsung mencoba dan memahami proses kerja yang sebenarnya. Melalui praktik langsung, karyawan dapat lebih mudah mengingat langkah-langkah pekerjaan serta memahami cara penggunaan sistem administrasi yang digunakan perusahaan. Dengan demikian, materi yang diperoleh selama pelatihan dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan sehari-hari.

Saran berikutnya adalah penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan yang sedang dihadapi oleh tenaga administrasi. Materi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan akan lebih mudah dipahami serta memberikan manfaat yang lebih besar dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan panduan atau modul pelatihan yang dapat dipelajari kembali oleh karyawan setelah pelatihan selesai dilaksanakan.

Keberadaan modul tersebut dapat membantu karyawan mengingat materi yang telah diberikan dan menjadi referensi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan. Secara keseluruhan, pelaksanaan pelatihan kerja di Toyota Auto 2000 Plaju

Palembang telah memberikan manfaat yang baik bagi tenaga administrasi. Namun demikian, upaya perbaikan dan pengembangan program pelatihan tetap perlu dilakukan agar pelatihan yang diberikan semakin efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, materi yang relevan, serta metode pembelajaran yang lebih aplikatif, diharapkan kemampuan dan kinerja tenaga administrasi dapat terus meningkat

sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di Toyota Auto 2000 Plaju Palembang. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode observasi dan wawancara selama kegiatan magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Toyota Auto 2000 Plaju Palembang telah melaksanakan program pelatihan kerja secara berkala yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama, terutama ketika terjadi perubahan sistem, prosedur kerja, dan kebijakan perusahaan. Metode pelatihan yang diterapkan meliputi pengarahan, pendampingan oleh karyawan berpengalaman, diskusi, serta praktik kerja langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja tenaga administrasi. Peningkatan tersebut terlihat dari meningkatnya pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab, ketelitian dalam pengelolaan dokumen, kemampuan mengoperasikan sistem administrasi perusahaan, serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional yang berlaku. Selain meningkatkan kemampuan teknis, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan sehingga lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan kerja.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu pelaksanaan penelitian hanya dilakukan dalam lingkup satu perusahaan dengan waktu pengamatan yang terbatas selama kegiatan magang. Selain itu, penelitian belum mengukur pengaruh pelatihan kerja secara kuantitatif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan kerja dengan materi yang lebih terstruktur, evaluasi berkala, serta penyesuaian terhadap kebutuhan karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode kuantitatif atau metode campuran dengan cakupan perusahaan yang lebih luas untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai hubungan pelatihan kerja dan kinerja tenaga administrasi.

Daftar Pustaka

- Ariani, D. W., Saputra, I. W., & Suharnomo, S. (2023). The influence of employee competence and work motivation on employee performance in organizations. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), 1–15. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.1647>
- Fauzi, A., Wulandari, R., & Hidayat, T. (2022). The influence of administrative competence and work discipline on employee performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 11(6), 12–19. <https://doi.org/10.35629/8028-1106011219>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.

- Hidayat, R., Fahmy, R., & Rahim, R. (2024). The effect of human resource management practices on employee performance: The mediating role of organizational commitment. *Journal of System and Management Sciences*, 14(2), 233–247. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2024.0215>
- Jansen, J., Nursanti, T. D., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.371>
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Kurniawan, R., & Rahmawati, D. (2022). Employee performance improvement through human resource management practices and organizational support. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 145–156. <https://doi.org/10.24123/jmb.v9i2.5678>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, T., & Haryanto, A. (2023). Human resource management strategies in improving organizational performance through employee competency development. *International Journal of Business and Management Invention*, 12(4), 45–52. <https://doi.org/10.35629/8028-1204044552>
- Nabilah, N., Roswaty, R., & Ulum, M. B. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan melalui peningkatan kompetensi kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 21(2), 123–134. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v21i2.18924>
- Nugroho, A., & Wahyuni, S. (2021). The role of human resource management in improving organizational effectiveness through employee competency development. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 45–54. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.1.45-54>
- Prasetyo, E. T., & Anwar, K. (2023). The effect of employee training and competency development on employee performance in the digital transformation era. *International Journal of Business, Economics and Law*, 28(1), 45–53. <https://doi.org/10.22146/jieb.v28i1.5637>
- Pratama, A., Supriyanto, S., & Nugraha, A. (2024). The role of human resource development in improving employee performance in the digital era. *Journal of Management Development*, 43(2), 156–168. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2023-0198>
- Putri, R. A., & Kurniawan, D. (2024). Administrative competence and digital transformation capability as determinants of employee performance in organizations. *Journal of Management and Business Education*, 7(2), 145–157. <https://doi.org/10.35508/jmbe.v7i2.12345>
- Rahman, M. A., Prasetyo, E., & Lestari, D. (2023). Employee skills development and its impact on work effectiveness in organizational settings. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1–14. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1567>
- Sari, D. P., & Wahyuni, S. (2021). The influence of human resource management practices on employee performance and organizational effectiveness. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 115–124. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.115-124>

- Setiawan, R., Suryani, N., & Ramadhan, F. (2025). The effect of training and competency development on employee performance in the workplace. *Journal of Human Resource Management Studies*, 5(1), 33–45. <https://doi.org/10.24036/jhrms.v5i1.4567>
- Sugiarti, E., Supriadi, D., & Riyanto, S. (2021). The effect of training and work discipline on employee performance in the company. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(4), 2205–2212. <https://doi.org/10.18535/ijsrcm/v9i4.em03>
- Sutrisno, E., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2022). The effect of human resource quality and organizational commitment on company performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(6), 123–132. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no6.0123>
- Syardiansah, S., Utami, S., & Safitri, D. (2021). The effect of training and work motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable. *International Journal of Educational Review, Law and Social Sciences*, 1(2), 131–142. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i2.61>
- Yusuf, M., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2022). The influence of training, competence, and motivation on employee performance. *Journal of Management and Business Review*, 19(2), 135–147. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i2.292>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

