

**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan  
di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung – Jawa Barat**  
The Influence of Education And Training on Employee Performance at PT. Perkebunan  
Nusantara VIII in Bandung – Jawa Barat

<sup>1</sup>Afrina Dewi Sugiarti, <sup>2</sup>Aminuddin Irfani

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116  
email : aaftrinadewi19@yahoo.com

**Abstract.** The purpose of this study is to determine the implementation of education and training and employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung. And to find the influence between Education and Training on employee performance in PTPN VIII Bandung. This research was conducted at PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. The research method used is Descriptive Analysis by using Path Analysis, and mengoperasikan calculation using SPSS program 23. The method is survey research method and sampling technique is sampling. Respondents of this research are employees of PT Perkebunan Nusantara VIII, amounting to 67 people. The results of this study are as follows: 1) Implementation of education and training are in the Good category with an average of 76.36%; 2) Employee Performance is in the Good category with an average of 77.86%; 3) Education and Training has a positive and significant impact on employee performance with influence of 73,6%; . The conclusion of this research is there is influence between Education and Training on Employee Performance.

**Keywords:** Education and Training, Employee Performance.

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Serta untuk mencari pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan di PTPN VIII Bandung. Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Analisis dengan menggunakan Analisis Jalur, dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 23. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dan teknik penarikan sampel adalah sampling. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII yang berjumlah 67orang. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berada pada kategori *Baik* dengan rata-rata 76,36%; 2) Kinerja Karyawan berada pada kategori *Baik* dengan rata-rata 77,86%; 3) Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 73,6%;. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Karyawan.

## A. Pendahuluan

Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya selalu memiliki kinerja yang baik. Tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan karyawan, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti pengetahuan, pekerjaan, dan keahlian. Kinerja pegawai yang baik terlihat dari pencapaian-pencapaian hasil output yang di terima oleh perusahaan. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari perusahaan. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja di perusahaan salah satu yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan adalah pendidikan. Selain pendidikan, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Kinerja karyawan yang rendah akan berakibat negatif dan apabila hal tersebut tidak dapat diatasi akan menimbulkan dampak yang buruk bagi perusahaan maupun individu, dampak yang ditimbulkan berupa kualitas perusahaan akan menurun serta menurunnya kinerja karyawan.

Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya.

Pelatihan menurut adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dengan demikian, pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan.

Berdasarkan uraian Latar Belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pendidikan dan pelatihan di PTPN VIII?
2. Bagaimana kinerja karyawan PTPN VIII?
3. Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VIII?

## **B. Landasan Teori**

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Soebagio (2002 : 35) mengemukakan pengertian pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

Pendidikan adalah pembelajaran yang dipersiapkan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan pada masa yang akan datang atau meningkatkan seseorang untuk dapat menerima tanggung jawab dan atau tugas-tugas baru.

Tujuan pendidikan dan pelatihan merupakan pedoman dan prosedur bagi kita dalam upaya mencapai apa yang diharapkan, perubahan yang akan terjadi dari peserta diklat seperti yang dikehendaki oleh organisasi atau orang tersebut.

Adapun tujuan dari program pendidikan dan pelatihan yang ingin dicapai menurut Anwar (2004 : 45) :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu beprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan.
9. Meningkatkan Perkembangan Pegawai.

### **Proses Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara kongkret perubahan perilaku ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan.

Proses atau Langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan

sebagai berikut :

1. Sasaran
2. Kurikulum
3. Sarana
4. Peserta
5. Pelatih
6. Pelaksanaan

### Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut (Payman Simanjuntak dalam buku Manajemen dan Evaluasi Kinerja: 2005).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri dalam buku Bangun Wilson Manajemen Sumber Daya Manusia:2012)

Adapun kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah hasil dari penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII unit Agrowisata Bandung.

#### Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII unit Agrowisata Bandung.

**Tabel 1.** Hasil Model Penelitian

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,803	2,744		6,123	,000
Pendidikan dan Pelatihan	,551	,075	,674	7,364	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel tersebut dapat juga dilihat bahwa konstanta sebesar 16.803 berarti jika untuk variabel pendidikan dan pelatihan bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 16.803 satuan.

Variabel pendidikan dan pelatihan (X) memiliki nilai positif sebesar 0.551, hal

ini menyatakan setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada pendidikan dan pelatihan akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai kinerja karyawan. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

### Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII unit Agrowisata Bandung

**Tabel 2.** Hasil Tingkat Korelasi/hubungan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII unit Agrowisata Bandung

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.455	.446	4,708091

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable pendidikan dan pelatihan terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Pendidikan dan pelatihan terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,455 atau sebesar 45,5% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,674^2 \times 100\% = 45,5\%$ ), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan (X) sebesar 45,5%, sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi faktor lain.

### Uji t Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 3.** Hasil Uji t Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,803	2,744		6,123	,000
	Pendidikan dan Pelatihan	,551	,075	,674	7,364	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 7,364 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,997 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,364 > 1,997$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan dari pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

### D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari variabel-variabel penelitian serta pengujian hipotesis peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran pendidikan dan pelatihan pada PTPN VIII unit argowisata Bandung mengenai tanggapan responden tentang tingkat pendidikan dan pelatihan

termasuk dalam katagori baik, hal ini dapat dilihat dari nilai yang di peroleh dari rata-rata yang diperoleh dari 67 responden dengan skor sebesar 3837 dan berada di garis kontinum 76,36%.

2. Gambaran kinerja karyawan pada PTPN VIII unit argowisata Bandung mengenai tanggapan responden tentang tingkat kinerja karyawan termasuk dalam katagori baik, hal ini dapat dilihat dari nilai yang di peroleh dari rata-rata yang di peroleh dari 67 responden dengan skor sebesar 3391 dan berada di garis kontinum 77,86%.
3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN VIII unit argowisata Bandung dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 45,5%.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan dan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VIII unit Agro sebesar 0,455 atau sama dengan 45,5%. Dengan ketentuan adalah jika signifikasi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan jika signifikasi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan nilai t hitung yang didapat adalah sebesar 7,364 dan nilai t tabel adalah sebesar 1, yang berarti nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $7,364 > 1,667$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### Daftar Pustaka

- A.A Mangkunegara Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan H.Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta. Penerbit PT Bumi Akasara.
- Sinambela Lijan Poltak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara