

## **Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.BPR NBP 30 Ciwidey**

<sup>1</sup> Niar Syah Liany

<sup>1</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

e-mail: <sup>1</sup>[niarsyahathaliany@yahoo.co.id](mailto:niarsyahathaliany@yahoo.co.id)

**Abstrak :** Sumber Daya Manusia adalah individu-individu yang dapat merancang dan menghasilkan barang dan jasa, menggerakkan dan mengelola perusahaan, serta menawarkan produk hingga menjaga mutu sebuah produk. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menciptakan iklim perusahaan yang kondusif sehingga sumber daya manusia dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dan menjadi asset perusahaan yang dapat menghasilkan kontribusi besar suatu perusahaan. Namun pengelolaan sumber daya manusia yang kurang tertata dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan yang krusial salah satunya penggunaan teknologi yang terlalu dominan menyebabkan peran sumber daya manusia menjadi terabaikan, seharusnya hal tersebut dapat diimbangi dengan melakukan program pengembangan karyawan.

**Kata kunci:** Pelatihan, Prestasi Kerja Karyawan

### **A. Pendahuluan**

#### **Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia adalah individu-individu yang dapat merancang dan menghasilkan barang dan jasa, menggerakkan dan mengelola perusahaan, serta menawarkan produk hingga menjaga mutu sebuah produk. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menciptakan iklim perusahaan yang kondusif sehingga sumber daya manusia dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dan menjadi asset perusahaan yang dapat menghasilkan kontribusi besar suatu perusahaan. Namun pengelolaan sumber daya manusia yang kurang tertata dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan yang krusial salah satunya penggunaan teknologi yang terlalu dominan menyebabkan peran sumber daya manusia menjadi terabaikan, seharusnya hal tersebut dapat diimbangi dengan melakukan program pengembangan karyawan salah satu contoh programnya adalah Pelatihan sehingga pengetahuan dan kemampuan dapat sejalan dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada prestasi kerja, prestasi kerja merupakan hal penting karena bersangkutan dengan keberlangsungan perusahaan. Pentingnya prestasi kerja yang diterapkan secara objektif terlihat pada minimal dua (2) kepentingan, yaitu bagi para pegawai prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan dan kekurangan dan berpotensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya, bagi organisasi prestasi kerja para pegawai sangat penting dan perannya dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif, dan mendapatkan prestasi kerja yang bagus dari karyawannya merupakan suatu kewajiban untuk perusahaan dengan cara melakukan program pelatihan karyawan karena karyawan harus meng-update segala kemampuan

dan pengetahuannya. Pelatihan menurut Garry Dessler (2009) “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relative pendek untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja, pelatihan karyawan dirancang untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan dan sikap pegawai untuk suatu perusahaan dalam geraknya ke masa depan. Hal ini mendasari perusahaan untuk membutuhkan sejumlah tenaga kerja yang kualified dan berkemampuan dalam menanggapi pekerjaan.

### Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelatihan yang dilaksanakan pada PT.BPR NBP 30 Ciwidey
2. Bagaimana Prestasi Kerja karyawan pada PT.BPR NBP 30 Ciwidey
3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pada PT.BPR NBP 30 Ciwidey

### B. Landasan Teori

Menurut Andrew E. Sikula (1981:227) :“ *Training is short-terms educational process utilizing a systematic and organized procedure by which nonmagerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose.*” Pelatihan menurut pendapat ahli adalah suatu proses pendidikan jangkan pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non majerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Raymond dan Noe (2005:3) menjelaskan definisi pelatihan :“ *Training refers to a planned effort by a company to facilitate employees’ learning of job related competencies. These competencies include knowledge, skills, or behavior that are critical for successful job performance.* Menurut pendapat ahli pelatihan adalah usaha yang direncanakan perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran dari kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan. Kompetensi tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan atau perilaku-perilaku untuk keberhasilan kinerja karyawan.

Menurut Robert L. Mathis-John. H.Jackson (2002:78):“ Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak di lakukan pegawai. Prestasi kerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kemampuan, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap”.

Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (1997: 210) mengemukakan bahwa tujuan utama dari pelatihan tiada lain adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Edwin B. Flippo (2000:250), ukuran dan standar prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mutu Kerja  
Mutu kerja dapat diukur bedasarkan ketepatan waktu seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya, tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, tingkat ketelitian seseorang dalam menghasilkan hasil kerja yang baik meliputi ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapihan.
- b. Kuantitas kerja  
Kuantitas dapat diukur melalui tingkat kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang pegawai. Dan kecepatan seseorang pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaannya, meliputi keluaran tugas-tugas regular dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau mendesak.

c. Ketangguhan

Ketangguhan dapat diukur melalui tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang perintahkan atasannya. Tingkat kebiasaan pegawai dalam menjaga keselamatan dirinya dalam bekerja dan tingkat inisiatif pegawai dalam menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaannya serta tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja, meliputi mengikuti perintah, tingkat keselamatan, yang baik, inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran.

d. Sikap

Sikap pegawai dapat diukur melalui pandangannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan tingkat kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dalam tim kerja juga menjalin kerja sama yang baik, meliputi pandangan dan perilaku terhadap perubahan pekerjaan dan teman kerja termasuk kerja sama

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Analisis Deskriptif

#### Rekapitulasi Hasil Skor Total Variabel Pelatihan

No	Item	Skor	%	Kriteria
1	Kemampuan saya dalam mengingat segala materi pelatihan yang diberikan	140	62.50	Baik
2	Kemampuan saya dalam menghafal sebagian besar materi pelatihan yang diberikan	133	58.30	Cukup
3	Kemampuan saya memahami materi yang diberikan	124	52.50	Cukup
4	Kemampuan saya untuk menjelaskan ulang materi yang diberikan	120	50.00	Cukup
5	Pemahaman saya dalam membandingkan antara materi pelatihan yang diberikan dengan yang dibutuhkan	114	46.25	Cukup
6	Kemampuan saya dalam menerima materi yang diberikan	142	63.50	Baik
7	Kemampuan saya dalam mempelajari materi pelatihan yang diberikan dan diimplementasikan dalam bekerja	123	51.30	Cukup
8	Kemampuan saya dalam menjalankan tugas setelah diberikan pelatihan	122	51.25	Cukup

9	Kemampuan saya dalam menerapkan materi yang diberikan	124	52.50	Cukup
10	Kemampuan saya dalam menanggapi materi yang diberikan	118	48.75	Cukup
11	Kemampuan saya dalam menilai materi yang diberikan	120	50.00	Cukup
12	Kemampuan saya dalam menggunakan waktu bekerja dengan sebaik-baiknya	131	56.90	Cukup
13	Kemampuan saya dalam mengubah pola pikir setelah melakukan pelatihan	122	51.25	Cukup
	Jumlah	1633		
	Rata-Rata	125,61	53.60	Cukup

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata item pada variable pelatihan yang ditunjukkan pada rata-rata bobot sebesar 125,61 atau 53.6% berada dalam kategori “Cukup Baik”. Artinya bahwa pelatihan pada PT. BPR NBP 30 Ciwidey sudah dalam kategori cukup baik.

#### Rekapitulasi Hasil Skor Total Variabel Prestasi Kerja

No	Item	Skor	%	Kriteria
14	Kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas semakin baik	147	66.90	Tinggi
15	Saya sedikit melakukan kesalahan pada saat bekerja	122	52.25	Cukup
16	Saya mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan tepat waktu	143	65.00	Tinggi
17	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat	128	55.00	Cukup
18	Saya dapat menghasilkan ide-ide baru dalam bekerja	148	67.50	Tinggi
19	Saya bisa mengurangi tingkat absensi dalam bekerja	139	63.00	Tinggi
20	Saya dapat menjalin kerja sama yang baik antar rekan kerja	153	65.00	Tinggi
21	Saya memiliki hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja	154	71.25	Tinggi
22	Perilaku saya dalam menyelesaikan pekerjaan semakin baik	145	65.6	Tinggi
		1279		
	Rata-Rata	142,3	63.50	Tinggi

Berdasarkan hasil tabel perhitungan jawaban responden mengenai variabel prestasi kerja, prestasi kerja ada dalam nilai rata-rata sebesar 142,3 atau 63.50% yang berarti variabel prestasi kerja termasuk dalam kategori “Tinggi”.

### Analisis Verivikatif

#### Pengaruh pelatihan dengan Prestasi kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 <sup>a</sup>	.329	.311	5.07815

Dari hasil perhitungan, didapat koefisien korelasi Pelatihan (x) dengan Prestasi kerja (y). Koefisien korelasi antara pelatihan dan prestasi kerja,  $r=0,574$ , ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara pelatihan dengan prestasi kerja, maka eratnya korelasi pelatihan dengan prestasi kerja adalah cukup kuat karena berkisar antara 0,400 sampai dengan 0,60, dan arahnya positif berarti bila pelatihan meningkat, maka prestasi kerja juga akan meningkat. Mengenai besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 32,9% maka dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut menunjukkan pelatihan memberikan pengaruh sebesar 32,9%.

#### Nilai t Hitung

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.497	3.863		3.753	.001
	Pelatihan	.414	.096	.574	4.317	.000

Berdasarkan pada tabel diatas nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 artinya nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan Terhadap Prestasi kerja.

#### a. Uji t

Untuk menguji kebenaran hipotesis dapat menggunakan uji t dengan kriteria seperti dibawah ini.

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  0,05 ( $d = n-2$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  0,05 ( $d = n-2$ ) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung pelatihan yaitu 4,317 dengan demikian karena nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu 2,024 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja.

### D. Kesimpulan

- 1) Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan yang dilaksanakan PT. BPR NBP 30 Ciwidey sudah berjalan dengan cukup baik, hal ini dapat terlihat dari perhitungan yang di dapat, skor pelatihan berada pada skor 125,61 atau 53.60% yang termasuk dalam kategori “Cukup Baik”. Hal ini diukur dari dimensi pelatihan antara lain : *Knowledge, Skill, and Behavior*.

- 2) Dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja di PT. BPR NBP 30 Ciwidey ada dalam kriteria baik, ini terlihat dari perhitungan yang di dapat skor rata-rata “142,3” atau 63.50% yang termasuk dalam kategori “Tinggi”. Hal ini diketahui dari beberapa indikator prestasi kerja terletak pada kriteria Tinggi.
- 3) Berdasarkan uji hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan besarnya pengaruh antara Pelatihan terhadap Prestasi Kerja sebesar 32,9%. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat antara Pelatihan dan Prestasi Kerja, dan sisanya 67,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary 1997, Human Resource Management, New Jersey, Prentice Hall Inc.
- Flippo, Edwin B (alih bahasa Moh. Masud). 1995. Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu, SP. 2000. Manajemen Sumber Daya . Bumi Aksara : Bandung
- Sutrisno. Edi, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group: Bandung
- Bambang Wahyudi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Sulita
- Neo Raymond. 2005, Employee Training and Development. New York: Me Graw Hill
- Rivai, Veitzal. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek (Edisi kedua). Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Bohlander, Snell, 2004, Managing Human Resources, Thomson South-Western
- Malayu S.P Hasibuan : Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CV. H. Masagung, Jakarta 1996
- Mathis, Robert L., & Jhon H. Jackson (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003 Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung; Refika Aditama
- Sugiyono, 2012. Metode Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D, Bandung: alfabeta
- Sugiyono , 2003, “ Metode Penelitian Bisnis” CV ALVABETA, Bandung