

**Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan
PT. Bio Farma di Kota Bandung
(studi kasus pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT. Bio
Farma)**

The Effect of Work Training on Work Achievement in Employment of NPT Employees
Bio Farma in Bandung City
(case study at master staff and division of Human Resources Human Resources PT. Bio
Farma)

¹Laily Kun Nabilla

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
Email: ¹kunnabila1@gmail.com*

Abstract. This study aims to determine the effect of Job Training on Employee Job Performance (case study on PT Bio Farma's human resources division employees in the City of Bandung). The research method used is descriptive and verification analysis. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. Validity and reliability tests were conducted on 73 employees. The prerequisite analysis tests include t-tests and f-tests. Data analysis techniques with multiple linear regression. The results of this study indicate that there is a significant positive effect on the variable of Job Training on Employee Job Performance. T test results can be seen that the value of the Job Training variable t-test can be $2.233 > 1.993$ so that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is an influence between the Job Training variable with the Job Performance variable. This is that the indicator on the Job Training variable is a significant factor on the Job Performance of PT Bio Farma Human Resources division employees in the City of Bandung. This is evidenced by the calculated F value $> F$ table ($4,817 > 3,12$), with a significance value $< 0,005$ ($0,006 < 0,05$). Thus, Job Training simultaneously has a significant effect on Employee Job Performance.

Keywords : Job Training, Employee Job Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi kasus pada karyawan divisi sumber daya manusia PT Bio Farma di Kota Bandung). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 73 karyawan. Uji analisis prasyarat meliputi uji-t dan uji-f. Teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil uji T dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel Pelatihan Kerja di dapat $2,233 > 1,993$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti adanya pengaruh antara variabel Pelatihan Kerja dengan variabel Prestasi Kerja. Hal ini bahwa indikator pada variabel Pelatihan Kerja menjadi faktor yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Bio Farma Di Kota Bandung. Hal ini di buktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($4,817 > 3,12$), dengan nilai signifikansi $< 0,005$ ($0,006 < 0,05$). Dengan demikian, Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Bio Farma merupakan BUMN produsen Vaksin dan Antisera, saat ini berkembang menjadi perusahaan *Life Science*. Prestasi Kerja Bio Farma memberikan penghargaan terhadap karyawan Bio Farma yang memiliki

prestasi, dedikasi dan profesionalisme yang tinggi. Salah satunya adalah melakukan pelatihan secara keseluruhan akan mencerminkan kemampuan perusahaan untuk mencapai performanya. Perusahaan menyelenggarakan berbagai bentuk pelatihan yang dila

ksanakan secara *in house* maupun di lembaga pendidikan/pelatihan diluar. Jenis pelatihan dapat berupa pelatihan kompetensi, keterampilan teknis/fungsional, dan sertifikat keahlian yang dibutuhkan sesuai tuntutan tugasnya (*mandary training*), pelatihan manajerial serta berbagai sesi *knowledge sharing*.

Realisasi kegiatan pelatihan Bio Farma

Tabel. 1 Pelatihan Pimpinan

Pelatihan Pimpinan	2016	2017	2018	2019
Rencana	117	177	109	64
Realisasi	49	129	50	49

Sumber PT. Bio Farma 2019

Tabel. 1 Pelatihan Non Pimpinan

Pelatihan Non Pimpinan	2016	2017	2018	2019
Rencana	64	148	139	432
Realisasi	51	117	30	375

Sumber PT. Bio Farma 2019

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

Bagaimana program pelatihan kerja pada Bio Farma Di Kota Bandung ?

Bagaimana prestasi kerja pada karyawan Bio Farma Di Kota Bandung ?

Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada Bio Farma Di Kota Bandung ?

B. LANDASAN TEORI

Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2015 :284), mengemukakan bahwa Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Prestasi Kerja

Menurut Panggabean dalam

Wijoyo (2014) prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali & evaluasi prestasi kerja seorang secara periodik.

Kerangka Pemikiran

Menurut (Rofi, 2015) setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tentu memiliki prestasi kerja yang berbeda. Prestasi kerja karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Hipotesis

Hipotesis 1: Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Bio Farma.

Metode Penelitian

Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. BIO FARMA Persero (studi kasus pada divisi Sumber Daya Manusia) terletak di jalan Pasteur Nomor 28, Pasteur, Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40161.

Populasi dan Sampel

Total jumlah populasi pada divisi *Sumber Daya Manusia* di PT Bio Farma adalah 90 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* karena memberi peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Penentuan jumlah sampelnya yaitu menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir ; e = 5% atau 0,05

Berdasarkan rumus tersebut dengan menggunakan taraf kesalahan 5% maka di dapat hasil sebagai berikut:

$$n = \frac{90}{1 + 90(0,05)^2} = 73$$

Sehingga dari populasi yang berjumlah 90 orang yang dapat di ambil sampel dengan taraf kesalahan 5% adalah 73 orang .

Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

- a. Observasi penulis melakukan pengamatan di PT Bio Farma pada divisi Sumber Daya Manusia.
- b. Wawancara adalah pertemuan antara pewawancara dengan orang yang di wawancarai dengan menggunakan media tertentu.
- c. Kuisioner dalam penelitian ini kuisioner diberikan pada seluruh karyawan di divisi Sumber Daya Manusia dengan mengajukan pertanyaan mengenai dua variabel yaitu pelatihan kerja, dan prestasi kerja.
- d. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang ada diperusahaan terkait dengan data sekunder berupa profil organisasi, visi, misi, dan struktur organisasi PT Bio Farma.

Data Sekunder

Dalam penelitian ini penulis

berusaha untuk memperoleh beberapa informasi dan pengetahuan yang dapat di jadikan pegangan dalam penelitian yaitu dengan cara study kepustakaan untuk mempelajari meneliti, mengkaji, dan menelaah literatur-literatur berupa buku, jurnal hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh bahan-bahan yang akan dijadikan landasan teori.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Penentuan Range

Survei dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 73 orang, maka:

$$range = \frac{skor\ tertinggi - skor\ terendah}{range\ skor}$$

Skor maksimal = 73 x 5 = 365

Skor minimal = 73 x 1 = 73

R = 365 - 73 = 292

Sehingga hasil range untuk survei, adalah:

$$int = \frac{292}{5} = 58$$

Tabel. 3 Rentang Interval Total Skor Pelatihan Kerja

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	73 - 131	Sangat Tidak Setuju
2	132 - 190	Tidak Setuju
3	191 - 249	Cukup Setuju
4	250 - 308	Setuju
5	309 - 367	Sangat Setuju

Sumber data diolah Juni 2019

Tabel. 4 Hasil Rekapitulasi Analisis Tanggapan Responden

No	Variabel	Skor rata-rata	Kriteria
1	Pelatihan Kerja	198,43	Rendah/Tidak baik
2	Prestasi Kerja	251,00	Tinggi/ Baik

Sumber: data primer, di olah 2019

Tabel. 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714*	.542	.482	2.82928

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X)

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS statistic versi 22, Juni

Berdasarkan hasil olah data dengan bantuan SPSS Statistic 22 dapat di simpulkan beberapa hal dengan melihat R dan R square. Nilai R menunjukan angka 0,714. Angka 0,714 menunjukan bahwa pengaruh antara variabel Pelatihan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja adalah tinggi. Nilai R Square (R²) menunjukan angka 0,542 atau 54,2% yang menunjukan bahwa variabel Prestasi kerja dapat di pengaruhi oleh variabel Pelatihan kerja pada divisi Sumber Daya Manusia PT Bio Farma Di Kota Bandung. Sedangkan sisanya, 45,8 % di jelaskan oleh faktor-faktor di luar variabel Pelatihan Kerja.

Hasil dan Pembahasan Uji Regresi Linear Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan minterprestasikan angka-angka yang ada di dalam *unstandardized coefficient*. Berikut merupakan hasil pengujian dengan menggunakan bantuan SPSS Statistics 22 pada variabel Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Berikut adalah hasil dari hitung Uji Regresi Linier berganda:

Tabel. 6 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	54.050	3.319		7.848	.000
Pelatihan Kerja (X)	.345	.131	.714	2.233	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS statistic versi 22, Juni 2019

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS Statistic 22 dapat di susun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,233 + 0,345X + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat di interprestasikan beberapa hal antara lain, sebagai berikut:

- e. Nilai *Constant* persamaan di atas sebesar 54,050. Angka tersebut menunjukan tingkat Prestasi kerja bila tingkat Pelatihan kerja di abaikan.
- f. Variabel Pelatihan kerja memiliki nilai koefisiensi regresi sebesar 0,345. Artinya, jika variabel yang lain di anggap tetap, maka peningkatan satu tingkat Pelatihan Kerja akan menaikkan tingkat Prestasi kerja sebesar 0,345.

Nilai R Square (R²) menunjukan angka 0,542 atau 54,2% yang menunjukan bahwa variabel Prestasi kerja dapat di pengaruhi oleh variabel Pelatihan kerja pada divisi Sumber Daya Manusia PT Bio Farma Di Kota Bandung. Sedangkan sisanya, 45,8 % di jelaskan oleh faktor-faktor di luar variabel Pelatihan Kerja.

Uji T

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji Statistik t). Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel dependent dan independent.

Dalam pengujian hipotetsis ini menggunakan uji dua pihak (*two tail*)

test) dilihat dari bunyi statistik hipotesis nol (H_0): $\beta = 0$ dan hipotesis alternatif (H_a): $\beta \neq 0$. Pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pelatihan Kerja (X)
 $H_0 : \beta = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari frekuensi Pelatihan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y).

$H_a : \beta \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan dari frekuensi Pelatihan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Kriteria pengujian:
 Dari taraf nyata yang digunakan $\alpha = 0,05$, nilai Thitung dibandingkan dengan Ttabel dan keputusannya sebagai berikut:

- a). Jika $Thitung > Ttabel$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b). Jika $Thitung < Ttabel$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel. 7 Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	54.050	3.319		7.848	.000
Pelatihan Kerja (X)	.345	.131	.714	2.233	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)
 Sumber: Data di olah menggunakan SPSS statistic versi 22, Juni 2019

Berdasarkan hasil output dengan bantuan SPSS Statistic 22 di atas, dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel Pelatihan Kerja di dapat $2,233 > 1,993$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini berarti adanya pengaruh antara variabel Pelatihan Kerja dengan variabel Prestasi Kerja. Hal ini bahwa indikator pada variabel Pelatihan Kerja menjadi faktor yang signifikan

terhadap Prestasi Kerja pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Bio Farma Di Kota Bandung. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin besar pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan semakin kecil pula tingkat kesalahan karyawan atau Prestasi Kerjanya meningkat.

Uji F

Uji F pada penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut:
 $H_0: \beta_1 \ \& \ \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Kerja terhadap Prestasi kerja.

$H_a: \beta_1 \ \& \ \beta_2 \neq 0$,
 Dari taraf nyata yang digunakan $\alpha = 0,05$, nilai Fhitung dibandingkan dengan Ftabel dan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika $Fhitung < Ftabel$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika $Fhitung > Ftabel$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Berdasarkan nilai probabilitas maka kriteria keputusannya adalah sebagai berikut:
- a. Jika probabilitas $>$ signifikansi peneliti, maka H_0 diterima
 - b. Jika probabilitas $<$ signifikansi peneliti, maka H_0 ditolak.

Tabel. 8 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	204.063	1	204.063	4.817	0.006, ^b
Residual	1041.098	71	14663		
Total	1245.160	72			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X)

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS statistic versi 22, Juni 2019

Berdasarkan hasil output bantuan SPSS Statistic 22 di atas, dapat di ketahui bahwa nilai uji-f variabel Pelatihan Kerja di dapat sebesar 4,817. Dengan demikian Fhitung > Ftabel karena 4,817 > 3,98. Dari uji Anova di atas, di dapatkan Fhitung 4,817 dengan p-valuee (sig))=0,006. Karena p-value < 5%, maka Ho di tolak dan Ha diterima. Dari hasil tersebut dapat di artikan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat di nyatakan variabel Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Bio Farma Di Kota Bandung. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja dapat diterima.

D. Kesimpulan

Program Pelatihan Kerja pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia adalah terlihat bahwa dimensi pelatihan ada 2 yaitu dimensi instruktur pada indikator kompetensi hasil akhir 39,7%, dimensi metode pada indikator kesesuaian metode dengan jenis pelatihan adalah 28,9% dan pada indikator kesesuaian metode dengan materi.

Prestasi Kerja karyawan pada divisi Sumber Daya Manusia adalah dimensi hasil kerja indikator kualitas pernyataan 1 yang memilih tidak setuju yang di peroleh 35,0% dan dimensi disiplin waktu dan absensi indikator kehadiran pernyataan 1 tidak setuju yang diperoleh 39,4% .

Dimensi Hasil Kerja indikator Kualitas pernyataan 1 dan dimensi Disiplin Waktu indikator Kehadiran pernyataan 1.

Pelatihan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), bahwa uji-t di peroleh hasil sebesar 2,233. Dengan demikian Thitung > Ttabel karena 2,233 > 1,993 sehingga Ho di tolak dan Ha diterima. Maka Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

E. Saran

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan sangat berperan untuk lebih meningkatkan kompetensi dan metode jenis pelatihan yang digunakan. Dengan begitu karyawan mampu meningkatkan ilmu yang ada di karyawan semakin rajin bekerja, wawasan seseorang yang luas baik itu berdasarkan pendidikan maupun dari pengalaman, sehingga perusahaan pun dapat merasakan keberhasilan juga.

Selain itu kualitas karyawan yang meningkat harus didukung oleh perusahaan dengan lebih terbuka, karyawan dapat menyesuaikan rencana kerja dengan sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Kualitas kerja rendah akan membuat produktivitas menurun, begitupula sebaliknya jika kualitas kerja karyawan tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat produktivitas.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Nur Rofi (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.
- Dessler, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Slovin 1960 dalam *pengambilan sampel, populasi, sampling, buku metode penelitian*.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, CV.