

**Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.  
Perkebunan Nusantara VIII (PTPN) Bandung  
(Studi kasus pada Karyawan di PTPN VIII Bandung)**  
Against Effect of Employee Training Achievement Plantation Nusantara (PTPN) VIII  
Bandung

<sup>1</sup>Nurul Khomsiyatun, <sup>2</sup>Affandi Iss, <sup>3</sup>Dudung Abdurrahman  
<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
email:

**Abstract.** Training is one of the efforts to develop the introduction of labor performance on the job and carried or also something related to work. Performance (performance) is the result of the quality and quantity of work accomplished by an employee in performing their duties in accordance with the responsibilities given him. The purpose of this study was to determine how the training of employees at PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII in the city of Bandung. Knowing how employee performance, knowing how big the influence of training on job performance in PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII in the city of Bandung. Based on the results of this study concluded that training variables have good results such as knowledge, skills, attitudes which is 70% in the high category / well. While Job Performance variables such as quality of work, quantity of work, reliability, initiative, diligence and attendance. the results of the questionnaire are overall 71.41% in the high category / well. From the statistical test results partially (t test) there is a significant effect of training on Job Performance. Because it is known that the value of the t (31.562) > t table (1.671).

**Keywords: Training, Job Performance.**

**Abstrak.** Pelatihan merupakan salah satu usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelatihan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII (PTPN) di kota Bandung. Mengetahui bagaimana prestasi kerja karyawan, Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII (PTPN) di kota Bandung. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan memiliki hasil yang baik seperti pengetahuan, keterampilan, sikap yaitu sebesar 70% dalam kategori tinggi/baik. Sedangkan Variabel Prestasi Kerja seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan dan kehadiran. hasil dari kuisioner yaitu keseluruhan 71,41% dalam kategori tinggi/baik. Dari hasil pengujian statistik secara parsial (uji t) terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan terhadap Prestasi Kerja. Karena diketahui bahwa nilai t hitung (31,562) > t tabel (1,671).

**Kata Kunci : Pelatihan, Prestasi Kerja.**

## **A. Pendahuluan**

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Perusahaan menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan dan perusahaan menyadari betul bahwa karyawan-karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkat. Dengan dilaksanakan program pelatihan diharapkan adanya peningkatan pegawai melalui program pelatihan, diharapkan dapat

peningkatan mutu pegawai melalui program pelatihan, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi setiap peserta program pelatihan, sehingga ia dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan perusahaan secara lebih baik dan profesional. Dengan kata lain meningkatnya kualifikasi pegawai maka meningkat pula kinerja dari pegawai tersebut.

PTPN VIII Bandung melaksanakan program pelatihan secara rutin setiap 1 bulan sekali. Pelaksanaan program pelatihan PTPN VIII Bandung ini dilakukan berdasarkan jenis kebutuhan pekerjaan di PTPN VIII Bandung seperti pencapaian target perusahaan, masyarakat dan individual, kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta ketelitian karyawan dalam pekerjaan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan skill karyawan terhadap pekerjaannya, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan serta untuk menangani setiap permasalahan dalam pekerjaannya. Peserta program pelatihan yang dilaksanakan adalah karyawan PTPN VIII Bandung yang berjumlah 60 orang termasuk karyawan baru ataupun yang sudah lama bekerja diwajibkan untuk mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan atau menyesuaikan skill dan pengetahuan dengan perkembangan jaman dalam mengerjakan pekerjaan serta memperbaiki sikap dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, peningkatan skill, knowledge dan attitude untuk karyawan itu sendiri serta untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan di PTPN VIII peneliti menemukan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, seperti kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi dan mengarahkan karyawan yang kurang cakap, karena instruktur adalah salah satu hal penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan, dan materi yang di sampaikan kurang di pahami oleh karyawan. Jika dilihat dari segi prestasi kerja karyawan, karyawan tersebut belum mencapai hasil yang maksimal karna prestasi kerja karyawan masih kurang baik. Meninjau hal tersebut dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara pelatihan dengan prestasi kerja penyusun tertarik untuk melakukan penelitian PTPN VIII dengan mengambil judul: **Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII Bandung.**

#### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelatihan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantra (PTPN) VIII Bandung?
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII (PTPN) Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII (PTPN) Bandung?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan karyawan pada PT. Perkebunan VIII (PTPN) Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan VIII (PTPN) Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan VIII (PTPN) Bandung.

### **B. Landasan Teori**

#### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja karyawan untuk memenuhi standar perusahaan.

Pelatihan menurut Edwin B. Flippo (1995:75) merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

### **Indikator untuk Pengukuran Pelatihan**

Taksonomi ini perama kali disusun oleh Benjamin S. Blom pada tahun (1956) dan David R. Krathwohl (1964) terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian pelatihan, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)  
Adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Kemampuan (*Skill*)  
Merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.
3. Sikap (*attitude*)  
Merupakan pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

### **Prestasi Kerja**

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya.

Menurut Suad Husnan (1990:126) Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

### **Indikator untuk Pengukuran Prestasi kerja**

Menurut Suad Husnan (1990: 126), terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan dan kerapian dalam bekerja.
2. Kuantitas kerja kriteria penilainnya adalah kecepatan bekerja dengan waktu yang di harapkan oleh organisasi.
3. Keadalan kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerja sama .
4. Inisiatif kriteria penilainnya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerajinan kesediaan melakukan tugas tanpa paksaan dan yang bersifat rutin.
6. Kehadiran keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

Sedarmayanti (2013:163) mengemukakan bahwa :Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan dilakukannya pelatihan dalam sebuah perusahaan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat ditingkatkan. Sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan, dengan ini prestasi kerja karyawan tersebut akan semakin baik pula.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, menurut Sugiyono (2005:29) statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang di teliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Metode analisis data yang dilakukan adalah :

1. Metode deskriptif, yaitu metode pembahasan masalah dengan memaparkan, menafsirkan dan menulis suatu keadaan atau peristiwa kemudian menganalisis serta mengambil kesimpulan dari masalah yang di bahas.
2. Metode verifikatif yaitu, metode untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara variable pelatihan (X) dan prestasi kerja (Y) dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh variabel pelatihan (X) dan prestasi kerja (Y).

### **C. Hasil Penelitian**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variable independen (Pelatihan) dapat diprediksikan melalui variable dependen (prestasi kerja) atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variable dependen dapat dilakukan menaikkan dan menurunkan keadaan variable independen, atau untuk meningkatkan keadaan variable dependen dapat dikatakan dengan meningkatkan variable independen ataupun sebaliknya. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen. Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 16.00 for Windows* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat.

**Tabel 1.** Koefisien Regresi Sederhana Pengaruh pelatihan dengan Prestasi kerja**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 <sup>a</sup>	.945	.944	.23716

Dari hasil perhitungan, SPSS, didapat koefisien korelasi Pelatihan (X) dengan Prestasi kerja (Y). Koefisien korelasi antara pelatihan dan prestasi kerja,  $r = 0,954$  ini berarti terdapat hubungan pengaruh yang sangat erat antara pelatihan dengan prestasi kerja. Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiono (2004:216), maka eratnya korelasi pelatihan dengan prestasi kerja adalah sangat erat karena berkisar antara 0,80 sampai dengan 1,000, dan arahnya positif berarti bila pelatihan meningkat, maka prestasi kerja juga akan meningkat.

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable pelatihan terhadap perubahan variabel Prestasi kerja. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Pelatihan (X) terhadap variabel Prestasi kerja Karyawan (Y) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien Determinasi (R square). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,945 atau sebesar 94,5% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,945 \times 100\% = 94,5\%$ ), artinya variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X1) sebesar 94,5%, sedangkan sisanya 5,5% dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut dapat diketahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja termasuk kedalam

**Uji t Hipotesis**

Hipotesis : terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di PTPN VIII Bandung.

Dari hipotesis satu tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- $H_0: r^2_{x1y} = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.
- $H_a: r^2_{x1y} \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan ketentuan adalah jika: signiikan  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan jika signiikan  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu juga membandingkan t hitung dengan t tabel dimana jika: t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika : t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan t tabel didapatkan hasil:  $(0,05:60-2) = 1.671$ .

**Tabel 2.** Uji t hitung Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.103	.112		.923	.360
	Pelatihan	.970	.031	.972	31.562	.000

**D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil tanggapan responden pada variabel pelatihan diketahui berada pada keteria tinggi sebesar 71%.
2. Dari hasil tanggapan responden pada variabel prestasi kerja diketahui berada pada keteria tinggi sebesar 71,54%.
3. Dari hasil pengujian statistik secara parsial (uji t) terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan terhadap Prestasi Kerja. Karena diketahui bahwa nilai t hitung (31,562) > t tabel (1,671).

**Daftar Pustaka**

- Alex S. Nitisemito, 1996. Manajemen Personalialia, Jakarta : Graha Indonesia
- Agustinus S.Wahyudi.(1996). Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berpikir Strategik. Jakarta : Binarupa Aksara.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 1998, *Human Resources Management: an Experiential Apporouch*. Mc. Graw-Hill
- Edwin, B Flippo (1995), Manajemen Personalialia Edisi Ke 6 Jili 2, Alih Bahasa Ole Moh. Masud