

# JURNAL

HUBUNGAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DENGAN PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PT.SAMPOERNA (TBK)  
DISTRIBUSI SUMATERA SELATAN AREA PEMASARAN PALEMBANG



Di susun oleh: kelompok 1

- |                      |          |
|----------------------|----------|
| 1. M.misbahudin      | 12173034 |
| 2. Papin Faraputra   | 12173037 |
| 3. mimbar limo       | 12173041 |
| 4. velza wahyu rizki | 12173036 |
| 5. pandailih         | 12173049 |
| 6. mardoyok          | 12173045 |

Fakultas : Teknik  
Jurusan : Teknik Industri  
kelas : IN3B  
Matkul : Psikologi Industri

**UNIVERSITAS BINADARMA PALEMBANG**  
**SUMATERA SELATAN**  
**2013/2014**

## ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui apakah ada hubungan antara penempatan dan pengembangan dengan prestasi kerja karyawan, untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan prestasi kerja karyawan, dan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan prestasi kerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah: (1) ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan, (2) ada hubungan yang signifikan antara pengembangan dengan prestasi kerja karyawan, dan (3) ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: ada hubungan positif yang signifikan ( $p = 0,00 < 0,05$ ) antara pelatihan dan prestasi kerja dengan  $r = 0,610$ . Selanjutnya ada hubungan positif yang signifikan ( $p = 0,00 < 0,05$ ) antara pelatihan dan prestasi kerja dengan  $r = 0,610$ . Kemudian dan Ada hubungan positif yang signifikan ( $p = 0,00 < 0,05$ ) antara pelatihan dan pengembangan dengan prestasi kerja. Nilai determinan yang diperoleh adalah  $R^2 = 0,452$  dengan demikian dapat disimpulkan pelatihan dan pengembangan mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 45,2%.

Hasil yang peneliti temukan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan belum dilaksanakan dengan pola yang terarah tetapi lebih banyak dilakukan dengan cara trial and error. Selain itu pelatihan dan pengembangan bagi karyawan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

perlunya pelatihan dan pengembangan karyawan PT.SAMPOERNA (TBK) guna menghasilkan efektivitas kerja yang optimal. PT.SAMPOERNA bergerak dibidang agro perkebunan sawit dan mengakuissi karet di kalimatntan di Indonesia.

**Kata kunci:** pelatihan, pengembangan, prestasi kerja.

Menurut Gomes pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut

Alferd Latoine mengemukakan bahwa para pegawai dapat berkembang lebih pesat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien apabila sebelum bekerja mereka menerima latihan dibawah bimbingan dan pengawasan seorang instruktur ahli. Bagi karyawan yang pernah mengikuti pendidikan dan kejuruan atau bidang disiplin ilmu tertentu, itupun masih harus mengalami penyesuaian dengan situasi konkrit yang ada dalam perusahaan, sehingga perlu adanya latihan tambahan agar mampu beradaptasi dengan tugas-tugas yang ada dalam perusahaan. Dengan demikian tahun-tahun terakhir ini pelatihan merupakan budaya yang mengalami kemajuan pesat, misalnya perkembangan topik pelatihan, penggunaan teknologi sebagai alat kelengkapan pelatihan dan makin meningkatnya keanekaragaman rancangan yang digunakan.

A. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara penempatan dengan prestasi kerja karyawan?
2. Apakah ada hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan?
3. Apakah ada hubungan antara penempatan dan pelatihan dengan prestasi kerja karyawan?

B. Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara penempatan dengan prestasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan

3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara penempatan dan pelatihan dengan prestasi kerja karyawan

C. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan yang signifikan antara penempatan dengan prestasi kerja karyawan
2. Ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan
3. Ada hubungan yang signifikan antara penempatan dan pelatihan dengan prestasi kerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan, yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat memainkan suatu peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan tersebut dan membuat perusahaan mampu menanggapi perubahan-perubahan secara lebih baik. dalam organisasi modern, sumber daya manusia mempunyai peran baru, diantaranya (1) Pendorong produktivitas; (2) Membuat perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi; (3) Menghasilkan jasa pelanggan yang unggul; (4) Membangun komitmen karyawan; dan (5) Semakin pentingnya SDM dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan competitive advantage dari perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama. Melalui perencanaan SDM, yang merupakan fungsi awal dan kegiatan departemen SDM, diketahui kebutuhan SDM dan analisis pekerjaan, yang merinci orang dengan kualifikasi tertentu. Penting bagi perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan diri bagi karyawan.

Dengan adanya pelatihan bagi karyawan tentu akan meningkatkan kualitas SDM guna untuk mencapai tujuan yang maksimal serta meningkatkan kerja dan produktivitas karyawan bagi perusahaannya.

## **LATAR BELAKANG**

Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan, keduanya sangat dibutuhkan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Sekali para karyawan telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan.

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja pendidikan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. *Management thought* yang dikemukakan Taylor, bahwa tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini sangat tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggungjawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam instansi pendidikan biasanya para tenaga kerja yang akan menduduki jabatan baru yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karir.

Melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan tema ini, pemakalah mencoba dengan menyajikan point-point penting yang ada kaitannya dengan pelatihan dan pengembangan sebagai berikut: Pengertian, tujuan, jenis-jenisnya, tahapan-tahapannya, tekniknya, manfaat dan kelemahannya.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan statistik. Pada pendekatan kuantitatif dilakukan skoring/penilaian atas respon yang telah diperoleh dari responden.

Rancangan penelitian ini merupakan rancangan penelitian korelasional yaitu mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

Pada penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

1. Variabel bebas:

- a. pelatihan
- b. pengembangan

2. Variabel terikat:

c. Prestasi kerja

- a. Pelatihan adalah suatu kegiatan sistematis yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap individu untuk mencapai kinerja yang efektif dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Pelatihan dapat diukur dengan menggunakan skala pelatihan yang disusun berdasarkan sistem pelatihan yang terdiri dari tujuan pelatihan dan kemampuan pelatih.

- b. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.
- c. Prestasi kerja merupakan hasil dari sesuatu yang dikerjakan oleh seorang karyawan berdasarkan fungsi jabatan dan kontribusinya bagi organisasi dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan skala prestasi kerja yang disusun berdasarkan kriteria penilaian prestasi kerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kebutuhan pengawasan dan interpersonal impor.

## **POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang yang berkantor di Jl. Basuki Rahmat No.100 Palembang. Sampel penelitian ini adalah 42% dari populasi, yakni berjumlah 65 yang perwakilan dari masing-masing bagian. jika jumlah seluruh karyawan besar atau lebih dari 100 maka dapat di ambil 25% atau lebih. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan teknik proporsional random sampling dengan pertimbangan jumlah masing-masing karyawan tidak sama. Dengan demikian kesimpulan pada penelitian ini bersifat representatif.

## **INSTRUMEN**

Kegiatan penelitian prinsipnya adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik untuk mengukur variabel penelitian. Alat ukur penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa skala. Dengan skala dijadikan alat ukur dapat dengan mudah mengungkap indikator yang hendak diukur dengan stimulus berupa pernyataan tanpa disadari oleh responden yang bersangkutan karena jawaban yang diberikan responden bersifat refleksi. Penelitian ini menggunakan jenis skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pelatihan, pengembangan dan prestasi kerja karyawan, terdiri dari 4 pilihan jawaban yang digunakan SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

## **METODE PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

### **1.METODE PELATIHAN**

#### **A. On the Job Training :**

On the job training adalah metode yang sudah sangat populer dalam dunia pelatihan karyawan. OJT sendiri secara definisi adalah melatih seseorang untuk mempelajari pekerjaan sambil mengerjakannya. Pelatihan yang diberikan pada saat karyawan bekerja. Sambil bekerja seperti biasa, karyawan memperoleh pelatihan, sehingga dapat memperoleh umpan balik secara langsung dari pelatihnya. Dilakukan oleh semua perusahaan, terutama untuk karyawan baru s/d karyawan yang berpengalaman. Keuntungannya: relatif tidak mahal, peserta pelatihan bisa belajar sambil tetap menjalankan proses produksi, tidak perlu ruang kelas khusus.



Bentuk pelatihan on the job training :

- Coaching/pendampingan: karyawan dibimbing, diarahkan oleh atasan / supervisor / karyawan lain yang lebih berpengalaman. Hubungan mereka serupa dengan hubungan karyawan- tutor. Cara ini akan berjalan efektif apabila periode selama bimbingan dan umpan balik diperpanjang.
- Rotasi pekerjaan: peserta pelatihan ditugaskan untuk berpindah dari satu bagian ke bagian pekerjaan yang lain dalam satu perusahaan, dengan interval yang terencana, sehingga diperoleh pengalaman kerja. Cara ini umum dipakai dalam melatih manajer dengan level manajerial apapun juga.
- Magang/apprenticeship training: merupakan pembelajaran bagi karyawan baru kepada karyawan lama yg lebih berpengalaman.
- Pelatihan Instruksi Jabatan (Job Instruction Training): diberikan untuk pekerjaan yang terdiri dari urutan langkah-langkah yang logis. Semua langkah perlu ditata dalam urutan yang tepat. Petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan yang sedang dilakukan. Contoh sederhana: mengoperasikan mesin pintal benang.
- Planned progression yaitu pemindahan karyawan dalam salura-saluran yang telah ditentukan melalui tingkatan-tingkatan organisasi yang berbeda-beda.
- Penugasan sementara
- Sistem penilaian prestasi formal

## 2. METODE PENGEMBANGAN

### B. Off the Job Training:

Teknik pelatihan yg dilakukan di luar waktu kerja, dan berlangsung di lokasi jauh dari tempat kerja, agar perhatian peserta lebih terfokus. Peserta pelatihan menerima presentasi tentang aspek tertentu, kemudian mereka diminta memberikan tanggapan sebagaimana dalam kondisi yang sebenarnya. Dalam teknik ini juga digunakan metode simulasi.

Keuntungan Off the Job Training :

- Trainer/ Instruktur harus lebih trampil dalam mengajar, karena tidak ada tuntutan pekerjaan yang lain.
- Trainee/ karyawan terhindar dari kekacauan dan tekanan situasi kerja, sehingga mampu konsentrasi lebih baik/ lebih terfokus perhatiannya.
- Tidak mengganggu proses produksi yang sedang berjalan di perusahaan.
- Waktu dan perhatian lebih memadai

Simulasi:

a. Studi Kasus

b. Role Playing

c. Business game

d. Balai Pelatihan (Vestibule Training): Merupakan alternatif untuk mengatasi kekurangan pada metode pelatihan di tempat kerja (on the job). Jenis pekerjaan yang dilatih adalah sama dengan pelatihan di tempat kerja. Cocok digunakan bila jumlah peserta pelatihan melebihi kemampuan supervisor lini.

e. Laboratorium: di mana seseorang belajar menjadi lebih sensitif terhadap orang lain, lingkungan dan sebagainya

f. Program Pengembangan Eksekutif: di mana para manajer berpartisipasi dalam program-program yang di buka untuk umum melalui penggunaan alias kasus, simulasi, dan metode pengajaran lainnya.

Ceramah

a. Kuliah

b. Program Instruksi

c. Self Study

d. Analisis Transaksional

d. Presentasi video

f. Konfrensi

## **ANALISIS DATA**

### 1. Langkah-Langkah Analisis Data

Data penelitian yang telah diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis sebagai upaya untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesa penelitian yang telah dirumuskan. Sebelum melaksanakan analisis data perlu dipersiapkan terlebih dahulu tahapan-tahapan sebagai berikut:

a. Editing, pada langkah ini dilakukan dengan pemeriksaan terhadap setiap instrumen, apakah telah terisi sesuai dengan petunjuk yang diberikan sebelumnya. Jika terdapat instrumen yang tidak sesuai dengan petunjuk pengisian atau tidak relevan jawabannya, maka instrumen tersebut tidak diikutsertakan dalam analisis data

b. Skoring, setelah data diperiksa langkah selanjutnya adalah memberikan nilai terhadap hasil skala yang diikutsertakan dalam penelitian dengan ketentuan penyekoran sebelumnya

c. Tabulasi data, skor dan nilai yang diperoleh dimasukkan dalam suatu tabel tabulasi sesuai dengan banyaknya instrumen yang diteliti

d. Analisis data, data yang sudah dimasukkan dalam tabel tabulasi akan dianalisis sesuai dengan pendekatan yang ditentukan.

2. Teknik analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai penempatan, pelatihan dan prestasi kerja pada PT.SAMPOERNA (TBK) Distribusi Sumatera selatan Area Pemasaran Palembang. Teknik analisa data ini terdiri dari analisa deskriptif, analisa korelasi dan analisa regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Analisis Deskriptif

**Tabel 1 Klasifikasi Pelatihan**

Skor penempatan	Klasifikasi	frekwensi	prosentase
78<	Sesuai	11	17%
66-77	Cukup sesuai	45	69,2%
<65	Tidak sesuai	9	13,8%
Total		65	100%

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa taraf kesesuaian pelatihan pada karyawan PT. SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang dalam klasifikasi sesuai sebanyak 11 orang (17%), klasifikasi cukup 45 orang (69,2%) dan klasifikasi tidak sesuai sebanyak 9 orang (13,8%). Ini berarti secara umum pelatihan karyawan PT. SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang terletak pada klasifikasi cukup sesuai.

Dengan demikian terdapat kecukupan kesesuaian pelatihan di PT. SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang.

**Tabel 2 Klasifikasi Pengembangan**

skor penempatan	klasifikasi	frekwensi	Prosentase
104<	Baik	6	9,2%
83-103	Cukup	49	75,4%
<82	Tidak baik	10	15,4%
Total		65	100%

sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa pelaksanaan pengembangan pada karyawan PT. SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang yang menyatakan dalam klasifikasi baik sebanyak 6 orang (9,2%), klasifikasi cukup 49 orang (75,4%) dan klasifikasi tidak sesuai sebanyak 10 orang (15,4%). Ini berarti secara umum pelaksanaan pengembangan pada karyawan PT. SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang terletak pada klasifikasi cukup baik. Dengan demikian pelaksanaan pengembangan di PT. SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang Cukup baik.

**Tabel 3 Klasifikasi Prestasi Kerja**

Skor penempatan	klasifikasi	Frekwensi	Prosentase
97<	Tinggi	9	13,8%
82-96	Sedang	49	75,4%
<81	Rendah	7	10,8%
Total		65	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa karyawan PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang yang memiliki tingkat prestasi kerja dalam klasifikasi tinggi sebanyak 9 orang (13,8%), klasifikasi cukup 49 orang (75,4%) dan klasifikasi rendah sebanyak 7 orang (10,8%). Ini berarti secara umum karyawan PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang memiliki tingkat prestasi kerja pada klasifikasi sedang.

### **PENGUJIAN UJI HIPOTESIS**

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan pelatihan dan pengembangan dengan prestasi kerja pada karyawan PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang . Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah: Ada hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja. Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah: Ada hubungan antara pengembangan dengan prestasi kerja. Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah: ada hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan prestasi kerja.

## 1. Hipotesis Pertama

**Tabel 4 Korelasi antara Pelatihan dan Prestasi Kerja**

<b>Pelatihan</b>	<b>Korelasi (r)</b>	<b>Probalitas (p)</b>
<b>Prestasi kerja</b>	<b>0,632</b>	<b>0,00</b>

Hasil penghitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis korelasi dapat dilihat pada tabel 4. Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui ada hubungan positif yang signifikan ( $p = 0,00 < 0,05$ ) antara pelatihan dan prestasi kerja dengan  $r = 0,632$ . Tanda korelasi yang positif menunjukkan bahwa jika penempatan yang dirasakan karyawan PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang sesuai maka akan diikuti tingkat prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya jika penempatan yang dirasakan karyawan PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang tidak sesuai maka tingkat prestasi kerja karyawan akan mengalami penurunan.

## 2. Hipotesis Kedua

**Tabel 5 Korelasi antara Pengembangan dan Prestasi Kerja**

<b>Pengembangan</b>	<b>Korelasi (r)</b>	<b>Probalitas (p)</b>
<b>Prestasi kerja</b>	<b>0,610</b>	<b>0,00</b>

Hasil penghitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis korelasi dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui ada hubungan positif yang signifikan ( $p = 0,00 < 0,05$ ) antara pengembangan dan prestasi kerja dengan  $r = 0,610$ .

Tanda korelasi yang positif menunjukkan bahwa jika pelaksanaan pengembangan yang diberikan pada karyawan PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang baik maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika pelaksanaan pengembangan yang diberikan pada karyawan PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang tidak baik maka prestasi kerja karyawan akan mengalami penurunan.

### 3. Hipotesis Ketiga

**Tabel 6 Regresi Pelatihan dan pengembangan dengan Prestasi Kerja**

<b>Pelatihan dan pengembangan</b>	<b>Regresi (<math>R^2</math>)</b>	<b>Probalitas (P)</b>
<b>Prestasi kerja</b>	<b>0,452</b>	<b>0,00</b>

Hasil penghitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis regresi dapat dilihat pada tabel 6. Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa Ada hubungan positif yang signifikan ( $p = 0,00 < 0,05$ ) antara pelatihan dan pengembangan dengan prestasi kerja. Nilai determinan yang diperoleh adalah Rsquare ( $R^2$ ) = 0,452 dengan demikian dapat disimpulkan penempatan dan pelatihan mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 45,2%.

Tanda positif menunjukkan bahwa jika penempatan yang dirasakan karyawan sesuai dan mendapatkan pelatihan yang baik dari pihak PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang maka tingkat prestasi kerja akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika penempatan yang dirasakan karyawan tidak sesuai dan tidak mendapatkan pelatihan yang baik dari pihak PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang maka tingkat prestasi kerja karyawan akan mengalami penurunan.



## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hubungan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Karyawan**

Pelatihan memiliki peran dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari tingkat hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja dengan koefisien korelasi  $r = 0,632$  dengan  $p = 0,00$ .

Berdasarkan pengklasifikasian yang dilakukan pada skala pelatihan diketahui bahwa dari 65 responden, sebanyak 11 orang dengan prosentase 17% yang merasakan penempatan dalam klasifikasi baik, sebanyak 45 orang dengan prosentase 69,2% merasakan pelatihan dalam klasifikasi cukup sesuai dan 9 orang dengan prosentase 13,8% dalam klasifikasi tidak sesuai. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirasakan karyawan sebagian terletak pada klasifikasi cukup sesuai.

### **Hubungan Pengembangan dengan Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengklasifikasian yang dilakukan 49 orang dengan prosentase 75,4% menyatakan pelaksanaan pengembangan dalam klasifikasi cukup baik. Hal ini dikarenakan adanya upaya PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang terhadap karyawan sebagai berikut: PT.SAMPOERNA menyeleksi peserta yang akan diikutkan pengembangan. Karyawan yang akan mengikuti program pengembangan harus melewati seleksi administrasi dari pihak atasan karyawan yang bersangkutan dan bagian sumber daya manusia sebagai bagian yang mengkoordinir hal-hal yang terkait dengan program pengembangan.

### **Hubungan Pelatihan dan pengembangan dengan Prestasi Kerja Karyawan**

Pelatihan dan pengembangan yang terletak pada klasifikasi cukup berdampak pula pada klasifikasi tingkat prestasi kerja karyawan yang pada umumnya berada pada klasifikasi sedang. Hal ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa

prestasi kerja karyawan PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang pada klasifikasi tinggi sebanyak 9 orang dengan prosentase 13,8%, pada klasifikasi tingkat prestasi kerja sedang sebanyak 49 orang dengan prosentase 75,4% dan pada klasifikasi tingkat prestasi kerja rendah 7 orang dengan prosentase 10,8%.

Tingkat prestasi kerja karyawan yang pada umumnya berada pada tingkat sedang menunjukkan penempatan yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan minatnya, karena latar pendidikan yang pada umumnya dimiliki karyawan PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang berpeluang bisa diterapkan pada PT.SAMPOERNA(tbk). Namun pada kenyataannya pekerjaan yang dilakukan karyawan PT. SAMPOERNA berbeda dengan apa yang mereka dapatkan selama di sekolah kejuruan, akibatnya menuntut PT. SAMPOERNA untuk memberikan pelatihan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan mampu beradaptasi dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian jelas bahwa pelaksanaan pelatihan yang baik dan pengembangan yang optimal akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian bahwa nilai determinan yang diperoleh adalah  $R^2 = 0,452$ . Ini berarti dapat disimpulkan bahwa penempatan dan pelatihan mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 45,2%.

Dengan mengetahui pelatihan dan pengembangan mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 45,2%, berarti ada faktor lain yang juga berperan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan seperti motivasi karyawan. Bila kenyataannya prosedur pelatihan dan pengembangan sudah baik tetapi tidak didukung dengan motivasi karyawan dalam bekerja, maka prestasi kerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan.

## SIMPULAN

Dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan dengan prestasi kerja karyawan.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan prestasi kerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang diharapkan perlu memperhatikan kriteria lain dalam pelaksanaan pelatihan seperti faktor kepribadian yang mendukung pekerjaannya karena akan menentukan minat tidaknya karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Pada pelaksanaan pelatihan diharapkan juga memperhatikan perbedaan individu peserta yakni karyawan PT.SAMPOERNA (tbk) Distribusi sumatera selatan Area Pemasaran Palembang , supaya peserta merasa nyaman. Selain itu diharapkan manajemen pelatihan memperhatikan prinsip psikologi mengenai belajar agar pelatihan yang diberikan mempunyai arti terhadap pekerjaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada topik yang sama, diharapkan mampu mengembangkan instrumen penempatan dengan memperhatikan item-item agar dapat mengukur kesesuaian penempatan dengan tepat.
4. pelatihan dan pengembangan harus berjalan seimbang supaya karyawan memiliki kemampuan daya pikir untuk mengembangkan kualitas sebuah perusahaan dalam dunia persaingan.

## DAFTAR RUJUKAN

[www.google.com-pt.sampoerna](http://www.google.com-pt.sampoerna) tbk Palembang.