

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT HADJI KALLA MAKASSAR)

Fresh Lande, Nunung Febian, St. Fauziyah, Faeka Anggriyani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Hadji Kalla Makassar)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara dengan teknik cross section/insidental. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Makassar sejumlah 130 orang, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 40 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas dan asumsi heteroskedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif tidak signifikan. Ini berarti bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki dimana hal itu merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan lanjutan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani dibidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya. Dengan profil sumber daya manusia di bidang ini yang beraneka ragam, maka masalah yang menonjol saat ini adalah tidaklah mungkin suatu lembaga pendidikan formal secara spesifik dapat menyediakan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

PT. Hadji Kalla Makassar adalah salah satu perusahaan dealer yang menjual mobil khususnya merek Toyota di Kota Makassar. Agar dapat bersaing dengan makin banyaknya dealer yang ada, PT. Hadji Kalla Makassar harus memperbaiki kinerja perusahaannya untuk meningkatkan volume penjualan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, PT. Hadji Kalla Makassar, melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Melalui pelaksanaan program tersebut, PT. Hadji Kalla Makassar mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan dan diharapkan pelayanan terhadap konsumen juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap konsumen akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang tidak hanya ekonomi, melainkan juga kepercayaan masyarakat terhadap PT. Hadji Kalla Makassar.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Andrew E, dalam Mangkunegara, 2001:44)

Pengembangan karyawan adalah pelaksanaan setiap aktivitas mengarah pada

pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi. Ini adalah proses pembelajaran berkesinambungan yang memperdalam pemahaman seorang karyawan tentang nilai, minat, keterampilan, bakat, atribut personal, dan kekuatan kompetensi yang dimilikinya (Marwansyah 2009:155).

Rumusan Masalah

Jika dilihat dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Makassar?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Makassar?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki reformasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko, 2001:104)

Pengembangan Sumber Daya Manusia

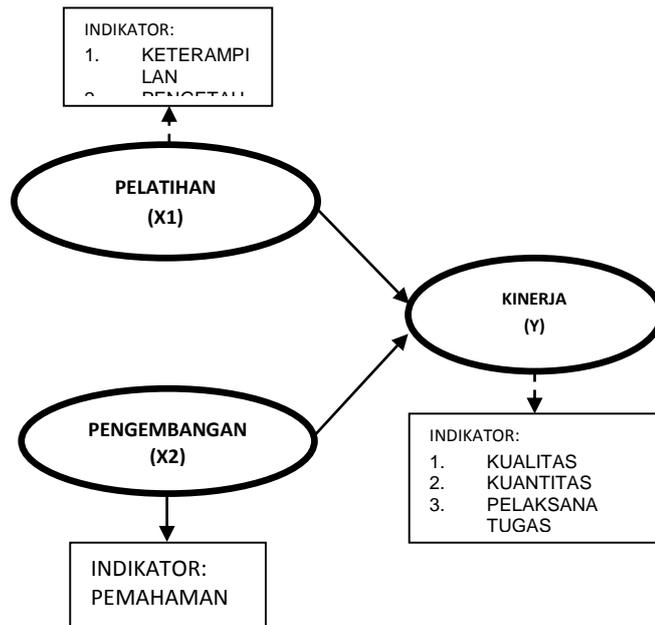
Pengembangan sumber daya manusia penting dilakukan dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Untuk menyiapkan karyawan dalam menghadapi persaingan globalisasi. Oleh sebab itu setiap perusahaan mengadakan pengembangan sumber daya manusia tersebut. Seperti telah kita ketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai suatu metode- metode yang telah ditetapkan dalam pengembangan perusahaan

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67).

Hasibuan (2012:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pelatihan diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengembangan sumber daya manusia diduga secara parsial erpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument (Sunnyoto, 2011:69). Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang tepat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Rumus korelasi product moment berdasarkan yang dikemukakan oleh pearson adalah sebagai berikut (Sunnyoto, 2011:142) :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

keterangan:

- N = banyaknya sampel
- $\sum XY$ = jumlah perkalian variabel X dan Y
- $\sum X$ = jumlah nilai variabel X
- $\sum Y$ = jumlah nilai variabel Y
- $\sum X^2$ = jumlah pangkat dua nilai variabel X
- $\sum Y^2$ = jumlah pangkat dua nilai variabel Y
- r = koefisien korelasi

Dalam uji validitas setiap pertanyaan membandingkan r hitung dengan r tabel.

- a. Jika r hitung \geq r tabel maka instrument dianggap valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrument dianggap tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkatan pada mana suatu tes secara konsisten mengukur berapa pun hasil pengukuran itu (Sumanto, 2014:81). Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika alpha cronbach ≥ 0.60 dan tidak reliabel jika $< 0,60$ (Sunnyoto, 2011:70). Dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha sebagai berikut (Sumanto, 2014:83):

$$r_{xx1} = 1 - \frac{Sd^2}{Sx^2}$$

Keterangan:

r_{xx1} = koefisien reliabilitas tes

Sd^2 = varians perbedaan skor antara dua belahan

Sx^2 = varians skor tes

a. Jika uji reliabilitas $\geq 0,60$ berarti hasil uji reliabilitas memiliki reliabilitas baik

b. Jika uji reliabilitas $< 0,60$ berarti hasil uji reliabilitas memiliki reliabilitas kurang baik.

Metode Analisis

Analisis Statistik Inferensial

Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel yang terikat. Persamaan regresi berganda yang digunakan:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja

X1= Pelatihan

X2 = pengembangan

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

e = eror term

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab apa yang menjadi rumusan masalah pada penelitian. Pada penelitian ini tepatnya pada analisis inferensial digunakan analisis regresi linear berganda yang telah dijelaskan sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (α) dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut :

Tabel. 4.9 Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (α)	Keterangan
X1	0,618	Reliabel
X2	0,620	
Y	0,728	

Sumber : Data diolah 2018

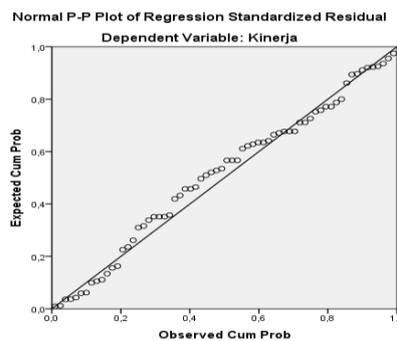
Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini hanya menggunakan Uji asumsi normalitas. Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak menggunakan *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual*, sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar data dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar Hasil uji normalitas *Normal P-Plot*



Sumber : Data diolah 2018.

Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi > 0,50 maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,50 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17995643
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,047
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah 2018.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Pembahasan

Analisis Data Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, maka digunakan analisis linear berganda. Berikut hasil uji regresi yang dilakukan :

Tabel 4. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,883	4,943		1,190	,238
Pelatihan	,607	,133	,490	4,551	,000
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,177	,128	,148	1,377	,173

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat diketahui nilai koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,607 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 0,177 serta nilai konstanta sebesar 5,883. Dengan demikian dapat terbentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,883 + 0,607 + 0,177$$

Model tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi hasil taksiran bertanda positif, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 5,883 berarti apabila variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) tidak dalam keadaan berubah maka nilai kinerja sebesar 5,883%.
2. Variabel Pelatihan (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,607 berarti apabila Pelatihan meningkat 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,607% pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).
3. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,177 berarti apabila Pengembangan Sumber Daya Manusia meningkat 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,177% pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Hasil statistik uji F diperoleh melalui tabel *Anova of Varian* (ANOVA). Dengan membandingkan kriteria:

$$F_{hit} > F_{Tab}: \text{maka } H_a \text{ diterima dan } H_0 \text{ ditolak}$$

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	120,637	2	60,318	12,302	,000 ^b
Residual	308,894	63	4,903		
	429,530	65			

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan pada tabel (Anova), dimana nilai F_{hit} Sebesar 12,302 dan F_{tab} sebesar 3,142. Oleh karena itu $F_{hit} = 12,302$ lebih besar dibanding $F_{tab} = 3,142$ maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil hasil pengolahan data telah diperoleh nilai masing-masing variabel independen yaitu Pelatihan (X1) sebesar 4,551 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 1,377. Dengan kriteria pengujian:

$$t_{Hit} \geq t_{Tab}: \text{ maka } H_a \text{ diterima dan } H_o \text{ Ditolak.}$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,883	4,943		1,190	,238
Pelatihan	,607	,133	,490	4,551	,000
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,177	,128	,148	1,377	,173

Sumber: Data diolah 2018

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan:

$t_{Hit} = 4,551$ lebih besar dari $t_{Tab} = 1,997$, maka pada tingkat kekeliruan 5% H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan:

$t_{Hit} = 1,337$ lebih kecil dari $t_{Tab} = 1,997$, maka pada tingkat kekeliruan 5% H_a ditolak dan H_o diterima. Dengan demikian pada tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Makassar

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Makassar
3. Variabel Pelatihan dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia adanya pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi objek penelitian yakni PT. Hadji Kalla Makassar, diharapkan untuk terus meningkatkan proses Pelatihan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia, dan juga diharapkan untuk selalu memotivasi karyawan agar kinerja dari karyawan tetap tinggi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambah variasi variabel untuk mengukur kinerja karyawan, misalnya menambah variabel baik independen ataupun menambah variabel moderasi dalam model penelitian serta variasi-variasi lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adila Nursanti. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV.Kedai Digital Yogyakarta. Eprints.uny.ac.id/15141/skripsi.pdf. diunduh tanggal 22 Maret 2018.
- Andrew E, Mangkunegara 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. PT.Salemba Empat. Jakarta.
- Ardy Afriansyah. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Semarang). Eprints.undip.ac.id/44608/1/10_AFRIANSYAH.pdf. diunduh pada tanggal 25 Maret 2018.
- Armstrong, Gary. 2010. Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Bangun 2012. Metode Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Felisita, 2016. Pengaruh pelatihan, pengembangan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Administrasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta). Diunduh tanggal 5 Mei 2018.
- Fuad Mas'ud 2004. Pengantar Manajemen. Semarang: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (edisi Kedua). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. PT.BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marios T.E, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Askara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Haji Masagung. <https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>
- Katarina Ice Trisnawati, 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Pada CU. Mura Kopa di Kec. Sekayam Kab. Sanggau. Diunduh pada tanggal 14 September 2018
- Ludfia Dipang. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2318>. Diunduh pada tanggal 20 Maret 2018.
- Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. PT.Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. PT.Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. 2001. Manajemen Strategik. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Manullang. 2002. Manajemen Personalia. Edi-si Kedua. Balai Pustaka, Jakarta.
- Marwansyah. 2009, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Melvin Grady Lolowang, Adolfina, Genita Lumintang. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Berlian