

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912

Turmono dan Choirunisa
STIE Dharma Bumiputera

E-mail: turmono217@gmail.com, choiruno694@gmail.com

ABSTRAK: Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam proses pelaksanaan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912 sejumlah 229 orang karyawan dan jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 70 orang responden, sedangkan jumlah sampel yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 orang responden menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner. Teknik pengolahan dan analisis data dengan analisis statistik parametrik, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pelatihan SDM, pengembangan SDM, kinerja

ABSTRACT: Human resources are the important role in the company objective achievement implementation process. This research is aimed at analyzing the influence of training and development of human resources on the performance of employees of AJB Bumiputera 1912. The population in this research is the employees of Head Office of Bumiputera 1912 totaling 229 persons and total samples determined in this research are 70 respondents, while total samples obtained and used in this research are 82 respondents using the Simple Random Sampling technique. This research uses cumulative method with parametric statistical analysis, namely multiple linier regress analysis. The obtained analysis result indicates that there is a positive and significant influence both simultaneously and partially between the training and development of HR on the performance of employees.

Keyword: training of HR, development of HR, performance

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini adalah adanya perkembangan dunia usaha pada saat ini semakin pesat selaras dengan adanya peningkatan perekonomian di Indonesia yang dapat digambarkan dengan banyaknya perusahaan baru yang berdiri dan semakin ketatnya persaingan di dalam dunia usaha. Sebagian dari perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu berorientasi untuk mendapatkan laba yang maksimal dan mencapai visi misi yang telah ditetapkan.

Perusahaan merupakan organisasi yang terdiri dari berbagai macam sumber daya yang dikelola untuk mencapai tujuan. Kegiatan manajemen perusahaan sangat diperlukan untuk mengkoordinasikan pengelolaan berbagai macam sumber daya tersebut agar dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam proses pelaksanaan pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan. Individu memberikan berbagai kontribusi kepada perusahaan berupa tenaga, pengetahuan, ide, kreativitas dan lain sebagainya. Menurut A. S. Natsiruddin (2011:1) bahwa sumber

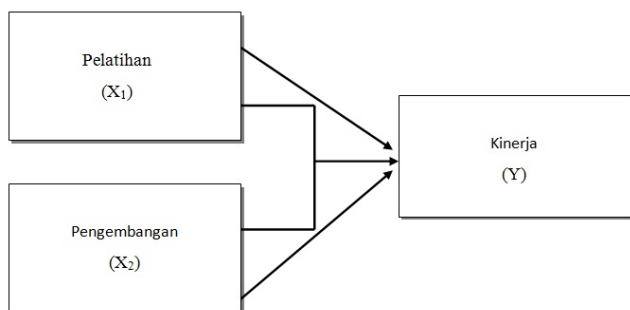
daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan karena memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor lainnya. Menurut Anwar P. Mangkunegara (2013:1), pengelolaan sumber daya manusia secara profesional harus dimulai sejak kegiatan perekrutan, penyeleksi-an, penempatan, pelatihan dan pengembangan karyawan. T. Hani Handoko (2014:4) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan, baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Terdapat berbagai cara dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja lebih produktif, diantaranya adalah program pelatihan dan pengembangan. Menurut Anwar P. Mangkunegara (2013:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Ada dua

tujuan utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan dan program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912.

Untuk mencapai tujuan penelitian dikembangkan kerangka konseptual seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual di atas dikembangkan hipotesis seperti berikut:

- H₁: Pelatihan SDM secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H₂: Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H₃: Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pusat AJB Bumiputera 1912 sejumlah 229 orang karyawan dan jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian sebanyak 70 orang responden, sedangkan jumlah responden yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian sebanyak 82 orang responden yang digunakan teknik *Simple Random Sampling*. Adapun metode yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel adalah rumus Slovin (Tony, 2013 dalam Anggraini, 2013:54):

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

- N : Jumlah Populasi
- n : Jumlah Sampel
- e : Batas toleransi kesalahan (*Error tolerance*)

Teknik pengumpulan data dengan kuisioner. Teknik pengolahan dan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda meliputi penentuan model regresi berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Menunjukkan responden dari 82 orang, berjenis kelamin pria sebanyak 46 orang (56,1%) dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 36 orang (43,9%).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Menunjukkan responden dari 82 orang, berdasarkan pendidikan terbagi menjadi ke dalam beberapa kategori yaitu responden berpendidikan SMP sampai dengan D3 sebanyak 14 orang (17,1%), responden berpendidikan S1 sebanyak 64 orang (78%) dan sisanya adalah responden yang berpendidikan S2 yaitu 4 orang (4,9%).

Karakteristik responden berdasarkan jabatan kerja

Menunjukkan bahwa dari 82 orang, berdasarkan pada jabatan kerja sebagian besar adalah yang memiliki jabatan sebagai staf sebanyak 80 orang (97,6%) dan sisanya adalah responden yang memiliki jabatan sebagai kepala bagian sebanyak 2 orang (2,4%).

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Menunjukkan bahwa dari 82 orang berdasarkan masa kerja terbagi menjadi ke dalam beberapa kategori yaitu responden dengan masa kerja < 1 Tahun sebanyak 4 orang (4,9%), responden dengan masa kerja 1–5 Tahun sebanyak 47 orang (57,3%), responden dengan masa kerja > 5 Tahun sebanyak 26 orang (31,7%) dan sisanya adalah responden yang tidak mengisi lembar kuesioner untuk kategori masa kerja (*Missing Value*) sebanyak 5 orang (6,1%).

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pelatihan, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang

digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment* (r_{hitung}) positif dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} . Berdasarkan hasil uji validitas variabel pengembangan di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment* (r_{hitung}) positif dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} .

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment* (r_{hitung}) positif dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} .

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas, dapat diketahui uji reliabilitas untuk semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,967 diatas $\alpha = 0,05$ ($0,967 > 0,05$) maka data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,113 lebih besar dari 0,05 ($0,113 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel pelatihan (X_1) dengan variabel kinerja (Y)

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas diperoleh nilai *Tolerance* variabel pelatihan (X_1) dan variabel pengembangan (X_2) sebesar 0,556 lebih besar dari 0,10 ($0,556 > 0,10$), sementara nilai *VIF* variabel pelatihan (X_1) dan variabel pengembangan (X_2) sebesar 1,797 lebih kecil dari 10,00 ($1,797 < 10,00$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas terhadap dua variabel bebas tersebut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 ($0,049 < 0,05$), yang artinya terjadi heteroskedastisitas pada variabel pelatihan. Sedangkan nilai Signifikansi variabel pengembangan (X_2) sebesar 0,724 lebih besar dari 0,05 ($0,724 > 0,05$), yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel pengembangan.

Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,735. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan secara simultan terhadap kinerja yang dapat dilihat dari kriteria penentuan kekuatan hubungan koefisien korelasi pada interval 0,60 – 0,799 yang menunjukkan korelasi yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,540 (54%). Hal ini mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 54%, sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0.361 + 0.554X_1 + 0.356X_2$$

Dilihat dari persamaan di atas, nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 0,361 mengindikasikan bahwa jika nilai variabel pelatihan dan pengembangan SDM nilai skornya nol, maka nilai skor kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 adalah sebesar 0,361.

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,554 artinya variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912, karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan nilai variabel pelatihan sebesar satu skor dengan asumsi variabel pengembangan karyawan konstan, maka

variabel kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 akan meningkat sebesar 0,554 skor. Artinya semakin baik pelatihan SDM yang dilaksanakan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912.

Nilai koefisien regresi variabel pengembangan sebesar 0,356 artinya variabel pengembangan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912, karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan nilai variabel pengembangan sebesar satu skor dengan asumsi variabel pelatihan konstan, maka variabel kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 akan meningkat sebesar 0,356 skor. Artinya semakin baik pengembangan SDM yang dilaksanakan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912.

Berdasarkan hasil Pengujian Hipotesis yang dilakukan terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan secara parsial yang ditunjukkan dari perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,795 > 1,990$) dengan nilai signifikan $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,554 yang bernilai positif. Ini mempunyai arti bahwa semakin baik pelaksanaan kegiatan pelatihan SDM yang diberikan oleh perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk pelaksanaan kegiatan pelatihan SDM yang diberikan oleh perusahaan maka semakin menurun pula kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan secara parsial yang ditunjukkan dari perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,033 > 1,990$) dengan nilai signifikan $< \alpha$ ($0,003 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,356 yang bernilai positif. Ini mempunyai arti bahwa semakin baik pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM yang

diberikan oleh perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM yang diberikan oleh perusahaan maka semakin menurun pula kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan & Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan secara simultan yang ditunjukkan dari perolehan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,337 > 3,11$), dengan nilai signifikan $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Ini mempunyai arti bahwa semakin baik pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM yang diberikan oleh perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM yang diberikan oleh perusahaan maka semakin menurun pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dan uji F di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Pengaruh pelatihan SDM terhadap berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912. Pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912.

Saran-Saran

Saran bagi manajemen AJB Bumiputera 1912, sebaiknya lebih mengutamakan dan fokus pada pelaksanaan program pelatihan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan meninjau ulang program pengembangan SDM agar dapat ditingkatkan sesuai dengan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan. Dalam merencanakan suatu program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia disesuaikan dengan kebutuhan

karyawan, visi misi dan strategi bisnis AJB Bumiputera 1912. Pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sebaiknya perlu dilaksanakan kegiatan penilaian (*Assessment*) dan analisis data keterampilan (*Skill Inventory*) secara berkala kepada seluruh karyawan agar dapat diketahui apakah terdapat kesenjangan antara kompetensi karyawan dengan kebutuhan kompetensi perusahaan yang dibutuhkan dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi program pelatihan dan pengembangan di AJB Bumiputera 1912.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar P. Mangkunegara., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung. 2013.

- A. S. Natsiruddin. *Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan serta Pemberian Insentif Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Susu Sehat Alami Jember*. Skripsi. Universitas Jember. Jember. 2012.
- Hasibuan, Malayu. S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta, 2012
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Universitas Diponegoro. Semarang. 2016.
- S. Albert Kurniawan. *SPSS 20 Analisis Deskriptif dan Multivariate*. Bisnis. Jakarta. 2012
- Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta. 2006.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta. 2009.
- T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFY-Yogyakarta. 2014.