

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GEMILANG ASIA
SEJAHTERA**

Agustono

Agustono90@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kegiatan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif kausal, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan sebab-akibat atau mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling*. Dalam menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan, alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji signifikansi koefisien regresi. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil yakni variabel pelatihan dan pengembangan karyawan memengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan suatu prestasi atau pencapaian dari karyawan di suatu perusahaan. Kinerja pada setiap karyawan berbeda, ada yang memuaskan dan ada yang tidak. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan. Namun, banyak perusahaan tidak mempertimbangkan faktor ini karena menganggap bahwa pengadaan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan hanya akan menghabiskan dana perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan suatu program pendidikan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawannya. Pelatihan dan pengembangan ditujukan bukan hanya bagi karyawan yang masih baru tetapi juga ditujukan untuk karyawan yang sudah lama bekerja dengan harapan bahwa kemampuan kerja mereka akan lebih baik lagi.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dengan baik bisa memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan dan mengurangi kerugian, seperti mengurangi kesalahan-kesalahan pada prosedur kerja sehingga akan memperkecil tingkat kecelakaan kerja, serta kesalahan-kesalahan yang dapat mengakibatkan

melambatnya kegiatan operasi perusahaan. Pemberian pelatihan serta pengembangan harus diimbangi dengan pengawasan sehingga hasil dari pelatihan tersebut bisa memberikan pengaruh yang signifikan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah variabel pelatihan dan pengembangan karyawan memengaruhi kinerja karyawan pada PT Gemilang Asia Sejahtera.

KAJIAN TEORI

pengertian pelatihan dan pengembangan adalah merupakan pendidikan yang diadakan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dengan metode yang lebih mengandalkan praktik. (Rivai, 2009: 211).

Indikator - indikator pelatihan menurut Negara yang dikutip oleh Suryadi (2016: 13), diantaranya:

1. Instruktur, para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten
2. Peserta pelatihan, tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi pelatihan, merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode, Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan Pelatihan, merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan seblumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Sasaran pelatihan, harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Pengembangan adalah kegiatan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2009: 69). Kemudian menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2009: 70) pengembangan merupakan pendidikan jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan untuk tujuan umum. Hasibuan (2009: 73) mengelompokkan pengembangan menjadi 2 jenis yaitu:

“pengembangan secara informal dimana karyawan melatih dan mengembangkan dirinya sendiri dengan mempelajari literatur dan buku-buku yang berhubungan dengan pekerjaan dan jabatannya dan pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.”

Masih menurut Hasibuan (2009: 70) tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut pada hal-hal berikut:

- a. Pengembangan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Pengembangan bertujuan meningkatkan efisiensi perusahaan.
- c. Pengembangan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin.
- d. Pengembangan bertujuan untuk mengurangi kecelakaan karyawan.
- e. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada nasabah perusahaan.
- f. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan moral karyawan.
- g. pengembangan bertujuan untuk meningkatkan karier dari seorang karyawan.
- h. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keahlian konseptual (pengambilan keputusan).
- i. Pengembangan bertujuan untuk memperbaiki kepemimpinan seorang manajer.
- j. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan balas jasa terhadap karyawan.
- k. Pengembangan karyawan juga bertujuan untuk meningkatkan manfaat bagi konsumen karena tingkat pelayanan yang lebih bermutu.

Pelatihan dan pengembangan juga merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang ditujukan pada karyawan lama maupun karyawan baru (Noviantoro, 2009: 28).

Menurut Rivai (2003: 226) “ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan:

1. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya)
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.”

Kemudian Widodo (2015: 84) juga menuturkan bahwa tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan kinerja (produktivitas dan kualitas) dari seorang karyawan.

Pada teori diatas tujuan dari adanya pelatihan dan pengembangan salah satunya adalah untuk meningkatkan kinerja yang meliputi produktivitas dan kualitas karyawan. Perlu diketahui bahwa perbedaan dari pelatihan dan pengembangan adalah pelatihan lebih ditujukan pada karyawan baru dimana adanya pengenalan-pengenalan pada pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan tersebut. Kemudian pengembangan lebih ditujukan kepada karyawan lama karena pengembangan lebih fokus pada memperluas pengetahuan karyawan. Kinerja karyawan yang memang sangat bergantung pada karyawan itu sendiri menjadikan pelatihan dan pengembangan sebagai salah satu sarana yang harus diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam buku karangan Widodo (2015: 131): “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.” Kemudian menurut Nawawi masih dalam buku karangan Widodo (2015: 131) menyatakan bahwa: “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.”

Menurut Usman (2009: 487) berpendapat bahwa kinerja sama dengan prestasi kerja dan mempunyai pengertian sebagai hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kemudian menurut Prawirosentono dalam buku Usman (2009: 488) mengartikan kinerja sebagai “usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak dalam buku karangan Widodo (2015: 133) adalah:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mathis dan Jackson dalam buku karangan Widodo (2015: 133) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor diantaranya:

- a) Faktor kemampuan (*ability*)
Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b) Faktor motivasi
Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Pada pendapat Simanjuntak serta Mathis dan Jackson diatas, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dimana kemampuan ini dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan yang sesuai. Hal ini semakin memperkuat bahwa pelatihan dan pengembangan memang suatu hal yang harus diperhatikan jika kita ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Dessler dalam buku karangan Widodo (2015: 136) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan pengeluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanski, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas sesuai target telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005: 14). Sehingga ini berarti bahwa karyawan yang dapat bekerja dengan mencapai target dari perusahaan maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sudah baik. Dari teori-teori diatas muncul pemikiran bahwa ada pengaruh dari pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu manfaat dari pelatihan dan pengembangan karyawan bagi perusahaan menurut Rivai (2009: 218) adalah pengadaan pelatihan dan pengembangan karyawan yang berhasil bisa membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian tersebut maka di bangunlah hipotesis penelitian sebagai berikut ini:

H_a: Terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif kausalitas yaitu penelitian yang memiliki maksud untuk melihat adanya hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab-akibat (Sugiyono, 2015:57-59). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner dan studi dokumenter. Kuesioner dibagikan pada karyawan yang bekerja di PT Gemilang Asia Sejahtera. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa menggunakan syarat tertentu (Sugiyono, 2015: 120).

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis kuantitatif yang merupakan metode analisis yang digunakan untuk meneliti sampel tertentu , pengumpulan data dilakukan secara *random* dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015: 14). Teknik analisis data menggunakan uji validitas yang menurut Sunyoto(2010: 89): "Jika r hitung untuk r tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan *valid*". Pengujian reliabilitas menurut Sunyoto (2010:84) adalah pengukuran kehandalan butir pertanyaan, apakah jawaban responden akan tetap sama jika kuesioner disebar beberapa kali pada responden. Kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar *score* jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer program *Statistical Program For*

Society Science (SPSS) dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Dalam penelitian ini juga dilakukan pengujian asumsi klasik uji F yang menurut Ghozali (2014: 22): “Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen”. Sedangkan uji t (parsial) menurut Ghozali (2014: 23): “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen”.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gemilang Asia Sejahtera

a. Analisis Asosiatif Kausal

Pada analisis ini, penulis menggunakan metode penelitian asosiatif kausal dengan objek penelitian yaitu PT Gemilang Asia Sejahtera. Menurut Sugiyono (2015: 57): “Rumusan masalah asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Sedangkan menurut Sugiyono (2015: 59) Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat yang menjelaskan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana memiliki rumus persamaan

$$y = a + bx + e$$

Pada analisis ini pengujian yang dilakukan adalah pengujian koefisien determinasi (R), uji pengaruh Model fit (uji F), dan uji parsial (uji t).

1) Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi merupakan uji yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil dari uji determinasi dari penelitian ini:

TABEL 1
UJI KOEFISIEN DETERMINAS (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,469	,458	4,862

a. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22; Coefficients

Pada tabel di atas terlihat bahwa koefisien R sebesar 0,685 yang berarti hubungan atau korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen cenderung erat karena nilai koefisien R mendekati 1. Kemudian nilai *adjusted* R^2 pada tabel di atas sebesar 0,458 atau sebesar 45,80 persen. Ini berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 45,80 persen, sedangkan 54,20 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2) Uji Signifikansi Koefisien Regresi Model Fit (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi layak atau tidak untuk dilakukan penelitian. Untuk menentukan layak atau tidak yakni dengan cara melihat tingkat signifikansi dan nilai F hitung. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berikut ini merupakan hasil pengujian uji F:

TABEL 2
UJI F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1001,604	1	1001,604	42,363	,000 ^b
Residual	1134,876	48	23,643		
Total	2136,480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pengembangan

Sumber: Output SPSS versi 22; ANOVA

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa perolehan nilai F hitung sebesar 42,363 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F yang diperoleh adalah 42,363 yang lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 4,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α) yang sebesar 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Ini artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Asia Sejahtera.

3) Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk melihat kemampuan masing-masing variabel independen dalam memberikan pengaruh pada variabel dependen. Syarat pada pengujian ini adalah jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan dengan nilai signifikansi kurang dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima.

TABEL 3
UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,403	5,744		3,552	,001
X1	,644	,099	,685	6,509	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22; Coefficients

Berdasarkan hasil *output* di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 6,509 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yang sebesar 2,011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka variabel independen dapat dikatakan telah memengaruhi variabel dependen.

Berikut ini adalah tabel untuk memperjelas hasil uji t yang dilakukan :

TABEL 4
PEMBAHASAN HASIL UJI t

Hipotesis	Hasil Uji t hitung	t tabel	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	Kesimpulan
Ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Asia Sejahtera	6,509	2,011	0,000	0,05	Pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan, 2017

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Asia Sejahtera. Hal ini didasari pada hasil uji koefisien determinasi, uji model fit dan uji pengaruh secara parsial (Uji t).

Saran untuk penelitian ini adalah agar perusahaan lebih rutin lagi mengadakan pelatihan dan pengembangan karena hal ini memengaruhi kinerja karyawan, serta untuk penelitian lanjutan dapat dilakukan penelitian terhadap metode-metode pelatihan yang tepat untuk perusahaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Chang, William. 2014. Metodologi Penulisan Ilmiah : *Teknik Penulisan ESAI, SKRIPSI, TESIS & DISERTASI Untuk MAHASISWA*. Pontianak: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2014. *Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noviantoro, Djatmiko. 2009. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia tbk Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, Muhammad. 2016 *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Jawa Pos*. Universitas Bina Nusantara.
- Usman, Husaidi. 2011. *Manajemen : Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vita, Angelina. et al. 2013. *Manajemen Dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

