
Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumdesma Kusuma Jaya Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang

Moh Nur Yahya*

Budi Wahono**

Arini Fitria Mustaspita***

Email yahyamohnur@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

In the modern era, global competition such as the industrial revolution 4.0 and MEA (Asian Economic Community) can lead to competition in the world of economy, one of which is in the world of work. In the modern era, global competition such as the industrial revolution 4.0 and MEA (Asian Economic Community) can lead to competition in the world of economy, one of which is in the world of work. In the modern era, global competition such as the industrial revolution 4.0 and MEA (Asian Economic Community) can lead to competition in the world of economy, one of which is in the world of work. Training and development is a form of effort carried out by the organization to increase the ability of its employees. So this study aims to determine the effect of training and human resource development on employee performance from August - September 2021. This research is a quantitative research and is a type of explanatory research. The results of this study indicate that HR training and development has an effect on employee performance, training has an effect on employee performance, and HR development has an effect on employee performance.

Keywords: Training, Human Resource Development, and Employee Performance

Pendahuluan**Latar Belakang**

Fenomena yang terjadi saat ini adalah persaingan yang ketat di dunia perekonomian dan bisnis. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan ataupun pengusaha untuk terus mengembangkan kinerja karyawannya agar mampu bersaing di dunia perekonomian Indonesia saat ini. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar semakin baik dan meningkat. Menurut Handoko (Lolowang, Adolfini, & Lumintang, 2016) “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah / rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin”.

Pada PT. Bumdesma Kusuma Jaya di kecamatan Poncokusumo ini sangat diminati masyarakat sekitar untuk melakukan simpan pinjam bahkan transaksi lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut tentunya PT. Bumdesma Kusuma Jaya yang bergerak dalam bidang koperasi ini perlu memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dikarenakan kinerja karyawan pada PT tersebut masih kurang maksimal dan banyak dikeluhkan konsumen, hal ini membuat saya tertarik mengambil PT. Bumdesma Kusuma Jaya sebagai objek penelitian. Penilaian kinerja selalu membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar tertentu. Laporan tentang hasil pelaksanaan akan ada

artinya jika dibandingkan dengan standar. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan hasil penelitian terdahulu maka penelitian diberi judul: **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.**

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumdesma Kusuma Jaya Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang?
2. Bagaimana Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap pelatihan Pada PT. Bumdesma Kusuma Jaya Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang?
3. Bagaimana Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap kualitas kerja Pada PT. Bumdesma Kusuma Jaya Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumdesma Kusuma Jaya Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumdesma Kusuma Jaya Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumdesma Kusuma Jaya Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih ilmu dan pengetahuan, minimal untuk menguji teori-teori yang berkaitan dengan lingkungan fisik, lingkungan nonfisik, dan keterampilan, serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Hasil penelitian
1.	M. G. Lolowang., Adolfina., G. Lumintang (2015)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.	Pelatihan sumber daya manusia dan Pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Yosep (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Judul Kinerja Karyawan (Studi Di Skm Unit V Pt. Gudang Garam,Tbk Kediri)	Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi

3.	Adianto & Sugiyanto (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.	Pelatihan dan Pengembangan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
----	----------------------------	---	---

Tinjauan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber tenaga untuk adanya kinerja karyawan di suatu organisasi ataupun perusahaan.

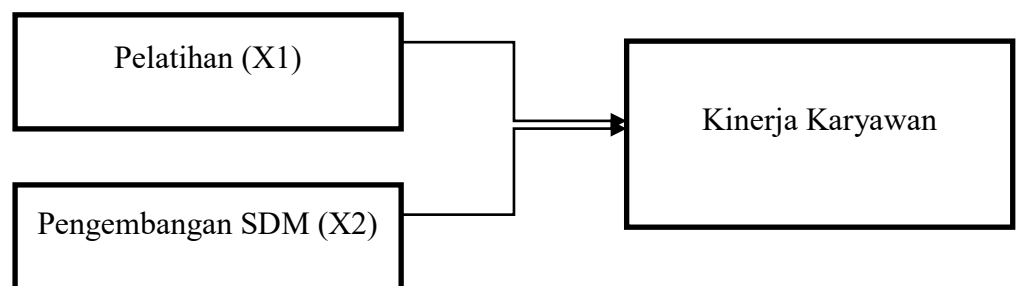
Pelatihan

Pelatihan adalah proses penambahan ilmu untuk meningkatkan pengetahuan serta kompetensi seseorang

Kinerja Karyawan

Kinerja 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 Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan, sebagai berikut :

H1: Bahwa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2: Bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3: Bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, Penelitian ini akan menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di kantor karyawan PT. Bumdesma Kusuma Jaya.

Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan September 2021.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bumdesma Kusuma Jaya tahun 2021.

Sampel

Peneliti menggunakan teknik total sampling. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang dalam waktu satu bulan di PT. Bumdesma Kusuma Jaya Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang.

Variabel Dependen (terikat)**Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah proses seseorang dalam melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin.

Variabel Independen (tidak terikat)

- 1) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Analisis Data**Uji Validitas**

Metode uji validitas pada penelitian ini menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO). Instrumen dikatakan valid jika nilai KMO > 0,6. Pengujian validitas kuesioner penelitian ini dilakukan menggunakan *software Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 21.

Uji Reliabilitas

Keputusan reliabilitas kuesioner menggunakan batasan 0,6, dengan kriteria: reliabilitas < 0,6 berarti kurang baik, reliabilitas 0,7 bisa diterima, reliabilitas > 0,8 berarti baik. Pengujian reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 21.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Menurut Sujarweni (2015:52), untuk menguji normalitas data maka dapat dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* melalui program bantu komputer (SPSS). Pengambilan keputusan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yaitu: (1) jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal, (2) jika Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas ialah kondisi menunjukkan terjadinya hubungan linier yang sempurna/ mendekati sempurna antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak terjadinya multikolinearitas. Menurut Suarweni (2015:185), cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas ialah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF, yaitu:

- Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Keputusan hasil uji Glejser dilihat dari nilai absolut residual (*Abs_RES*), yaitu:

Jika Sig. variabel X > 0,05 maka data bebas dari heteroskedastisitas.

Jika Sig. variabel X < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel untuk meneliti seberapa besar pengaruh variabel independent (pelatihan, pengembangan SDM) terhadap variabel dependen (Semangat kerja, Kinerja karyawan).

Uji Statistik t

Berdasarkan hasil uji statistik t, maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesisnya adalah:

- Hipotesis uji t
 - $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel independent terhadap variabel dependen.
 - $H_0 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh secara parsial variabel independent terhadap variabel dependen.
- Tingkat signifikansi (level of significance) sebesar $\alpha = 5\%$.

Koefisien Determinasi (R Square)

Jika nilai *R square* besar (mendekati 1) berarti variabel independent dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Hasil Penelitian

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standard Nilai	Keterangan
X1	0,676	0,623	Reliabel
X2	0,670	0,623	Reliabel
Y	0,669	0,623	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel adalah > 0,623 dengan demikian hasil penelitian reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Cara yang digunakan dalam uji normalitas adalah dengan Kolmogorov-smirnov test dengan kriteria apabila probabilitas $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal dan apabila probabilitas $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas:

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
X_1	0,179	30	0,5
X_2	0,184	30	0,15
Y	0,168	30	0,35

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber Data: Diolah (2021)

Uji Multikolinieritas

Maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,880	6,388		1,077	0,291		
X_1	0,415	0,178	0,383	2,332	0,027	0,897	1,115
X_2	0,251	0,120	0,343	2,093	0,046	0,897	1,115

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai VIF maka pelatihan (X1) $1,115 < 10,00$, pengembangan sumber daya manusia (X2) $1,115 < 10,00$, maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,880	6,288		1,077	0,291
X_1	0,415	0,178	0,383	2,432	0,427
X_2	0,251	0,120	0,343	2,193	0,346

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa (X1) memiliki nilai sig. 0,427 > 0,05, (X2) memiliki nilai sig. 0,346 > 0,05, maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis, yang mana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bumdesma Kusuma Jaya.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,880	6,388		1,077	0,291
Variabel_X1	0,415	0,178	0,383	2,332	0,027
Variabel_X2	0,251	0,120	0,343	2,093	0,046

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari uji F.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23,503	2	11,751	7,217	.003 ^b
Residual	43,964	27	1,628		
Total	67,467	29			

a. Dependent Variable: Variabel_Y

b. Predictors: (Constant), Variabel_X2, Variabel_X1

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai Sig < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga variabel (X1), (X2), secara simultan berpengaruh terhadap (Y).

Uji t

Uji t merupakan pengujian regresi yang bertujuan untuk mengetahui signifikan secara parsial, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,880	6,388		1,077	0,291
Variabel_X1	0,415	0,178	0,383	2,332	0,027
Variabel_X2	0,251	0,120	0,343	2,093	0,046

a. Dependent Variable : Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai Sig. (X1) sebesar $0,027 < 0,05$ maka H1 diterima dan H0 diterima sehingga variabel (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Nilai Sig. (X2) sebesar $0,046 < 0,05$ maka H2 diterima dan H0 diterima sehingga variabel (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	0,348	0,300	1,27604

a. Predictors: (Constant), Variabel_X2, Variabel_X1

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R.Square) sebesar 0,300 atau 30,0%. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebesar 30,0% sedangkan sisanya sebesar 70% ($100\% - 30\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Simpulan dan saran

Simpulan

1. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pelatihan Berpengaruh Terhadap kualitas kerja
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap kualitas kerja karyawan

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, berikut ini penulis uraikan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

1. Perusahaan harus memperhatikan faktor pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kualitas

kerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Azizah, Rosi, 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Panahmas Ekatama Distrindo Malang). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang
- Bagus Et Al., 2016. Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo. Jurnal. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. Widya Cipta, 3(1), 91–98
- Hanggraeni, Diah, 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang). Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Martin, Junawan, 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. Jurnal. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia
- M. G. Lolowang., Adolfina., G. Lumintang, 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Jurnal. 3 fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Tri, Nurul, 2018. Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt Beon Intermedia Cabang Malang. Jurnal. Fakultas Ilmu Adminiatrasi universitas Brawijaya Malang
- Rosita, Titik, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
- Saputri, 2015. Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada BMT Taruna Sejahtera. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Setyo, Heri & Nugroho, Marno, 2015. Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja. Jurnal. Fakultas Ekonomi Unissula Semarang

Moh Nur Yahya* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Arini Fitria Puspita*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma