

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kompetensi Karyawan

Ardhi Gige Pranowo
Hadi Sunaryo**)
M. Khoirul ABS***)

ardhigp1@gmail.com
hadisunaryo_fe@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine the effect of training and development on the competence of employees Moh. Hatta Islamic Elementary School, Malang City. The population in this study 43 employees of SD Islam Moh. Hatta City of Malang. Technical analysis used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study showed that training and development simultaneously had a significant effect on the competence employees of SD Islam Moh. Hatta City of Malang. Training has a significant effect on the competence employees of SD Islam Moh. Hatta City of Malang. Development has a significant effect on the competence employees of SD Islam Moh. Hatta City of Malang.

Keywords : *Training, Development, and Competence*

Latar Belakang

Kompetensi merupakan aset yang penting dalam sebuah organisasi maupun institusi, keberhasilan organisasi ditentukan oleh hasil kualitas karyawan. Karyawan harus memiliki kompetensi yang baik untuk mendukung pelaksanaan visi dan misi di dalam suatu organisasi. Kompetensi karyawan merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seorang karyawan mencerminkan kompetensi karyawan tersebut

Menurut Hutapea dan Thoha (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan pada setiap individu. Berdasarkan pengertian tersebut, kompetensi merupakan kemampuan yg terbentuk menurut aspek watak, sikap, keterampilan dan pengetahuan yang dipakai pada pelaksanaan tugas agar mencapai hasil yg maksimal. Kompetensi yang dimiliki individu meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat mendukung perkembangan di lingkungan kerjanya dan dapat bersaing.

Mokhtar dan Susilo (2017) menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kompetensi. Dalam hal ini, pelatihan memiliki peran terhadap mengembangkan kompetensi karyawan .Pelatihan ini membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan di bidangnya. Pelatihan yang diberikan bertujuan membekali para karyawan dalam memberikan pengalaman dan pengetahuan pada pekerjaan yang akan dilakukan.

Dalam hal ini pelaksanaan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan. Pelatihan adalah segala upaya meningkatkan kinerja pekerjaan dalam pekerjaan tertentu yang

menjadi tanggung jawab mereka atau pekerjaan yang terikat dengan pekerjaan tersebut. Pengembangan diri melalui pendidikan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan potensi individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bersaing di masa depan.

Selain faktor pelatihan adapun faktor yang mempengaruhi kompetensi yakni pengembangan. Pengembangan dalam organisasi identik dengan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan evaluasi dari program-program yang telah dijalankan di suatu organisasi.

Pengembangan mempunyai peran dalam meningkatkan kualitas maupun kemampuan dari karyawan dalam menjalankan berbagai tugas dan pekerjaan. Seperti yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2008:304) bahwa pengembangan adalah upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk melakukan berbagai tugas, mulai dari mengembangkan keterampilan karyawan di luar kebutuhan jam kerja.

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa Pengembangan memiliki cakupan yang luas untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat kepribadian. Kegiatan pengembangan dilakukan mempersiapkan guru untuk memikul tanggung jawab dan profesionalisme dalam bekerja. Siagian (2011) menyebutkan pengembangan (*development*) berbeda dengan pelatihan (*training*). Bahwa pengembangan adalah proses pelatihan jangka panjang. Sedangkan pelatihan adalah proses pelatihan jangka pendek.

Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan mengubah perilaku karyawan agar lebih produktif. Pengembangan (*development*) terkait dengan kebutuhan masa depan karyawan. Simamora (2003) menyebutkan Pelatihan dan pengembangan dapat membantu karir karyawan dan untuk memenuhi tanggung jawab masa depan mereka.

Sedangkan menurut Falola, Osibanjo, dan Ojo (2014) menyatakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bertujuan menyampaikan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang terkait tugas karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam tugas saat ini dan untuk tugas di masa yang akan datang.

Hal ini dalam tahap pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh organisasi dan perusahaan., maka terjadi proses berbagi pengetahuan atau keterampilan antar karyawan. Ketika terjadi proses berbagi pengetahuan dan keterampilan antar karyawan, maka setiap karyawan yang terlibat akan mendapatkan pengetahuan baru yang dapat diterapkan pada pekerjaan, hal ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan tersebut.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

1. Kompetensi

Menurut Priyono dan Marnis (2008:80) Kompetensi adalah tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya baik itu dalam lembaga atau organisasi.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya menurut Widodo (2015:82).

3. Pengembangan

Pengembangan adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai tugas dan mengembangkan kemampuan karyawan diluar kebutuhan pekerjaannya saat ini. Pengembangan menguntungkan bagi organisasi maupun individu karena dengan mendapatkan kemampuan yang sesuai maka akan meningkatkan daya saing organisasi dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan Mathis dan Jackson (2008:304)

Hipotesis

H1: Diduga pelatihan Karyawan dan pengembangan Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Karyawan. H2: Diduga pelatihan Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Karyawan. H3: Diduga pengembangan Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Karyawan

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kompetensi. Untuk mengetahui hal tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:35) kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan populasi dan sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2018:35) kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan populasi dan sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2018:193), apabila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sampel penelitian, data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya disebut responden, responden merupakan orang yang kita jadikan sebagai sarana memperoleh informasi maupun data. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau lewat dokumen.

Uji Instrumen

Penelitian ini telah lolos Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS 20.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* diketahui bahwa nilai *sig* yang diperoleh pada variabel Kompetensi adalah 0.110. Variabel memiliki nilai *sig* > 0.05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian menyimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian variabel pelatihan, pengembangan, dan kompetensi tidak mengandung multikolinearitas karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji Glejser diperoleh nilai sig pada variabel Pelatihan dan Pengembangan. Semua variabel memiliki nilai sig > 0.05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasar hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat dirumuskan persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,735 + 0.328 (X1) + 0.686 (X2) + e$$

Nilai konstanta sebesar 5,735 mengidentifikasi bahwa variabel Pelatihan, Pengembangan dan Kompetensi dianggap konstan jadi Kompetensi nilainya sebesar 5,735. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0.328 dan bertanda positif artinya jika persepsi Pelatihan tinggi maka kompetensi meningkat. Koefisien regresi Pengembangan sebesar 0.686 dan bertanda positif yang artinya jika pengembangan tinggi maka kompetensi meningkat.

Uji F

Berdasarkan uji simultan tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 17,178. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima sehingga disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi.

Uji t

variabel Pelatihan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.092 dan nilai signifikansi 0.043 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel Pelatihan terhadap Kompetensi.

variabel Pengembangan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.448 dan nilai signifikansi 0.01 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel Pengembangan terhadap Kompetensi.

Uji Determinasi

Dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* 0.435 diketahui seluruh variabel independen yaitu Pelatihan dan Pengembangan mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 43% terhadap variabel dependen Kompetensi.

Pembahasan dan Implikasi

Pelatihan berpengaruh kompetensi karyawan SD Islam Moh. Hatta Kota Malang. Hasil ini menjelaskan bahwa pelatihan sangat mempengaruhi kompetensi karena jika diadakan pelatihan secara bertahap maka karyawan mengalami peningkatan kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing. Hal ini mengingat pelatihan merupakan serangkaian aktivitas dalam

meningkatkan keahlian dan pengetahuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mokhtar dan Susilo (2017) yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Pengembangan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan SD Islam Moh. Hatta Kota Malang. Hasil ini menjelaskan bahwa kegiatan pengembangan adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai tugas yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdurrahim dan Aprinawati (2018) yang menyatakan pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap signifikan terhadap kompetensi.

Variabel independen pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kompetensi karyawan SD Islam Moh. Hatta Kota Malang. Hal ini menunjukkan pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan mengembangkan kemampuannya sehingga mampu memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaannya masing-masing. Sehingga variabel pelatihan dan pengembangan layak untuk menduga kompetensi karyawan SD Islam Moh. Hatta Kota Malang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Abdurrahim dan Aprinawati (2018) yang menyatakan pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kompetensi Karyawan pada SD Islam Moh. Hatta Kota Malang adapun hasil pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kompetensi Karyawan pada SD Islam Moh. Hatta Kota Malang
2. Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap terhadap Kompetensi Karyawan pada SD Islam Moh. Hatta Kota Malang
3. Variabel pengembangan secara parsial berpengaruh terhadap terhadap Kompetensi Karyawan pada SD Islam Moh. Hatta Kota Malang

Saran

1. Terkait dengan nilai rata-rata jawaban responden dari variabel Kompetensi terdapat indikator pernyataan, “Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” dengan rata-rata jawaban 4,3. Sehingga disarankan pimpinan perlu memperhatikan dalam pemberian tugas maupun pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan keahlian yang dituntut oleh pekerjaan yang diberikan.
2. Terkait dengan nilai rata-rata jawaban responden dari variabel Pelatihan terdapat indikator pernyataan, “Metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan” dengan rata-rata jawaban 4,4. Sehingga disarankan pimpinan dapat memberikan pelatihan dengan metode yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar karyawan dapat memiliki kinerja yang professional dalam menjalankan tugas yang diberikan.
3. Terkait dengan nilai rata-rata jawaban responden dari variabel Pengembangan terdapat pernyataan, “Program pelatihan di luar tempat kerja disesuaikan dengan kebutuhan

pekerjaan” dengan rata-rata jawaban 4,5. Sehingga disarankan perlu diadakan program pelatihan di luar tempat kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar para karyawan dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan secara teknis maupun non teknis di luar kebutuhan pekerjaan saat ini.

Daftar Pustaka

- Abdurrahim, & Aprinawati. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan (studi pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*.
- Ardiyansyah, Musadieg, & Ruhana. (2014). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja (studi pada karyawan departemen research and development PT. Gatra Mapan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Falola, H. O., Osibanjo, A. O., & Ojo, S. I. (2014). *Effectiveness of training and development on employees 'perfomance and organisation competitiveness in the nigerian banking industry*. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, 161-170.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Manajemen* . Thomson South-Western: 12th edition (January 1,2008).
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT. Tritama Bina Karya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* .
- Pratama , & Lestari. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pedagogik guru matematika. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Saraswati, Hamid, & Topowijono. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kualitas pelayanan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Center Of Academic Publishing .
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar .

*) Ardhi Gige Pranowo alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

**) Hadi Sunaryo adalah dosen tetap Universitas Islam Malang

***) M. Khoirul ABS adalah dosen tetap Universitas Islam Malang