

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TOBA PULP LESTARI MEDAN**

Chandra Kurniawan Ginting, Kristanty M. N. Nadapdap, Jon Henri Purba

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

Email: chandragtg1997@gmail.com

ABSTRACT

The success of a company in achieving its goals depends on the performance of its employees. Employee performance can be defined as the results or output of carrying out the tasks and responsibilities assigned to employees. This study aims to determine and analyze the effect of training and human resource development on employee performance. The respondents in this study were 35 employees at PT. Toba Pulp Lestari Medan. The types and sources of data used are primary data (questionnaires and interviews) and secondary data (documentary studies and literature reviews). The data analysis method used is multiple linear regression to determine the relationship between independent variables and dependent variables. The results of the multiple linear regression test indicate that Training, with a value of 0.516 units, is the variable with the most dominant relationship to the Employee Performance variable, while Human Resource Development has a smaller value of 0.473 units. The results of the partial hypothesis testing show that Training and Human Resource Development have a positive and significant influence on Employee Performance. The results of the simultaneous hypothesis testing show that Training and Human Resource Development simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the results of the coefficient of determination test using R-Square, it was found that the contribution of Training and Human Resource Development in influencing Employee Performance is 76.3%.

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pelatihan dianggap penting karena akan membantu karyawan untuk mencapai keterampilan atau keahlian tertentu agar berhasil untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan dapat terjadi saat pimpinan menunjuk beberapa diantara karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan pimpinan. Berbagai macam atau bentuk pelatihan yang dapat dipilih oleh perusahaan kepada karyawannya, seperti pendidikan dasar (dilakukan sebelum karyawan bekerja di perusahaan), pendidikan formal, dan latihan dalam perusahaan (latihan lingkungan kerja, latihan instruksi kerja, latihan cara kerja, dan lainnya). Sehingga dari berbagai macam dan bentuk pelatihan tersebut perusahaan akan menghasilkan karyawan yang telah mengenal lebih baik akan tugas dan tanggung jawabnya. Pengembangan sumber daya manusia juga penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan atas dasar pertimbangan dari pimpinan dalam memilih karyawan yang telah memenuhi kualifikasi dan pengalaman untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi. Pengembangan sumber daya manusia pada umumnya ditentukan dari prestasi kerja, loyalitas organisasional, dan dukungan manajemen. Karyawan yang memiliki prestasi kerja

biasanya akan lebih diutamakan untuk mendapatkan program pengembangan, karena atas prestasinya tersebut mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan mampu menghadapi segala bentuk persaingan. Selanjutnya, loyalitas organisasional dilihat dari dedikasi karyawan terhadap perusahaan dengan terus produktif. Kemudian, dukungan manajemen menjadi salah satu alasan untuk karyawan mendapatkan program pengembangan, karena pimpinan yang puas atas pekerjaan karyawannya akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya lebih baik lagi.

Fenomena masalah yang terjadi terkait program pelatihan yang ada di perusahaan belum dapat memenuhi seluruh kebutuhan pelatihan terhadap masing-masing divisi dilakukan oleh pihak yang memiliki wewenang, dengan maksud bahwa perusahaan hanya memprioritaskan kepada divisi operasional dan sumber daya manusia untuk mendapatkan pelatihan sementara untuk divisi lainnya harus melalui pertimbangan kembali untuk dilakukan. Kurang terbukanya informasi bagi karyawan untuk mengetahui syarat-syarat dalam mengikuti program pengembangan. Sehingga karyawan yang telah memiliki masa kerja relatif lama sulit untuk mendapatkan promosi jabatan. Hubungan antar rekan kerja kurang berjalan dengan harmonis karena masing-masing karyawan bersaing untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi atau lebih baik dalam perusahaan. Hal tersebut dapat memicu emosi dalam diri masing-masing karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari Medan”.

1.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial dan simultan pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

1.3 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, bagi perusahaan, dan bagi peneliti berikutnya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Sedarmayanti (2013:198), “Pelatihan merupakan sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang sebelumnya kurang aktif, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu”.

Menurut Rowley dan Jackson (2012:88), Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

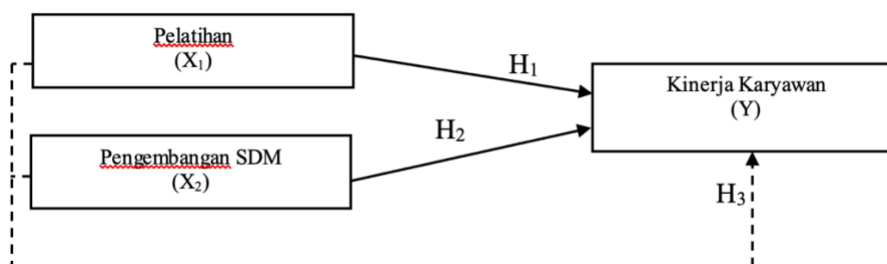
Menurut Mathis dan Jackson (2006:65), “Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

2.1 Pengaruh Variabel Penelitian

Pelatihan berguna untuk meningkatkan keterampilan maupun keahlian karyawan terhadap jabatannya saat ini atau jabatan baru yang akan ditempati. Semakin tepat pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka akan dapat membantu karyawan dalam mengenal pekerjaannya yang dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan tersebut. Penelitian dari Lolowang, Adolfini, dan Lumintang (2016) menyatakan bahwa pelatihan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dilaksanakan berkelanjutan, berkualitas dan fokus pada pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan perusahaan secara terencana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang tetap memiliki hubungan dengan peran karyawan tersebut di masa akan datang. Penelitian dari Lolowang, Adolfini, dan Lumintang (2016) menyatakan pengembangan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan SDM dianggap penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tepat perusahaan dalam menentukan karyawan yang perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan SDM yang dilihat dari produktivitas kerjanya, potensi karyawan, dan lainnya, jika semakin meningkat kemampuan dan keahlian karyawan, maka akan dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya. Penelitian dari Lolowang, Adolfini, dan Lumintang (2016) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel

penelitian sebesar 35 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Definisi operasional penelitian pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Definisi Operasional

<i>Variabel</i>	<i>Definisi Operasional</i>	<i>Indikator</i>	<i>Skala</i>	<i>No. Kuesioner</i>
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan dianggap penting karena akan membantu karyawan untuk mencapai keterampilan atau keahlian tertentu agar berhasil untuk melaksanakan pekerjaannya.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode pelatihan 5. Tujuan pelatihan	<i>Likert</i>	1-10
Pengembangan SDM (X ₂)	Pengembangan sumber daya manusia dilakukan atas dasar pertimbangan dari pimpinan dalam memilih karyawan yang telah memenuhi kualifikasi dan pengalaman untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi	1. Prestasi kerja 2. Kesetiaan organisasional 3. Mentor dan sponsor 4. Kesempatan untuk tumbuh 5. Dukungan manajemen	<i>Likert</i>	1-10
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil atau <i>output</i> dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya kepada karyawan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	<i>Likert</i>	1-12

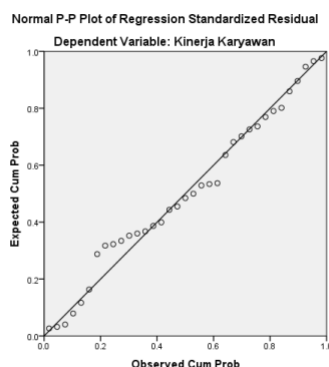
Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan model persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Asumsi Klasik



Gambar 2. P-P Plot

P-P Plot memberikan pola distribusi yang mendekati normal, dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Tabel 2. Hasil Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.08305474
	Absolute	.112
Most Extreme Differences	Positive	.091
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.771

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.771 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

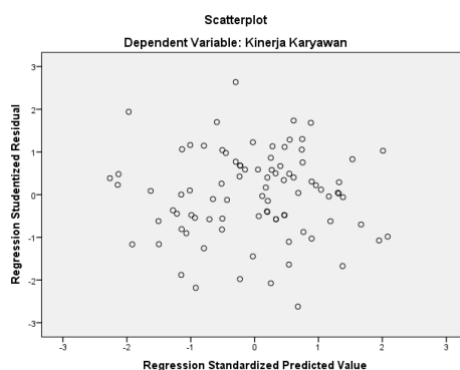
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.995	1.005
	Pengembangan SDM	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai VIF masing-masing variabel bebas (Pelatihan dan Pengembangan SDM) sebesar $1.005 < 10$ dan Tolerance sebesar $0.995 > 0.10$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Oleh karena itu, variabel bebas (Pelatihan dan Pengembangan SDM) dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan.



Gambar 3. Scatterplot

Sebaran data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan mayoritas hasil penelitian uji heteroskedastisitas dengan scatterplot tidak membentuk adanya suatu pola. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.455	4.792	
Pelatihan	.516	.098	.452
Pengembangan SDM	.473	.052	.780

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Interpretasi hasil regresi linier berganda di atas, sebagai berikut:

- Variabel Kinerja Karyawan apabila tidak dipengaruhi oleh variabel apapun akan tetap bernilai 9.455.
- Nilai koefisien regresi Pelatihan bertanda positif sebesar 0.516, artinya peningkatan 1 satuan variabel Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.516 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
- Nilai koefisien regresi Pengembangan SDM bertanda positif sebesar 0.473, artinya peningkatan 1 satuan variabel Pengembangan SDM akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.473 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

4.1.3 Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a	
	t	Sig.
1 (Constant)	1.973	.057
Pelatihan	5.242	.000
Pengembangan SDM	9.038	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Interpretasi hasil uji hipotesis parsial (uji t) di atas, adalah sebagai berikut:

- Nilai thitung (5.242) > ttabel (2.034) atau sig-t (0.000) < alpha (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis alternatif diterima.
- Nilai thitung (9.038) > ttabel (2.034) atau sig-t (0.029) < alpha (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis alternatif diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	475.213	2	237.606	51.538	.000 ^b
Residual	147.530	32	4.610		
Total	622.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

Nilai Fhitung (51.538) > Ftabel (3.28) dan sig-F (0.000) < alpha (0.05) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis alternatif diterima.

Tabel 7. Hasil Koefisien DeterminasiModel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	.748	2.14716

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R-Square sebesar 0.763. Hal ini berarti bahwa 76.3% variasi nilai Kinerja Karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai Pelatihan dan Pengembangan SDM. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah 76.3% sementara 23.7% adalah kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar 0.516 dengan hasil pengujian secara parsial thitung (5.242) > ttabel (2.034) atau sig-t (0.000) < alpha (0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian dari Lolowang, Adolfina, dan Lumintang (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi Pengembangan SDM sebesar 0.473 dengan hasil pengujian secara parsial thitung (9.038) > ttabel (2.034) atau sig-t (0.000) < alpha (0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian dari Lolowang, Adolfina, dan Lumintang (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara simultan dalam melihat pengaruh dari Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan, sehingga diperoleh hasil nilai Fhitung (51.538) > Ftabel (3.28) dan sig-F (0.000) < alpha (0.05). Hasil tersebut selaras dengan penelitian dari Lolowang, Adolfina, dan Lumintang (2016) yang

menyatakan bahwa pelatihan SDM dan pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan atas hasil penelitian ini, yaitu: hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki koefisien 0.516 satuan adalah variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Pengembangan SDM memiliki koefisien lebih kecil dengan nilai 0.473 satuan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara serempak (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan menggunakan R-Square diperoleh hasil bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 76.3%.

Saran penelitian adalah sebagai berikut: bagi perusahaan sebaiknya dapat melakukan program pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan, agar meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan atas pekerjaannya, sehingga dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti konflik kerja dan stres kerja, dan lainnya dan memfokuskan sampel penelitian agar hasil yang diperoleh semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- Lolowang, M G., Adolfini, dan Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4 No. 2 Juni 2016, Hal. 177-186
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Mulyanto, H. dan Wulandari, A. (2010). *Penelitian Metode Dan Analisis*. Semarang: CV. Agung
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ningsih, N. S. (2012). Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

- Rivai, H., Veithzal dan Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rowley, C., dan Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Rusiadi., Subianto, N., dan Hidayat, R. (2013). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel)*. Medan: USU Press
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tarigan, C. G. dan Nasution, M. A. (2014). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai*. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2 (2) (2014): 146-153