

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PANGKALPINANG

NORISKHO TAMBING
Rizal R. Manullang
Medinal

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract- *this study was to determine the effect of training and human resource development of employee performance PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang. The method used in this study is descriptive with a quantitative approach with the aim to find the relationship between independent variables and dependent variables using a statistical formula that examines the relationship of training and human resource development employee performance PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang. The population in this study were 55 white sand residents. The sample in this study amounted to 55 people because if the research subjects were less than 100 people, it would be better to take all of them so that the research was a population research. Based on the results of the study revealed that: (1) there is a significant influence between training on employee performance, this is proved by the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($3,395 > 2,00575$). (2) There is a significant influence between development of human resources on employee performance, this is evidenced by the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2,698 > 2,00575$). (3) the results showed that there was a significant influence between training and human resource development on employee performance as evidenced by the $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($22,67 > 3,18$).*

Keywords : *Training, Human Resource Development and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan saat ini menghadapi persaingan yang sangat kompetitif baik dalam negeri maupun luar negeri. Karyawan merupakan asset dan unsur utama dalam organisasi memegang peran sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar dapat bersaing, perusahaan diharapkan meningkatkan kinerja karyawan dalam operasinya. Kinerja karyawan yang menurun merupakan hal yang sangat serius dalam perusahaan, karena kinerja suatu karyawan merupakan kunci perusahaan dalam bersaing.

Perusahaan yang telah didukung oleh sarana dan prasana, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terealisasi dengan baik.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek

yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir agar setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu, serta pelatihan juga merupakan sarana ampuh untuk mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh setiap perusahaan, seperti halnya pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, khususnya pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan transaksi keuangan dalam PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang tidak akan terlaksana dengan baik. Hal ini merupakan suatu keharusan dari PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan tersebut membutuhkan dukungan dari pihak manajemen khususnya PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar pelayanan dari luarnya saja, tetapi pengelolaan dari masing - masing individu pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang ini juga sangat perhatikan dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian dan kualitas dari sumber daya manusianya sendiri. Dengan kata lain, mutu sumber daya manusia perlu ditingkatkan secara keseluruhan dan terkait. Sekurang – kurangnya dapat dipertahankan sesuai dengan standar perusahaan melalui manajemen mutu sumber daya manusia yang optimum. Kenyataannya banyak fenomena yang sering terjadi dalam beberapa perusahaan, salah satunya adalah kurangnya perhatian dari pihak perusahaan sendiri dalam menghargai karyawan yang bermutu. Padahal, mutu sumber daya manusia sendiri yang cukup tinggi umumnya diikuti dengan kinerja yang tinggi pula.

Adanya kepastian karier yang jelas dalam suatu perusahaan akan dapat mendorong para karyawan untuk

meningkatkan mutu SDM sekaligus dengan kinerjanya. Disinilah program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diperlukan melalui peningkatan hasrat, pengetahuan, talenta, serta kinerja pribadi karyawan perusahaan yang holistik dan berkesinambungan. Adapun penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang, guna memberikan masukan sebagai pertimbangan untuk pengambilan keputusan meningkatkan pendapatan maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan. Terlebih lagi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang menetapkan target kerja yang terus meningkat setiap periode dan harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Sehingga diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja agar target kerja tersebut dapat tercapai.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.

II. LANDASAN TEORI

Pelatihan Karyawan

Pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja. Sunyoto (2012:23).

Karena menurut Cardoso (1999 :7), pelatihan karyawan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atas suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Masalah pelatihan dalam suatu perusahaan berpengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan, sebab dengan adanya pelatihan maka akan dapat memberikan keterampilan manajerial kepada karyawan yang terlibat langsung dalam menangani pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Anshari, (2012:41).

Indikator Pelatihan Karyawan

Adapun indikator pelatihan yang diungkapkan menurut Siregar (2009:56) adalah sebagai berikut :

1. Partisipasi Pegawai
Partisipasi pegawai yang ditunjukkan secara signifikan ketika mengikuti pelatihan untuk peningkatan mutu pegawai.
2. Perubahan Pegawai
3. Perubahan yang ditunjukkan oleh pegawai setelah mengikuti pelatihan tersebut.
4. Tenaga Pelatihan Yang Berkualitas
5. Dasar pemberian teori yang berasal dari pemateri yang handal dan ahli dibidangnya.

Pengembangan Karyawan

Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian, atau dengan kata lain pengembangan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja, Sunyoto (2012:231).

Terdapat beberapa definisi pengembangan karyawan menurut para ahli, menurut Hasibuan (2007:69), pengembangan karyawan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Simamora (2003:268) pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan.

Indikator Pengembangan Karyawan

Menurut Hasibuan (2000 : 82) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut :

1. Prestasi kerja karyawan
Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.
2. Kedisiplinan karyawan
Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
3. Absensi Karyawan
Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
4. Tingkat Kerja Sama
Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.
5. Prakarsa Karyawan
Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) Paseng (2013:25).

Menurut Supriyanto (2010:280) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumbernya yang berkualitas, yang dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai

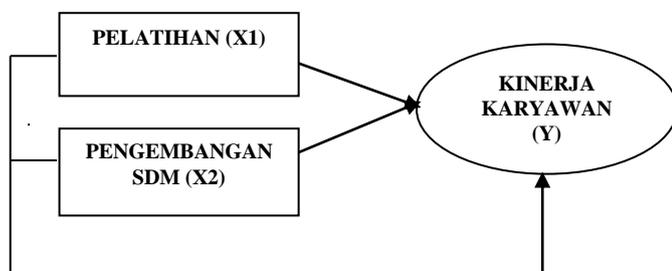
kelanjutan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu.

Bilamana motivasi tersebut telah dimiliki oleh setiap personel diharapkan akan berkembang perasaan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang akan menumbuhkan pula kesediaan ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi kerjanya melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara maksimal, Retnaningsih (2007:90).

Kerangka Berpikir

Berdasarkan beberapa kajian teoritis dan kajian empirik akan dibangun suatu kerangka yang bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik swasta (BUMS). PT. Bank BTN (Persero) Tbk merupakan Bank dengan laba menduduki posisi ke lima yang tertinggi di Indonesia. Hal ini tidak luput dari kontribusi kinerja pihak manajemen terutama pihak manajemen sumber daya manusia. Peningkatan kinerja sangat dibutuhkan untuk membawa PT. Bank BTN (Persero) Tbk. Cabang Pangkalpinang meningkatkan kinerja yang telah didapatkan selama ini. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini secara sederhana digambarkan sebagai berikut :

GAMBAR 1
BAGAN KERANGKA PENELITIAN



Sumber: Data diolah peneliti

Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2009 : 64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.
- H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Pangkalpinang.
- H3 : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang

Pangkalpinang.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi (*Population*) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2014 : 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Pangkalpinang yang berjumlah 55 orang.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Penempatan responden penelitian menggunakan metode survey atau sampel jenu sesuai pendapat Arikunto (2012:104) menyatakan bahwa, apabila terdapat populasi penelitian < 100 orang, maka penarikan sampel untuk responden di lakukan secara keseluruhan. tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang yaitu sebanyak 55 orang responden sebagai sample penelitian ini.

Variabel Bebas (*independent Variable*)

Adapun variabel *independent* yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Pelatihan (X_1)
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

Jenis Penelitian

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini dikumpulkan melalui pengumpulan data primer dan data sekunder.

1. Data Premier (*Primary Data*)

Data Primer adalah data yang berasal langsung dari responden, dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan atau pernyataan kepada konsumen.

1. Pengamatan (*Observasi*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke objek peneliti. Observasi ini lebih menekankan pada proses pengamatan dimana selanjutnya pengamatan tersebut ditindaklanjuti dengan pencatatan data secara cermat dan sistematis serta dokumentasi yang baik (Hamdani, 2008).

2. Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai pengumpulan data primer. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan

daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut. Alasan digunakan metode kuesioner adalah:

- a) Untuk mengetahui identitas responden.
- b) Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Wawancara

Selain kuesioner, juga digunakan teknik wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner tersebut. Wawancara juga digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner. Namun, akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

Pertanyaan yang ada merupakan kombinasi dengan pilihan dengan skala sikap yang berpedoman pada skala likert. Skala ini seperangkat pertanyaan yang merupakan pendapat responden mengenai sikap objek, setiap jenis pendapat nilai sesuai arah pertanyaan, yaitu pertanyaan positif dengan skala yang digunakan adalah 5-4-3-2-1 (Skala Likert) dengan lima alternatif jawaban sebagai berikut:

- 1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Baik
- 2. Skor 4 untuk jawaban Baik
- 3. Skor 3 untuk jawaban Cukup Baik
- 4. Skor 2 untuk jawaban Kurang Baik
- 5. Skor 1 untuk jawaban Tidak Baik

2. Data sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui librari *research* yakni dengan cara membaca dan mempelajari literatur-literatur, baik yang berupa buku-buku perpustakaan, catatan kuliah, serta referensi-referensi lain yang berhubungan dengan penelitian.

IV. PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas dan validitas terhadap data mentah dilakukan untuk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner. Untuk memperoleh hasil perhitungan yang akurat, proses penghitungan menggunakan bantuan aplikasi JASP versi 0.9.2.0, hasilnya sebagai berikut:

1) Uji Reliabilitas

Melalui perhitungan dengan bantuan JASP diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

**TABEL 1
KOEFSIEN RELIABILITAS**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Pelatihan (X ₁)	0,854	Reliable
2.	Pengembangan SDM (X ₂)	0,835	Reliable
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,845	Reliable

Sumber: Data diolah peneliti. Output: JASP 0.9.2.0 UVA.

Berdasarkan data pada Tabel 1, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa masing-

masing variabel dari kuesioner adalah *reliable* yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau layak.

2) Uji Validitas

Suatu item pernyataan dikatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka suatu item pernyataan tersebut dikatakan tidak valid. Sampel pada penelitian ini sebanyak 55 responden. r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,266 ($df = n-k-1$ atau $df = 55-1-1 = 53$) dengan $\alpha = 0,05$. Nilai-nilai koefisien untuk uji validitas instrument setiap variabel, disajikan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan (X₁)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Pelatihan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel X₁**

Pelatihan (X ₁)			
Nomor Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,909	0,266	Valid
P2	0,787	0,266	Valid
P3	0,757	0,266	Valid
P4	0,878	0,266	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti Output: JASP 0.9.2.0 UVA.

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variabel Pelatihan (X₁) untuk pernyataan 1 (satu) dengan $r_{hitung} (0,909) > r_{tabel} (0,266)$, pernyataan 2 (dua) dengan $r_{hitung} (0,787) > r_{tabel} (0,266)$, pernyataan 3 (tiga) dengan $r_{hitung} (0,757) > r_{tabel} (0,266)$ dan untuk pernyataan 4 (empat) dengan $r_{hitung} (0,878) > r_{tabel} (0,266)$, sehingga dapat disimpulkan, seluruh instrument sebanyak 4 item pernyataan dari variabel Pelatihan diatas dikatakan *valid*.

2. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel X₂**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₂)			
Nomor Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,815	0,266	Valid
P2	0,840	0,266	Valid
P3	0,791	0,266	Valid
P4	0,767	0,266	Valid
P5	0,669	0,266	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti. Output: JASP 0.9.2.0 UVA.

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) untuk pernyataan 1 (satu) dengan r_{hitung} (0,815) > r_{tabel} (0,266), pernyataan 2 (dua) dengan r_{hitung} (0,840) > r_{tabel} (0,266), pernyataan 3 (tiga) dengan r_{hitung} (0,791) > r_{tabel} (0,266), pernyataan 4 (empat) dengan r_{hitung} (0,767) > r_{tabel} (0,266) dan untuk pernyataan 5 (lima) r_{hitung} (0,669) > r_{tabel} (0,266) sehingga dapat disimpulkan, seluruh instrument sebanyak 5 item pernyataan untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia diatas dikatakan *valid*.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Kinerja Karyawan (Y)			
Nomor Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,817	0,266	Valid
P2	0,727	0,266	Valid
P3	0,593	0,266	Valid
P4	0,701	0,266	Valid
P5	0,859	0,266	Valid
P6	0,800	0,266	Valid

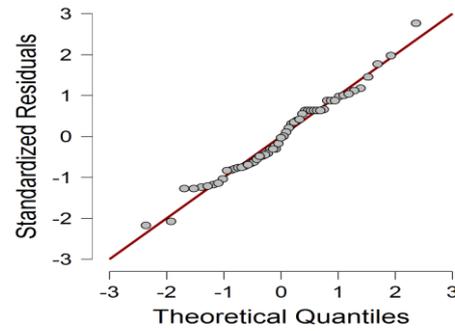
Sumber : Data primer diolah peneliti. Output: JASP 0.9.2.0 UVA.

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variabel Kinerja Karyawan (Y) untuk pernyataan 1 (satu) dengan r_{hitung} (0,817) > r_{tabel} (0,266), pernyataan 2 (dua) dengan r_{hitung} (0,727) > r_{tabel} (0,266), pernyataan 3 (tiga) dengan r_{hitung} (0,593) > r_{tabel} (0,266), pernyataan 4 (empat) dengan r_{hitung} (0,701) > r_{tabel} (0,266), pernyataan 5 (lima) dengan r_{hitung} (0,859) > r_{tabel} (0,266) dan untuk pernyataan 6 (enam) dengan r_{hitung} (0,800) > r_{tabel} (0,266), sehingga dapat disimpulkan, seluruh instrument sebanyak 6 item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan diatas dikatakan *valid*.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual*, dan dibuat grafik *Q-Q Plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan program *JASP, 0.9.2,0 Universiteit-van-amsterdam* sehingga memenuhi persyaratan normalitas, dapat dilihat pada gambar berikut ini:

GAMBAR 2
NORMALITAS DATA PENELITIAN



Sumber: Data diolah peneliti. Output: JASP 0.9.2.0 UVA.

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat ditarik kesimpulan, jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai – nilai sebaran data akan terletak di sekitar garis lurus (tidak terpecah jauh dari garis lurus), sehingga dapat dinyatakan bahwa persyaratan normalitas dapat dipenuhi.

Titik-titik disekitar garis adalah keadaan data yang diuji. Jika kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis maka data yang ada pada PT. Bank Tabnungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang normal. Langkah Olah data dengan melihat grafis mirip dengan Kolomogrov Smirnov dengan Korelasi Liliefors. Garis diagonal dalam grafik ini menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) serta besaran kolerasi antar variabel independen.

TABEL 5
HASIL UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Contant)		
	Pelatihan	0,653	1,532
	Pengembangan SDM	0,653	1,532

Sumber : Data primer diolah peneliti

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 nilai *Coefficients* di atas diketahui bahwa nilai *VIF* (*varian inflation factor*) adalah :

1. Untuk nilai *VIF* variabel Pelatihan adalah sebesar 1,532 dan
2. Untuk nilai *VIF* variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebesar 1,532.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak ada pengaruh signifikan dan dapat dikatakan terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasil *VIF* (*varian inflation factor*) yang diperoleh adalah lebih kecil dari 10 yang merupakan nilai penentu dan dengan nilai *Tolerance* mendekati 1 (satu). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang memiliki persamaan regresi yang baik.

Pengujian Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas. Mengetahui uji regresi linier dengan menggunakan program *Software Program JASP 0.9.2.0*, *Universiteit-Van-Amsterdam* diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda antara variabel bebas yaitu variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

TABEL 6
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
0 (Intercept)	8,300	2,588		3,207	0,002
Pelatihan	0,538	0,158	0,426	3,395	0,001
Pengembangan SDM	0,381	0,141	0,338	2,698	0,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan JASP 0.9.2.0 UVA.

Dari tabel koefisien tersebut diatas, maka persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$= 8,300 + 0,538 X_1 + 0,381 X_2$$

$$(0,002) + (0,001) + (0,009)$$

Angka-angka yang terdapat di dalam kurung yang diperoleh dari Tabel V.10 adalah merupakan besarnya nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas dimana koefisien regresi $< \alpha$ (0,05) berarti berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) nilainya adalah positif, artinya hubungan tersebut dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah searah, sehingga apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terikat juga akan mengalami kenaikan atau sebaliknya.

Sedangkan nilai intersep dan nilai koefisien dari masing-masing variabel diantaranya Pelatihan (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) dan Kepuasan Konsumen (Y) dalam persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Intercept = 8,300. Menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2), maka Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang adalah 8,300 satuan .
- 2) Variabel Pelatihan (X_1) = 0,538. Apabila variabel Pelatihan meningkat 1 satuan maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan sebesar 0,538 satuan.
- 3) Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) = 0,381. Apabila variabel Pengembangan Sumber Daya

Manusia meningkat 1 satuan maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan sebesar 0,381 satuan.

Koefisien Determinasi

TABEL 7
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	RMSE R Square	Durbin-Waston
0	0,683	0,466	0,445	2,263	1,773

- a. Predictors : (Constant), Pelatihan, Pengembangan manusia Sumber daya
- b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah peneliti

Berdasarkan data pada Tabel 7 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. $R = 0,683$, artinya terdapat tingkat hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. R square = 0,466, artinya variabel independen dapat mempengaruhi atau menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama sebesar 0,466 (46,6%), dan sisanya 53,4 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut :

- a. Uji t untuk variabel Pelatihan
- b. Uji t untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia
- c. Uji f untuk secara Simultan

Adapun uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Uji t untuk variabel Pelatihan (X_1)
Uji t untuk b_1 dilakukan untuk menguji hipotesa Pertama, yaitu :
 $H_0 : b_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.
 $H_1 : b_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.

Jika nilai $sign < 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil perhitungan yaitu $df = n-k-1$ ($df = 55-1-1 = 53$), diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,00575$.

Tabel 8
T Hitung Variabel Pelatihan (X_1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
0 (Intercept)	8,300	2,588		3,207	0,002
Pelatihan	0,538	0,158	0,426	3,395	0,001

Sumber: Data diolah peneliti. Output: JASP 0.9.2.0 UVA.

Dari hasil perhitungan pada Tabel 8 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,395 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 53 pada α (0,05) sebesar 2,00575. Dengan demikian t_{hitung} (3,395) > t_{tabel} (2,00575) dan sig 0,001 < 0,05, sehingga jelas Ho ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.

b. Uji t untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

Uji t untuk b_2 dilakukan untuk menguji hipotesa kedua, yaitu :

Ho : $b_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.

H_1 : $b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.

Tabel 9

T Hitung Variabel Pengembangan SDM (X_2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
0 (Intercept)	8,300	2,588		3,207	0,002
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,381	0,141	0,338	2,698	0,009

Sumber: Data diolah peneliti. Output: JASP 0.9.2.0 UVA

Dari hasil perhitungan pada Tabel 9 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,698 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 53 pada α (0,05) sebesar 2,00575. Dengan demikian t_{hitung} (2,698) > t_{tabel} (2,00575) dan sig 0,009 < 0,05, sehingga jelas Ho ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.

c. Uji F untuk variabel secara simultan / bersama-sama

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesa pertama, yaitu :

Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan

Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.

H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.

Jika nilai sign < 0,05, maka keputusannya Ho ditolak dan H_1 diterima atau dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keputusannya Ho ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 10

F Hitung Variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2), Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
0 Regression	232,3	2	116,163	22,67	,001
Residual	226,4	52	5,123		
Total	498,7	54			

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber: Data diolah peneliti. Output: JASP 0.9.2.0 UVA.

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program *JASP V.0.9.2.0, Universiteit-Van-Amsterdam* diperoleh nilai F_{hitung} 22,67 seperti terlihat pada Tabel V.15. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 52 pada α (0,05) sebesar 3,18 dan nilai sig sebesar 0,001.

Dengan demikian F_{hitung} (22,67) > F_{tabel} (3,18) dan nilai Sig (0,001) < 0,05, sehingga jelas Ho ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Pangkalpinang.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,395 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 53 pada α (0,05) sebesar 2,00575. Dengan demikian t_{hitung} (3,395) > t_{tabel} (2,00575) dan sig 0,001 < 0,05, sehingga jelas Ho ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.
2. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,698 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 53 pada α (0,05) sebesar 2,00575. Dengan demikian t_{hitung} (2,698) > t_{tabel} (2,00575) dan sig 0,009 < 0,05, sehingga jelas Ho ditolak

dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang.

- Setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 22,67. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 52 pada α (0,05) sebesar 3,18 dan nilai sig sebesar 0,001. Dengan demikian F_{hitung} (22,67) > F_{tabel} (3,18) dan nilai Sig (0,001) < 0,05, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Pangkalpinang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran yang diberikan yaitu :

- Bagi pihak PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang agar terus meningkatkan pelatihan dan pengembangan SDM karena. Dengan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia karyawan dapat meningkatkan kinerja mengingat PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang memiliki beban kerja dan target yang tinggi.
- Perusahaan juga perlu memperhatikan perubahan karyawan setelah melakukan Pelatihan karena dalam penelitian ini indikator perubahan mempunyai nilai yang rendah diantara semua indikator dan perusahaan perlu mempertahankan pada indikator-indikator yang lain karena sudah memiliki nilai yang baik.
- Pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia perusahaan perlu memperhatikan prestasi kerja meski pun sudah memiliki nilai yang baik tapi indikator yang paling rendah dari semua indikator pengembangan sumber daya manusia maka perusahaan perlu meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk lebih baik kedepannya.
- Untuk indikator variabel Kinerja Karyawan indikator yang paling rendah adalah efektifitas meski pun sudah dikategorikan baik namun indikator yang paling rendah dari semua indikator kinerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan efektifitas karyawan.
- Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini agar memperluas cakupan objek penelitian dan memperluas dimensi atau indikator-indikator variabel penelitian yang akan digunakan.

- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Anshari S, Fauzan Nur, 2012. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Prestasi Kerja Karyawan pada PT Rajawali Jaya sakti Contrindo Makassar. Makassar : Fakultas Ekonomi Universitas hasanuddin.
- Bedjo Siswanto, 1987, MANAJEMEN TENAGA KERJA, Penerbit Sinar Dunia, Bandung
- Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press, Malang
- Dessler, Gary, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid satu, edisi kesepuluh. Terjemahan Paramita Rahayu. 2011. Jakarta Barat : Indeks.'
- Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana. Purnada Media Group
- Fahmi, Irham, 2010. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Jakarta : Penerbit Alfabeta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani Handoko . 2003 . Manajemen . Edisi 2 . Penerbit BPFE Yogyakarta , Yogyakarta .
- Handoko, H, 1998, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BBPE, Yogyakarta
- Harris, Michael. 2000. Human Resources Management 2nd Edition. The Dryden Press. USA.
- Mathis L. Robert, John H. Jackson, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, buku satu : Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia,. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, cetakan keempat, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA