

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MESTIKA DHARMA, Tbk

¹ Tini, ² Robin

¹ Program Studi Manajemen, ² Program Studi Manajemen

^{1,2}S.T Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi, l. Pajak Rambe No.92, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252.

E-mail: ¹ tinijanejoyjasmine@gmail.com; ²robinzheng84@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted because there was a phenomenon where there were complaints about the slow service to customers. The purpose of this study was to determine the effect of training and human resource development on employee performance at PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. On the results of other studies and the opinion of experts who state that training and development of Human Resources can improve employee performance. This study is a quantitative study with a population of 320 people and a sample of 76 respondents, using the Simple Random Sampling technique. The results of the study by conducting a t-test on the training variable (X1) obtained the tcount value of 6.914 > ttable 1.993 and the human resource development variable (X2) with the results tcount 7.866 > ttable 1.993 both variables at a significant level of 0.000 > 0.05 so that it can be concluded that the variable Human resource training and development has a positive and significant effect on employee performance. An f-test was performed with fcount 108.217 > ftable 3.12 at a significant level of 0.000 > 0.05 with the conclusion that training and human resource development simultaneously affect employee performance. Based on the determinant test of the coefficient R2 with a result of 0.748, which means that training and human resource development have an effect of 74.8% on employee performance at PT. Bank Mestika Dharma, Tbk.

Keywords: *Training, Human Resource Development, Performance, management and Human Resources.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan karena adanya fenomena adanya keluhan tentang lambatnya pelayanan kepada pelanggan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Pada hasil penelitian lain dan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi 320 orang dan sampel 76 responden, dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Hasil penelitian dengan melakukan uji-t pada variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai thitung 6,914 > ttabel 1,993 dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) dengan hasil thitung 7,866 > ttabel 1,993 kedua variabel pada tingkat taraf signifikansi 0,000 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilakukan uji f dengan $f_{hitung} 108,217 > f_{tabel} 3,12$ pada taraf signifikan $0,000 > 0,05$ dengan kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji determinan koefisien R^2 dengan hasil $0,748$ yang berarti bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh sebesar $74,8\%$ terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mestika Dharma, Tbk.

Katakunci : Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja, Manajemen dan Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dikelola dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) suatu organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemantauan, kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mestika Dharma, Tbk, Bank telah menyiapkan serangkaian kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk memenuhi standarisasi pegawai Bank Indonesia. Fenomena keluhan lambatnya pelayanan dan tidak tepat promosi jabatan tertentu pada setiap karyawan yang terjadi di PT. Bank Mestika Dharma, Tbk Medan merupakan salah satu permasalahan dalam penelitian ini. Dalam memenuhi standarisasi, setiap pegawai perlu diberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Gunawan, 2020), Pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan keterampilan kerja dalam suatu pekerjaan yang saling berhubungan dengan pekerjaan lain. Menurut (Iir Abdul Haris et al., 2020), Pelatihan adalah proses pelatihan jangka pendek yang diberikan kepada individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan teknis sesuai dengan tujuan

organisasi. Indikator pelatihan adalah sebagai berikut: instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan.

Menurut (Adianto & Sugiyanto, 2019), Pengembangan adalah kegiatan untuk memperjelas, memperluas, dan meningkatkan kemampuan kerja, keterampilan kerja, semangat kerja, dan perilaku karyawan. Menurut (Jumawan & Mora, 2018), Pengembangan adalah proses pendidikan atau pelatihan jangka panjang dalam upaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan oleh perusahaan untuk kebutuhan kerja. Indikator pengembangan adalah sebagai berikut: pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi.

Menurut (Muslikhah, 2011), Kinerja adalah hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab pekerjaannya. Menurut (Purnamasari, 2016), Kinerja adalah hasil pencapaian kerja pegawai dalam suatu pekerjaan menurut kriteria tertentu. Kinerja adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Tujuan peneliti mengangkat judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mestika Dharma, Tbk adalah: untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh

pengembangan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. Untuk memenuhi kebutuhan SDM perbankan nasional yang kompeten, Ikatan Bankir Indonesia (IBI) dan Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan (LSPP) telah merancang dan menyiapkan program sertifikasi uji kompetensi. (Zaini, 2014)

Hasil penelitian sebelumnya dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bank BRI Syariah KC Madiun, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan. kinerja karyawan. di Bank BRI Syariah KC Madiun. (Ningsih, 2019)

Penelitian dengan judul analisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Makassar secara simultan dan parsial bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia. (Said, 2017)

METODE

Metode penelitian yang digunakan untuk judul penelitian ini adalah metode penelitian korelasi kuantitatif. Metode penelitian merupakan suatu proses kegiatan berupa pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan memberikan interpretasi yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui proses pengumpulan data dengan menggunakan instrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut (Sugiyono, 2022), Populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur untuk penelitian. Sedangkan Sampel adalah bagian dari populasi. Jumlah populasi di PT. Bank Mestika Dharma, Tbk Medan berjumlah 320 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 76 responden berdasarkan rumus Slovin.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dari penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode, antara lain: Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung melalui telepon terkait variabel penelitian dan kuesioner. (Muslikhah, 2011)

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan memberikan lampiran pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden yang dijadikan sampel dalam penelitian.

Sumber data adalah semua sumber yang dapat memberikan informasi kepada peneliti yang berkaitan dengan penelitian yang sedang diteliti. Data dari penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu: Data Primer, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, diperoleh dari peneliti langsung dari sumber yang bersangkutan. Data diperoleh dari wawancara langsung dengan responden terkait penelitian dan data sekunder, data sekunder merupakan data yang tidak diambil langsung dari responden, melainkan diperoleh dari website resmi perusahaan yang dapat berupa struktur organisasi dan data dari perusahaan terkait referensi . jadwal pelatihan penelitian, jenis pelatihan dan pengembangan

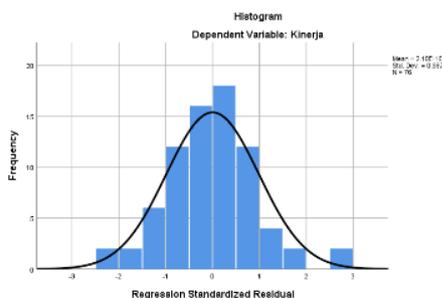
HASIL DAN PEMBAHASAN

Tes Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi residual berdistribusi normal. Pengujian ini menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

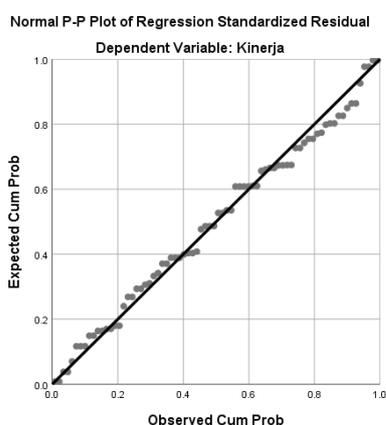
Distribusi normal = signifikansi $>0,05$;
 Distribusi abnormal = signifikansi $<0,05$.
 (Ghozali, 2018)

Berdasarkan gambar 1 Uji Normalitas Histogram yang menunjukkan bentuk histogram ini mengikuti garis diagonal yang ditarik dari 0 – 3, kemudian data dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar di atas, Histogram Uji Normalitas yang menunjukkan bentuk histogram ini mengikuti garis diagonal yang ditarik dari 0 – 3, maka data dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 2 Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar di atas, P-Plot menunjukkan munculnya garis lurus yang diikuti oleh titik-titik di sepanjang garis tersebut, sehingga dalam model regresi data berdistribusi normal.

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		76
Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.28710168
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200<2d

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil menunjukkan nilai residual $0,200 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi menentukan korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan menguji variance inflation factor (VIF) dan toleransi. Model yang bebas dari multikolinieritas = $VIF < 10$ dan toleransi $> 0,1$, pada model terjadi multikolinearitas = $VIF > 10$ dan toleransi $< 0,1$. (Ghozali, 2018)

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.755	1.324
	Pengembangan	.755	1.324

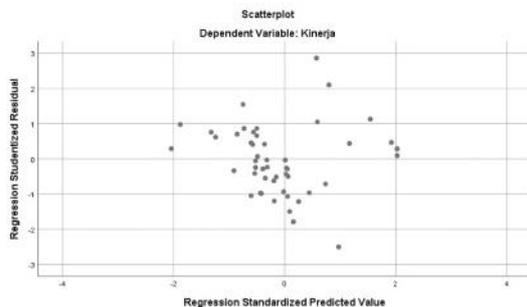
Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji nilai tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa nilai VIF variabel Pelatihan X1 dan variabel Pengembangan (X2) adalah $1,324 < 10$ dan nilai tolerance $0,755 > 0,1$, sehingga tidak ada multikolinearitas dalam data.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat varian ganda dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian ini menggunakan uji Glejser yaitu dengan meregresikan nilai absolute dari residual ke variabel bebas.

Tidak ada heteroskedastisitas = signifikansi > 0,05; Terjadi heteroskedastisitas = signifikansi < 0,05. (Ghozali, 2018)



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas scatterplot menunjukkan titik-titik yang acak dan tidak membentuk pola khusus, maka data dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. berdasarkan variabel pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2018)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (independen) yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi berfungsi untuk

mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel X secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.506	2.187	
	Pelatihan	.466	.067	.468
	Pengembangan	.735	.093	.532

Source: Research Result, 2022

Nilai a sebesar -0,506 merupakan konstanta atau keadaan variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain, b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,466, b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,735. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = -0,506 + 0.466X_1 + 0.735X_2$$

Koefisien Determinasi

Uji determinasi, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel bebas (X) memberikan porsi informasi yang cukup maksimal untuk memprediksi variasi variabel Y. (Ghozali, 2018)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	.865	.748

a. Predictor: (Constant), Pelatihan, Pengembangan

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square (R²) diperoleh sebesar 0,748. Artinya pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar: 74% dan sisanya 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti insentif, kompensasi dan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji Anova (Uji F) bertujuan untuk menampilkan semua variabel independen (X) dalam model yang memiliki pengaruh

bersama terhadap variabel dependen (Y). (Ghozali, 2018)

Kriteria Uji:

Signifikansi < 0,05 = model layak digunakan.

Signifikansi > 0,05 = model tidak layak digunakan.

Tabel 5. Tabel Anova

Model		F	Sig.
1	Regression	108.217	.000
	Residual		
	Total		

b. Dependent Variable: Kinerja

c. Predictor: (Constant), Pelatihan, Pengembangan

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas uji signifikansi (Uji F), dengan Fhitung 108,217 > Ftabel 3,12 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti variabel pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mestika Dharma, Tbk.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen. (Ghozali, 2018)

Kriteria pengujian:

Signifikansi < 0,05 = hipotesis diterima

Signifikansi > 0,05 = hipotesis ditolak.

Tabel 6. Tabel Coefficients

Coefficients			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-.231	.818
	Pelatihan	6.914	.000
	Pengembangan	7.866	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, koefisien persamaan dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan (X1) memiliki koefisien sebesar 6,914 yang bertanda positif dengan thitung 6,914 > ttabel 1,993 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1

diterima yang berarti variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) memiliki koefisien thitung positif 7,866 > ttabel 1,993 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mestika Dharma, Tbk, variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mestika Dharma dan secara simultan kedua variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mestika Dharma dengan 74% kedua variabel tersebut menerangkan terhadap variabel kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian rawat inap rumah sakit umum daerah kabupaten kuantan singingi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- Iir Abdul Haris, Rival Achmadi, Rizma Kartika, Sarah Fadilah Zein, Silvi Rahmadini, Siti Hanita, & Zahra Zaharani Yusuf. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Danamon Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 56–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.114>
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3(3). <https://doi.org/http://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>
- Muslikhah, E. (2011). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt . Sampurna*. Universitas Negeri Semarang.
- Ningsih, S. S. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Purnamasari, N. (2016). *Pengaruh Remunerasi, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Said, A. (2017). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia In *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi ... (Vol. 1, Issue 1)*. <http://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/index.php/emor/article/view/1021>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan 4). Alfabeta.
- Zaini, Z. (2014). *Mengelola Kualitas Layanan Perbankan: Ikatan Bankir Indonesia*. PT Gramedia Pustaka Utama.