

## Dampak Adanya Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Margomulya Ngancar Kabupaten Kediri

Mutiaraningrum Febrianty

Universitas Islam Kediri

Korespondensi penulis: [mutiaraningrumfeb16@gmail.com](mailto:mutiaraningrumfeb16@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to determine the level of training and performance development of employees of the Regional Plantation Company Margomulyo, Kediri Regency. In this study using the purposive sampling method with a sample of 83 respondents and also using the help of the SPSS application program. The analytical technique used is instrument validity and reliability test, multiple linear test, classical assumption test, t test and F test. The results show that training and development for employees of the Regional Plantation Company Margo Mulyo, Kediri Regency, has a significant effect partially on training on work performance with sig value.  $0.004 < 0.05$ . The partial effect of development on employee performance has a value of Sig.  $0.004 < 0.05$ , which means that it has a significant effect. The simultaneous influence of training and development variables on employee performance has a Sig value result.  $0.003 < 0.05$  indicates that training and development has a positive influence in improving employee performance at the Regional Plantation Company Margomulyo, Kediri Regency.

**Keywords:** *Training, Development, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Margomulyo Kabupaten Kediri. Pada Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan sampel berjumlah 83 orang responden dan juga menggunakan bantuan program aplikasi SPSS. Teknik analisis yang digunakan uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji linier berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan pada karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Margo Mulyo Kabupaten Kediri pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan terhadap kinerja kerja dengan nilai Sig.  $0,004 < 0,05$ . Pengaruh secara parsial pengembangan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai Sig.  $0,004 < 0,05$  yang berarti berpengaruh signifikan. Pengaruh simultan variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan memiliki hasil nilai Sig.  $0,003 < 0,05$  menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan Margomulyo Kabupaten Kediri.

**Kata kunci:** *Pelatihan, Pengembangan, Kinerja karyawan*

## **LATAR BELAKANG**

.Era globalisasi yang semakin maju membentuk persaingan yang semakin tajam, dimana setiap perusahaan dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Investasi, sumber daya manusia (SDM) dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi. Suatu perusahaan dapat berkembang dan maju bilamana perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan suatu organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut, amatlah rumit. Oleh karena itu perusahaan harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan. Dalam rangka menjaga kema-juan pengembangan suatu organisasi tersebut, sudah menjadi kewajiban bagi suatu organisasi untuk membina pegawainya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan kinerja karyawan melalui pelatihan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Sitti, (2020) Pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Menurut Hasibuan, (2017) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Mangkunegara, (2016) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang selama mengerjakan tugas-tugasnya dengan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugasnya supaya mencapai suatu tujuan. Kinerja ini nantinya juga mempengaruhi penilaian pada akhir periode atau yang sering disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini menjadi salah satu tanggung jawab sebuah perusahaan, maka dari itu perusahaan harus mampu menciptakan kinerja yang baik bagi karyawannya, supaya karyawannya juga mendapatkan penilaian kinerja yang baik juga.

Dengan demikian permasalahan ini ditemukan dalam Perusahaan Daerah Perkebunan Margomulyo mengalami ketidakstabilan. Fenomena ini disebabkan karena beberapa karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran tertentu seperti banyak karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan asal-asalan, beberapa karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang mereka peroleh tidak sesuai dengan *skill* dan pengalaman yang mereka miliki, serta pemberian pelatihan yang tidak merata kepada beberapa pegawai. Sehingga hal itu yang menyebabkan kinerja dari para karyawan menjadi tidak stabil. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terdapat beberapa kekurangan dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawainya, menurut beberapa pegawai terkadang pelatihan yang diberikan kepada para pegawai belum dikuasai dengan baik dan dilaksanakan dengan maksimal tetapi perusahaan sudah mengganti sistemnya dengan sistem yang baru, disini juga membuat pegawai kurang menguasai pekerjaan bidangnya sehingga mempengaruhi perkembangan kinerja.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sunyoto, (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu .

### **Pelatihan**

Menurut Abdullah, (2017) Pelatihan merupakan proses internalisasi dari sumber kepada penerima dalam bentuk pengetahuan, keahlian, serta karakter sikap dan perilaku yang bermanfaat terhadap pengembangan individu baik pribadi maupun lingkungan kerja agar sesuai standart yang diharapkan.

### **Pengembangan**

Menurut Manthis, (2017) Pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi karyawan.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Sinaga, (2019) Konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan, yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk menilai kinerja organisasi, tentu saja diperlukan indikator-indikator atau kriteria-kriteria untuk mengukurnya secara jelas. Tanpa indikator dan kriteria yang jelas, tidak akan ada arah yang dapat digunakan untuk menentukan mana yang relatif lebih efektif. Diantara alternatif alokasi sumber daya yang berbeda, alternatif desain-desain organisasi yang berbeda dan diantara pilihan pilihan pendistribusian tugas dan wewenang yang berbeda.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kualitatif lalu untuk populasi yang akan digunakan sebagai penelitian ini adalah sebanyak 83 responden karyawan PDP Margomulyo. Dengan menggunakan *purposive sampling* dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh yang mana seluruh populasi dijadikan sampel jadi untuk sampel pada penelitian ini sebanyak 83 karyawan. Metode penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Regresi Linier**

Berdasarkan hasil analisis data, setelah keseluruhan asumsi klasik terpenuhi maka data dapat dianalisis dengan regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut.

#### **Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>T hitung</b>	<b>Sig. t</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan	0.121	3.210	0.004	H1 diterima
Pengembangan	0.315	3.149	0.002	H2 diterima
Konstanta (a)				<b>2,668</b>
R				<b>0,625</b>
R <sup>2</sup>				<b>0,391</b>
F <sub>hitung</sub>				<b>12.026</b>
Sig. F				<b>0,003</b>
F <sub>tabel</sub>				<b>2,270</b>
T <sub>tabel</sub>				<b>1,663</b>

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2022.

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui persamaan analisis regresi linier berganda dengan perumusan dan penjelasan sebagai berikut:

$$Y = 2,668 + 0,121X_1 + 0,315X_2$$

#### 1. Nilai Konstanta (a)

Berdasarkan nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2,668 artinya pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan ( $X_2$ ) tidak mengalami peningkatan atau tidak berubah (konstan), maka besarnya kinerja karyawan sebesar 2,668 satuan.

#### 2. Regresi Pelatihan kerja ( $X_1$ )

Koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,121 dapat diartikan bahwa jika pelatihan kerja ( $X_1$ ) dapat terjadi peningkatan 1 satuan kearah positif, maka kinerja karyawan(Y) juga meningkat sebesar 0,121 satuan dengan asumsi pengembangan kerja ( $X_2$ ) bersifat konstan.

### 3. Regresi Pengembangan kerja ( $X_2$ )

Koefisien regresi variabel pengembangan ( $X_2$ ) sebesar 0,315 dapat diartikan bahwa jika variabel pengembangan kerja ( $X_2$ ) dapat terjadi peningkatan 1 satuan kearah positif, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga meningkat sebesar 0,315 satuan dengan asumsi pelatihan kerja ( $X_2$ ) bersifat konstan.

## Uji Hipotesis

### Uji t

#### Hasil Uji t

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ( $Y$ )	Signifikan. $t(0,004) < 0,05$	H1 Diterima
Diduga pengembangan ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ( $Y$ )	Signifikan. $t(0,002) < 0,05$	H2 Diterima

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disampaikan hasil sebagai berikut :

1. Uji t variabel pelatihan ( $X_1$ ).

Hasil perhitungan uji parsial variabel pelatihan diperoleh nilai signifikan.

$t(0,004) < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan PDP Margomulyo Ngancar Kediri

2. Uji t variabel Pengembangan ( $X_2$ )

Hasil perhitungan uji parsial variabel pengembangan diperoleh nilai signifikan.

$t(0,002) < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel pengembangan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan PDP Margomulyo Ngancar Kediri.

## Uji F

### Hasil Uji F

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga Pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y)	F <sub>hitung</sub> sebesar 12,026 Signifikan F sebesar 0,003 < sig. 0,05	H3 Diterima

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 12,026 > F<sub>tabel</sub> 2,270 dan signifikan sebesar 0,003 < sig. 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pelatihan (X1), dan pengembangan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDP Margomulyo Ngancar Kediri.

## Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

### Uji Koefisien Determinan

Variabel	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Prosentase
Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja	0.625 <sup>a</sup>	0.391	0.120	62,5%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,625. Hal ini dapat diartikan bahwa keberadaan variabel pelatihan kerja dan pengembangan kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62,5% yang sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya tidak diteliti seperti disiplin kerja, kompetensi kerja, keterampilan, pemberian gaji dan kompensasi kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijabarkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Margomulyo Ngancar Kediri dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  artinya Hipotesis 1 dapat diterima.
2. Pengembangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Margomulyo Ngancar Kediri dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  artinya Hipotesis 2 dapat diterima.
3. Pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Margomulyo Ngancar Kediri dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  artinya Hipotesis 3 dapat diterima

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti akan mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Perlunya tindak lanjut pasca kegiatan pelatihan dengan kegiatan rutin seperti karyawan selalu diajak untuk aktif memberikan pemikiran dan solusi bagi permasalahan yang ada di perusahaan, Hal ini tentu dapat mengembangkan kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah dan cenderung memberikan motivasi kerja karyawan karena turut ambil bagian dalam hal pengambilan keputusan di bidang pekerjaannya
- 2) Perusahaan diharapkan dapat memprogramkan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus lebih memperhatikan program pelatihan dan pengembangan agar karyawan lebih

mendapatkan manfaat dari suatu kebijakan yang maksimal yang akan meningkatkan kinerja mereka.

**DAFTAR REFERENSI**

- Abdullah, H. (2017), Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi, *Jurnal Warta Edisi : 51, 4*.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi 7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kelima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, Robert L. *et al.* (2017), *Human Resource Management, Cengage Learning*.
- Sinaga, A.M. *et al.* (2019), Manajemen Sumberdaya Manusia, *IEEE Transactions on Software Engineering*, 24(4).
- Sitti, N. (2020), *Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*, Jakarta : Nas Media Pustaka.
- Sunyoto, D. (2015), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Revisi Ked. Jakarta: PT. Buku Seru.