

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung

Effect Of Training and Development of Human Resources to Employees Performance
PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung

¹Fildzah Putri Ramadhani, ²Dudung Abdurrahman

^{1,2,3}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹fildzaputri96@gmail.com*

Abstract. This study aims to determine (1) How to work training on employees of PT.Dirgantara Indonesia Bandung; (2) How to develop human resources in employees of PT.Dirgantara Indonesia Bandung; (3) How kinja employee PT.Dirgantara Indonesia Bandung; (4) How is the effect of job training on employee performance of PT. Dirgantara Indonesia Bandung; (5) How the influence of human resources development on the performance of employees of PT. Dirgantara Indonesia Bandung; (6) How the influence of job training and human resource development on the performance of employees of PT. Dirgantara Indonesia Bandung. The research method used in this research is descriptive verification. Data collection techniques in this study by conducting questionnaires, interviews and collection of documents relating to research. Data analysis used with multiple linear regression, t test and F test. The results showed that (1) Overall level of training in PT.Dirgantara Indonesia Bandung is good; (2) Overall development of human resources at PT.Dirgantara Indonesia Bandung is good; (3) Overall employee performance at PT.Dirgantara Indonesia Bandung is good; (4) Training variables significantly influence employee performance PT.Dirgantara Indonesia; (5) Human resource development variable has significant effect to employee performance of PT.Dirgantara Indonesia; (6) Training variables and human resources development together have significant effect on employee performance of PT.Dirgantara Indonesia.

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana pelatihan kerja pada karyawan PT.Dirgantara Indonesia Bandung; (2) Bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada karyawan PT.Dirgantara Indonesia Bandung; (3) Bagaimana kineja karyawan PT.Dirgantara Indonesia Bandung; (4) Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia Bandung; (5) Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia Bandung; (6) Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan kuesioner, wawancara dan pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dengan regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara keseluruhan tingkat pelatihan pada PT.Dirgantara Indonesia Bandung sudah baik; (2) Secara keseluruhan pengembangan sumber daya manusia pada PT.Dirgantara Indonesia Bandung sudah baik; (3) Secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT.Dirgantara Indonesia Bandung sudah baik; (4) Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Dirgantara Indonesia; (5) Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Dirgantara Indonesia; (6) Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Dirgantara Indonesia.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

PT Dirgantara Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan penerbangan di Asia yang berpengalaman dan berkompetensi dalam rancangan bangunan telah berhasil tidak hanya di bidang pesawat terbang, tetapi juga dalam di pengembangan dan manufacturing pesawat terbang, selain itu PT Dirgantara Indonesia

yang lain seperti Teknologi informasi, komunikasi, otomotif, dll. Berfokus pada visi dan misi perusahaan itu sendiri, dengan visi yaitu menjadi perusahaan kelas dunia dalam industri dirgantara yang berbasis pada penugasan teknologi tinggi dan mampu bersaing dalam pasar global. Perusahaan ini pun berkeinginan untuk membangun SDM yang bisa lebih baik lagi, sehingga mampu bersaing secara ketat dalam kerdigantraan.

Pelatihan di awal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan lanjutan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani dibidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya.

Dengan profil sumber daya manusia di bidang ini yang beraneka ragam, maka masalah yang menonjol saat ini adalah tidaklah mungkin suatu lembaga pendidikan formal secara spesifik dapat menyediakan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Lulusan dari lembaga pendidikan formal tidak mungkin dapat langsung bekerja sesuai dengan jenjang kualifikasi tenaga teknik. Mutu atau kualitas lulusan dari berbagai lembaga pendidikan yang setingkat juga masih sangat bervariasi sehingga pada saat awal memasuki pekerjaan sering di jumpai kesenjangan yang dapat menghambat tercapainya sasaran yang diinginkan (Soeprihanto 2010:37-38).

Di bidang sumber daya manusia masalah menonjol adalah sampai saat ini belum mempunyai sertifikasi keahlian atau keterampilan yang standar. Sedangkan masalah menonjol di bidang sumber daya manusia pada proyek pembangunan ini. Sehubungan dengan itu, maka diperlukan program pengembangan sumber daya manusia baik dalam organisasi maupun dari luar organisasi itu sendiri. Program tersebut dirancang berorientasi kepada pengembangan kompetensi dari lulusan pendidikan formal agar dapat memasuki lapangan kerja atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jenjang keahlian nya.

B. Landasan Teori

Istilah manajemen berasal dari kata *“management”* yang bentuk infinitifnya adalah *“to manage”* yang berarti mengatur atau mengendalikan. Istilah manajemen memiliki definisi beragam dari para ahli, namun memiliki prinsip yang sama. Definisi manajemen menurut S.P Hasibuan dalam Burhanudin Yusuf (2012:20) menyatakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015:20) menyatakan bahwa: “Manajemen sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Definisi senada juga dikemukakan oleh Sondang P. Siagian dalam Burhanuddin Yusuf (2015:22) menyatakan bahwa: “Manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain”.

Dari berbagai definisi tentang manajemen di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah upaya mengatur sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun perusahaan.

Menurut Noe dan Raymond (2002:4) dalam Sedarmayanti (2017:272) menyatakan bahwa: “Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan (organisasi) untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan”

Pengembangan sumber daya manusia merupakan aktivitas memelihara dan

meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi”. Menurut Sedarmayanti (2017:273) diartikan bahwa: “Pengembangan sumber daya manusia merupakan kesempatan belajar untuk membantu individu atau pegawai dapat berkembang dalam jangka panjang”.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Dengan diberikannya pelatihan kepada karyawan dapat meningkatkan kompetensi pengetahuan, keterampilan atau keahlian, serta kemampuan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi yg baik akan menghasilkan kualitas kerja karyawan semakin baik karena mereka dibekali dengan keahlian khusus dan mampu melaksanakan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik sesuai standar yang sudah ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap Karyawan baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik.

Dengan kata lain organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (customer satisfacation) tetapi juga berorientasi pada nilai (customer value). Penilaian kinerja adalah merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Dalam beberapa organisasi masih sering ditemukan masalah yang berkenaan dengan kinerja karyawannya. Pertama, kurangnya kecakapan yang dimiliki para karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan pengembangan SDM pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari SDM tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja dan pelatihan SDM dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

output sebagai berikut :

Tabel 1. Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja_Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66

Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi pelatihan(X_1) dengan kinerja karyawan(Y) sebesar $r = 0,638$, ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan(X_1) terhadap kinerja karyawan(Y). Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan(Y) adalah lemah karena berkisar $\pm 0,61 - \pm 0,799$.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.398	2.82856

Predictors: (Constant), Pelatihan

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pelatihan terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,407 atau sebesar 40,7% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,407 \times 100\% = 40,7\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel pelatihan(X_1) sebesar 40,7%, sedangkan sisanya 59,3% dipengaruhi faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, usia, lama bekerja, dll.

Model regresi yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji-t Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.511	2.491		2.614	.011
	Pelatihan	.622	.094	.638	6.630	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 6,630 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,007 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,630 > 2,007$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti pelatihan(X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

Tabel 4. Koefisien Korelasi Variabel Pengembangan sumber daya manusia Terhadap Kinerja karyawan

Correlations		Pengembangan_SDM	Kinerja_Karyawan
Pengembangan_SDM	Pearson Correlation	1	.573**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi pengembangan sumber daya manusia(X_2) dengan kinerja karyawan(Y) sebesar $r=0,573$, ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara pengembangan sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja karyawan(Y). Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi pengembangan

Tabel 5. Koefisien Determinasi Variabel Pengembangan sumber daya manusia Terhadap Kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.328	.317	3.01258

a. Predictors: (Constant), Pengembangan

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,400 atau sebesar 40% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,572 \times 100\% = 57,2\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) sebesar 57,2%, sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, usia, lama bekerja, dll.

Tabel 6. Uji-t Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.849	2.892		2.368	.021
Pengembangan	.551	.099	.572	5.583	.000

a. Dependent Variable: *Kinerja_Karyawan*

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 5,583 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,007 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,583 > 2,007$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti pengembangan sumber daya manusia (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Uji-F Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia Terhadap Kinerja karyawan**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	438.229	2	219.115	32.439	.000 ^b
Residual	425.543	63	6.755		
Total	863.773	65			

a. Dependent Variable: *Kinerja_Karyawan*

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 66$ adalah 32,439 dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 32,439 > f_{tabel} = 3,28$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

1. Dari hasil uji-t didapatkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Dirgantara Indonesia.
2. Dari hasil uji-t didapatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Dirgantara Indonesia.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT.Dirgantara Indonesia.

Daftar Pustaka

- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*

- Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Kamil, Mustofa, 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan, Konsep dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Kaswan., 2011, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Lucky, E. 2000. *Peran Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Sales Force*. *Usahawan* 12(12): 21-52
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John., 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.