

Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja pada PT. Bank SulSelBar Cabang Palopo

Abu Bakar¹
Racmah Muharram²

No. HP 08135525125¹

¹Alamat Korespondensi: Jl. BTN Angrek, Blok I No. 4

Email:

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan, khususnya pendidikan dan pelatihan pada PT. BANK SULSELBAR CABANG PALOPO. Data yang digunakan Data Primer, yaitu data secara langsung dilapangan setra wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT. Bank SulselBar Cabang Palopo, dan Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen atau laporan tertulis yang relevan dengan penelitian ini.

Metode analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisi Kuantitatif. Untuk pemecahan masalah dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan regresi linear sederhana.

Kata Kunci : *Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Pada dasarnya suatu perusahaan apapun mempunyai suatu tujuan, untuk mewujudkan tujuan yang berkualitas. Bila kita mengupas masalah sumber daya manusia tidak akan terlepas dari suatu manajemen yang baik dan tepat. Untuk itu suatu perusahaan harus menciptakan suatu manajemen yang tepat untuk mengatur sumber daya atau orang-orang tersebut secara efektif dan efisien agar tujuan terwujud sesuai dengan yang diharapkan. Suatu perusahaan dapat maju dan mundur sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya.

Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi

perusahaan, arti penting sumber daya manusia terletak pada kemampuan untuk bereaksi secara sukarela dan secara positif terhadap sarana-sarana pekerjaan serta kesempatan-kesempatan dalam rangka pelaksanaan mereka mencapai kepuasan dari hasil pekerjaannya, sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Segala efektivitas perusahaan harus disesuaikan dengan arah dan tujuan serta kebijaksanaan yang telah ditentukan. Di dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu pelatihan dalam upaya tercapainya rangkaian kerjasama yang teratur. Berbagai kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja atau karyawan yang semakin luas dan karenanya supaya efisiensi dan efektivitas perusahaan dapat tercapai, perencanaan, organisasi, pengarahan, dan pengawasan tenaga kerja atau karyawan.

Tenaga kerja yang dihasilkan dari kegiatan tersebut tetap berdasarkan pada aspek kuantitas agar tidak menghambat dan merugikan perusahaan tersebut. Pengembangan karyawan yang dilakukan memang memerlukan biaya yang sangat besar, namun investasi dibidang manusia tersebut

(*human investment*) akhirnya dapat menyumbangkan produktifitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda diwaktu yang akan datang.

Program pengembangan karyawan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Salah satu sarana yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupaya keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para karyawan padahal diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Mungkin pula pelaksanaan program pengembangan karyawan dimaksudkan untuk mengajarkan pengetahuan baru. Bahkan sangat mungkin diperlukan adalah perubahan sikap dan prilaku dalam pelaksanaan tugas.

Pengembangan karyawan penting untuk diperhatikan bahwa melalui penyelenggaraan program pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan dua kepentingan harus bersama-sama terpenuhi. Kepentingan pertama ialah kepentingan organisasi yang tercermin pada peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuan, kedua adalah kepentingan karyawan peserta pendidikan dan pelatihan yang apabila tidak terpenuhi akan berakibat pada kurangnya motivasi, bukan hanya mengikuti pendidikan dan pelatihan akan tetapi juga melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Pelatihan yang selama ini dilakukan menunjukkan bahwa sistem informasi lebih banyak peranannya dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Manfaat pengembangan karyawan yang dilaksanakan selama ini dapat terlihat hasilnya dengan semakin bertambahnya

nasabah pada PT. Bank SulselBar Cabang Palopo. Pengadaan pengembangan karyawan secara umum dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan. Namun dalam hal ini masih terdapat kendala yang dialami oleh perusahaan tersebut seperti kemampuan dan kecakapan hanya berkisar pada kualitas individu, kejenuhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan semakin profesionalnya seorang karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi pendapatan perusahaan.

Metode Penelitian

penulis melakukan penelitian pada Bank Sulselbar yang beralamat di Jalan Andi Baso Rahim No. 1 Kota Palopo. Metode Pengumpulan Data yang digunakan yaitu observasi dan wawancara. Adapun jenis dan sumber datanya yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo yang berjumlah 36 pegawai. Penentuan sampel menggunakan sampel sensus, berarti jumlah sampel adalah 36 responden (Hasan Mustafa, 2000)

Metode Analisis

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X maka digunakan analisis Regresi. Analisis ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel pendidikan dan pelatihan (X), dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel out put/ variabel terikat/ dependent variabel. Metode analisis yang digunakan adalah model regresi.

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan, maka diperkirakan bahwa variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat adalah X terhadap Y.

Analisis regresi ini dikemukakan dengan menggunakan rumus: $Y = a + b X$

Keterangan :

Y = Variabel dependent (kinerja karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai yang menunjukkan Koefisien Regresi

X = Pendidikan dan Pelatihan

Tehnik analisis yang digunakan sesuai model diatas adalah regresi dan nilai variabel dependent dapat diperoleh dari hasil survey yang perhitungannya akan menggunakan skala likert, cara pengukurannya adalah menghadapan seorang responden dengan pertanyaan dan kemudian dimintai untuk memberi jawaban.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Bank SulselBar Cabang Palopo yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan dengan jumlah responden (sampel) sebanyak 36 orang. Untuk memperjelas deskripsi responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai data responden sebagai berikut :

Jenis Kelamin Responden

Tabel 1: Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
LAKI-LAKI	21	58,97
PEREMPUAN	15	41,03
JUMLAH	36	100

Seperti yang terlihat pada tabel 1 diatas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau sama dengan 58,97%,

sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sama dengan 41,03%.

Usia Responden

Tabel 2: Usia Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
19 Tahun - 30Tahun	19	51,28
31 Tahun - 40 Tahun	9	25,64
41 Tahun - 51 Tahun	8	23,08
JUMLAH	36	100

Berdasarkan tabel 2 diatas usia 19-30 tahun merupakan usia dari 19 responden atau sama dengan 51,28%, sedangkan usia 31-40 tahun merupakan usia dari 9 orang responden atau sama dengan 25,64%, usia 41-51 sebanyak 8 responden atau sama dengan 23,08%.

Pendidikan Responden

Tabel 3: Pendidikan Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
SMU	10	28,2
D1/D2/D3	2	5,13
S1	24	66,67
JUMLAH	36	100

Adapun jumlah responden yang berpendidikan SMU seperti yang dijelaskan pada tabel 3 diatas adalah 10 orang responden atau sama dengan 28,2%, diploma sebanyak 2 orang atau sama dengan 5,13%, sarjana (S1) sebanyak 24 orang responden atau sama dengan 66,67%.

Pengembangan (Pendidikan dan Pelatihan) Responden

Tabel 4
Pengembangan (Pendidikan dan Pelatihan) Responden

JENIS KELAMIN	SUDAH MENGIKUTI PENGEMBANGANN (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN)	BELUM MENGIKUTI PENGEMBANGANN (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN)	PERSENTASE (%)
LAKI-LAKI	21	-	58,97
PEREMPUAN	15	-	41,03
JUMLAH	36	-	100

seperti yang dijelaskan pada tabel 4 diatas, jumlah responden laki-laki yang sudah mengikuti pengembangan (Pendidikan dan Pelatihan) adalah 21 orang responden atau sama dengan 58,97%, dan responden perempuan sudah mengikuti pengembangan (Pendidikan dan Pelatihan) adalah 15 orang atau sama dengan 41,03%. Ini artinya seluruh pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo sudah pernah mengikuti Pengembangan (Pendidikan dan pelatihan).

Hasil Penelitian

Uji normalitas pada penelitian ini diberikan bersama dengan hasil analisis regresi

dengan bantuan SPSS versi 20 yang disajikan pada lampiran, asumsi distribusi normal dipenuhi, sehingga kesimpulan berdasarkan teori-teori menaksir dan menguji hipotesis dapat diterima.

1. Model Signifikan

Berdasarkan data penelitian hasil kuisioner yang dikumpulkan seperti yang terdapat pada lampiran (1) baik untuk variabel terkait (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 20 pada komputer, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear sebgai berikut :

Tabel 5
Hasil perhitungan regresi
Sumber hasil pengolahan data SPSS 20
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,755	7,899		3,260	,003
Pendidikan dan Pelatihan	,523	,152	,507	3,432	,002

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui koefisien variabel bebas dan nilai konstanta, sehingga dapat disusun persamaan regresi liner :

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi sabagai berikut :

$$Y = 25,755 + 0,523 X$$

Selanjutnya pembahasan mengenai besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo dapat dijelaskan sebagai berikut :

• **Konstanta dan koefisien regresi variabel independen**

1. Konstanta (a)

Hasil analisis meunjukkan bahwa nilai

konstanta sama dengan 25,755 atuan. Ini menunjukkan bahwa apabila pendidikan dan pelatihan nol atau tidak ada, maka kinerja karyawan sebesar 25,755 atau 2.575,5%.

2. Koefisien regresi pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (b)

Nilai koefisien regresi Pendidikan dan Pelatihan adalah 0,523 satuan. Nilai ini berarti bila pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,523 satuan atau 52,3%.

Tabel 6
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,507 _a	,257	,235	3,176	,257	11,780	1	34	,002

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

a. R = Koefisien Korelasi

R= 0,507 atau 50,7% hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel independen yaitu Pendidikan dan pelatihan (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Kerja (Y)

b. R² = Koefisien Determinasi

R² = 0,257 berarti bahwa pengaruh variabel independen yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 25,7. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu sebesar 74,3%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Koefisien korelasi sebesar 0,507 berarti secara serentak terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulselBar Cabang Palopo. Positif artinya apabila aktivitas pendidikan dan pelatihan PT. Bank SulselBar Cabang Palopo meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya. Koefisien determinasi sebesar

0,257 berarti bahwa pengaruh variabel independen yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,7. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu sebesar 74,3%.

Persamaan regresi linear $Y = 25,755 + 0,523 X$, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sama dengan 25,755 satuan. Ini menunjukkan bahwa apabila pendidikan dan pelatihan nol atau tidak ada, maka kinerja karyawan sebesar 25,755 atau 2.575,5%. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank SulselBar Cabang Palopo mutlak diperlukan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Persamaan regresi tersebut tidak berarti hanya pendidikan dan pelatihan yang menyebabkan kinerja karyawan pada PT. Bank SulselBar Cabang Palopo, tetapi merupakan informasi bagi PT. Bank SulselBar Cabang Palopo mengenai pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang.

Model regresi tersebut juga menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear dengan variabel bebas pendidikan dan pelatihan menghasilkan koefisien regresi sebesar 0.523 satuan dan bertanda positif. Nilai tersebut memberikan makna bahwa jika pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan, maka pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,523 satuan atau 52,3%. Hal tersebut sesuai dengan teori bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang bermutu dan mampu melaksanakan tugas dengan baik, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan

oleh perusahaan adalah dengan program pendidikan dan pelatihan. Hasil persamaan regresi penelitian sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara untuk mempercepat proses adaptasi dan sosialisasi terhadap tugas yang dikerjakan.

Oleh karena itu, Program pendidikan dan pelatihan sedapat mungkin tetap menjadi pertimbangan Perusahaan PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo dalam pengambilan keputusan yang berkenaan dengan pendidikan dan pelatihan, karena pengembangan karyawan akan berdampak pada bervariasinya pengetahuan dan keterampilan karyawan terhadap tugas-tugas dalam perusahaan, dengan demikian PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo akan menerima manfaat berupa kinerja karyawan yang tinggi, karena memiliki karyawan yang siap untuk bekerja dalam berbagai tugas sesuai dengan kualifikasi pendidikan, ketrampilan dan pengalamannya.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hipotesis kerja yang dikemukakan dalam perusahaan, maka Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo
2. Konstanta (a)
Hasil analisis meunjukkan bahwa nilai konstanta sama dengan 25,755. Ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah nol atau tidak ada, maka kinerja karyawan sebesar 25,755 atau 2.575,5%

3. Koefisien regresi pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (b)

Nilai koefisien regresi Pendidikan dan Pelatihan adalah 0,523. Nilai ini berarti bila pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 1%, maka pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,523 atau 52,3%.

Saran

1. Dengan melihat perkembangan PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo yang mengalami peningkatan, maka diharapkan kiranya kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan dapat berlangsung secara terus menerus dan dapat lebih ditingkatkan lagi paada masa yang akan datang.
2. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo yang secara berhak tiga bulan sekali mengadakan evaluasi kinerja karyawan yang masih perlu mendapatkan pembinaan.
3. Dalam upaya peningkatan pelayanan kepada nasabah agar tetap lebih efektif dan efisien. Disamping itu aspek pengembangan sumber daya manusia mendapat perhatian yang lebih.
4. Di dalam upaya meningkatkan tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan yang pada hakekatnya merupakan juga upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan hendaknya program pengembangan karyawan dilaksanakan secara terencana, terpadu, merata serta berharap agar kualitas kerja karyawan merata kebahagiaan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Andrew F. Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Erlangga, Jakarta, 2002
- Dajan, Anto, 1996, *Pengantar Metode Statistik*, jilid II LP3ES, Jakarta
- Dessler, Gary ,2003;192,*Human Resources Management*, Edisi kesembilan, Pearson Education, New Jersey, 2003
- Handoko T Hani, 2001;110, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 3 Jakarta
- Hasan Mustafa, *TEKNIK SAMPLING*, 2002
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Askara, Jakarta, 2002
- Ivancevich, Jhon M, *Human Resources Management*, Edisi Kesembilan, Megraw Hill/Irwin, New York, 2003
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. Jhon. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. Jhon. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Prabumangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, PT. Remaja Posdakarya, Bandung, 2000
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo, 2013, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*, Jurusan Ekonomi, Palopo
- Wexley, Kenneth N, *Developing and Training Human Resources in Organizatio*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002