

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PT BANK NEGARA INDONESIA(PERSERO)Tbk**

**Adianto1, Sugiyanto2**

\*Email : [Adianto35@gmail.com](mailto:Adianto35@gmail.com)<sup>1</sup>, dosen00495@unpam.ac.id<sup>2</sup>  
Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Pelatihan, Pengembangan Kerja dan* terhadap *Kinerja Karyawan* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah Responden karyawan dengan menggunakan metode survey. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 77 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Hasil pengujian Pelatihan dan Pengembangan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berdasarkan uji simultan variabel pelatihan dan pengembangan kerja dengan F hitung sebesar 28,494 dan F tabel sebesar 3,12 dengan df 1 = 2, df 2 = 74 dan tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel (28,494 > 3,12), maka H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>3</sub> diterimamaka dapat dijabarkan bahwa pelatihan dan pengembangan kerja atau Bersama-Sama berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** *Pelatihan, Pengembangan Kerja, Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the Effect of Training, Work Development and Employee Performance of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. The number of samples in this study were employee respondents using survey methods. The sample selection technique is done with saturated samples, so that a sample of 77 people is obtained as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. The results of the simultaneous Work Training and Development test affect Employee Performance. This is based on a simultaneous test of training and work development variables with an F count of 28.449 and an F table of 3.12 with df 1 = 2, df 2 = 74 and a significance level of 0.05. Because the value of F arithmetic > F table (28,494 > 3.12), then H<sub>0</sub> is rejected or H<sub>3</sub> is accepted it can be explained that training and work development or Together have a significant effect on Employee Performance*

**Keywords:** *Audit delay, fee audit, audit tenure, switching auditor*

**PENDAHULUAN**

Era *modern* saat ini persaingan global seperti revolusi industry 4.0 dan MEA (Masyarakat Ekonomi Asia) dapat menimbulkan persaingan dalam dunia Ekonomi, salah satunya adalah dalam dunia bekerja. Karena lapangan pekerjaan yang ada di Negara sendiri akan di garab oleh masyarakat dari Negara Asia lain. Dan tentu kemampuan

dan keahlian masyarakat dari Negara Asia lainnya tidaklah sama dengan kemampuan dan keahlian masyarakat di Negara sendiri. Tentu hal tersebut membuat penduduk dalam negeri khawatir. Kekhawatiran ini pun tidak hanya dilihat dari sudut pandang para pekerja saja, namun perusahaan pun juga merasakan ke khawatir atas persaingan global seperti MEA dan indini, khawatir usaha yang dijalannya

tidak dapat bersaing dengan usaha lain dari Negara Asia.

Dengan melihat fenomena tersebut diatas maka perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada setiap lini karyawannya dan meningkatkan system pelatihan tersebut baik itu instruktur, peserta maupun materi materi pelatihan .

Kemudian Pengembangan Kerja karyawan yang meliputi prestasi kerja, kedisiplinan, absensi, tingkat pemborosan, tingkat kerjasama, tingkat upah insentif, kepemimpinan dan keputusan manajemen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang menentukan keberhasilan suatu organisasi lainnya adalah kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Pelatihan**

Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005: 307) menerangkan bahwa pelatihan adalah sesuatu yang bersifat pribadi ( pada umumnya *one-to-one* ), *on-the-job* pendekatan yang digunakan oleh para manajer dan pelatih untuk membantu mengembangkan keterampilan mereka dan tingkat kemampuan.

R. Wayne Mondy (2008: 210) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Jeffrey A. Mello (2011: 386), "*Training involves employees acquiring knowledge and learning skills that they will be able to use immediately*". Yang artinya, pelatihan

melibatkan karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan belajar bahwa mereka akan dapat menggunakan segera.

Kasmir (2016:125) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli mengenai pelatihan, maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

### **Pengertian Pengembangan**

Malayu S.P. Hasibuan (2009: 69) menerangkan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Suparyadi (2015:233) menerangkan bahwa pengembangan merupakan suatu upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang sifatnya antisipatif dan bertujuan untuk promosi jabatan, kaderisasi pimpinan, serta guna memperoleh keunggulan bersaing di bidang sumber daya manusia

Kasmir (2016:140) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan.

Berdasarkan pendapat dari ahli mengenai pengembangan, maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Malayu S.P Hasibuan (2012:117) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tentang kinerja, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dengan dalam proses kerja dan waktu kerja.

Sedangkan Penilaian kinerja, Menurut Yani (2012:117) Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan ditujukan untuk pengembangan.

Henry Simamora (2012:117) menerangkan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Berdasarkan pengertian tentang penilaian kinerja dari beberapa para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi atas hasil kerja karyawan selama bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Sugiyono (2009:2) menjelaskan bahwa metode penelitian secara umum diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survei. Metode penelitian survei menggunakan teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini/fakta dari subyek yang diteliti (responden) melalui tanya-jawab, dengan menggunakan kuesioner (pertanyaan tertulis) yang secara langsung dikomunikasikan dengan responden, dan wawancara (pertanyaan lisan) yang dilakukan dengan komunikasi tatap muka atau melalui telepon.

Untuk metode penelitian survei lebih banyak menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner atau yang disebut dengan instrument penelitian. Instrument

penelitian yang tepat untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada minimal 30 responden baik validitas maupun reliabilitasnya, terutama instrument buatan sendiri atau bukan instrument komersial (instrument baku) yang telah dilakukan uji coba oleh pakar.

## **3.2 Operasionalisasi Variabel**

Rachmat Kriyanto (2010:20) variabel adalah bagian empiris dari sebuah konsep atau konstruk yang berfungsi sebagai penghubung antar dunia teoritis dengan dunia empiris. Variabel merupakan yang dapat diukur atau dimanipulasi dalam proses riset. variabel terdiri dari beberapa jenis diantaranya :

1. Variabel pengaruh atau bebas (*independent variable*)

Variabel pengaruh adalah variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahulu dari variabel lainnya. Variabel ini secara sistematis divariasi oleh periset. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan kerja ( $X_2$ ).

2. Variabel tergantung atau tak bebas (*dependent variable*)

Variabel tergantung adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya. Variabel ini adalah observasi dan nilainya diasumsikan tergantung pada efek dari variabel pengaruh. Dengan kata lain, variabel tergantung adalah apa yang periset inginkan untuk dijelaskan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah karyawan PT Bank Negara Indonesia(Persero)Tbk dan menjadi responden berjumlah 77 orang, berdasarkan data karyawan PT Bank Negara Indonesia(Persero)Tbk. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk

mewakili populasi, teknik yang digunakan adalah sampel aksidental.

Bambang prasetyo dan Lina Miftahul Jannah (2010: 135) menjelaskan bahwa teknik penarikan sampel aksidental didasarkan pada kemudahan, sampel dapat terpilih karena berada pada waktu, situasi dan tempat yang tepat. Penentuan besarnya sampel sangat penting karena mewakili populasi penelitian, oleh karena itu pengambilan jumlah sampel dapat digunakan rumus *Slavin*, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Standar error atau kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diingatkan, yaitu sebesar 5%.

$$n = \frac{96}{1 + 96 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{96}{1 + 96 \times 0,05 \times 0,05}$$

$$n = \frac{96}{1 + 0,24}$$

$$n = \frac{96}{1,24}$$

n = 77.419 , maka 77 orang jumlah sample

## PEMBAHASAN DAN HASIL

PT Bank Negara Indonesia(Persero) sebagai Bank pemerintah yang merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia dengan sumber daya manusia yang besar pula dan dalam penyelenggaraan pelaksanaan pelatihannya dilaksanakan oleh suatu divisi pelatihan dan pengembangan pegawai yang hingga saat masih terdapat beberapa hal yang perlu di tingkatkan terutama pada pelatihan dan pengembangan

### Uji Validitas

Dalam uji validitas dapat dilihat hasil dari r tabel dengan responden sebanyak 77 orang (N) adalah sebagai

berikut ; df : N-2 ,  $\alpha$  : 0.05 df : 77-2= 75. Maka r tabel df : 75,  $\alpha$  : 0.05 adalah 0.2242

### 4.3.1.1 Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pada variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) digunakan 7 butir pernyataan yang disebarkan kepada 77 responden dengan hasil output SPSS sebagai berikut :

#### Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
P1	0,809	0,2242	Valid
P2	0,830	0,2242	Valid
P3	0,883	0,2242	Valid
P4	0,791	0,2242	Valid
P5	0,885	0,2242	Valid
P6	0,799	0,2242	Valid
P7	0,885	0,2242	Valid

Berdasarkan Tabel di atas .di atas menunjukkan bahwa 7 pernyataan variabel Pelatihan adalah valid karena r hitung > r tabel

### Uji Validitas Variabel Pengembangan

Pada variabel Pengembangan Kerjan (X<sub>2</sub>) digunakan 17 butir pernyataan yang disebarkan kepada 77 responden dengan hasil output SPSS sebagai berikut :

**Tabel8.**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Kerja

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
PG1	0,624	0,2242	Valid
PG2	0,714	0,2242	Valid
PG3	0,635	0,2242	Valid
PG4	0,761	0,2242	Valid
PG5	0,704	0,2242	Valid
PG6	0,682	0,2242	Valid
PG7	0,656	0,2242	Valid
PG8	0,670	0,2242	Valid
PG9	0,708	0,2242	Valid
PG10	0,711	0,2242	Valid
PG11	0,715	0,2242	Valid
PG12	0,730	0,2242	Valid
PG13	0,760	0,2242	Valid
PG14	0,765	0,2242	Valid
PG15	0,649	0,2242	Valid
PG16	0,703	0,2242	Valid
PG17	0,670	0,2242	Valid

Berdasarkan Tabel 8. di atas menunjukkan bahwa 17 pernyataan variabel Pengembangan adalah valid karena r hitung > r tabel

### Uji Validitas Variabel Kinerja

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) digunakan 13 butir pernyataan yang disebarkan kepada 77 responden dengan hasil output SPSS sebagai berikut :

**Tabel9.**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
K1	0,731	0,2242	Valid
K2	0,831	0,2242	Valid
K3	0,822	0,2242	Valid
K4	0,795	0,2242	Valid
K5	0,858	0,2242	Valid
K6	0,824	0,2242	Valid
K7	0,859	0,2242	Valid
K8	0,771	0,2242	Valid
K9	0,772	0,2242	Valid
K10	0,781	0,2242	Valid
K11	0,722	0,2242	Valid
K12	0,833	0,2242	Valid
K13	0,849	0,2242	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS  
*Uji Reliabilitas*

Sekaran dalam Duwi Priyatno (2013: 30), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

1. *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk
2. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima

**Tabel10.**

**Hasil Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	R Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,927	0.600	Reliabel Baik
Pengembangan)	0,933	0.600	Reliabel Baik
Kinerja Karyawan	0,953	0.600	Reliabel Baik

Sumber : Hasil output SPSS

Berdasarkan Tabel 10. di atas, variabel pelatihan (X<sub>1</sub>), variabel pengembangan (X<sub>2</sub>), dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,600. Ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

3. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik

Hasil pengukuran uji reliabilitas oleh SPSS dari ketiga variabel yaitu Pelatihan , Pengembangan dan Kinerja, disajikan sebagai berikut :

**Reliability Statistics  
X<sub>1</sub>**

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	7

**Reliability Statistics  
X<sub>2</sub>**

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	17

**Reliability Statistics Y**

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	13

**Tabel11.**

**Hasil Multikolinieritas Variabel X<sub>1</sub> dan**

Variabel	Nilai VIF	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	1,934	10	Tidak terdapat persoalan
Pengembangan Kerja (X <sub>2</sub> )	1,934	10	Tidak terdapat persoalan

Sumber : Hasil output SPSS

Berdasarkan Tabel 11. di atas, variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan variabel pengembangan (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada tabel *Coefficients Statistics* (nilai *Tolerance* dan *VIF*), nilai VIF 1,934 kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* 0,517 lebih dari 0,1 untuk kedua variabel. Maka Kedua variabel bebas tersebut dapat dinyatakan model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas

**4.4.2 Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model

regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t. Jika terdapat pernggangu maka terdapat autokorelasi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan Durbin-Watson (tabel DW Test), dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika angka D-W < -2, maka terdapat autokorelasi positif
2. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2, maka tidak terdapat autokorelasi
3. Jika angka D-W > 2, maka terdapat autokorelasi negatif

Untuk menentukan batas tidak terjadinya autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah dengan cara membandingkan  $dU > dL > 4$ , jika setelah dibandingkan dan hasilnya > 4. Maka model regresi tidak terdapat masalah Autokorelasi.

Hasil pengukuran uji autokorelasi oleh SPSS dari ketiga variable yaitu Pelatihan, Pengemebangan dan Kinerja Karyawan, disajikan sebagai berikut :

**Tabel12.**

**Hasil Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,660 <sup>a</sup>	,435	,420	4,996	2,033

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_PG, TOTAL\_P

b. Dependent Variable: TOTAL\_K

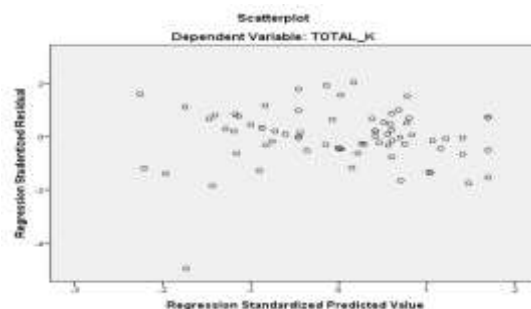
Nilai DW tabel dapat dilihat dengan cara berikut :

$\alpha : 5\% = 0.05$  , k : banyak nya variabel bebas yaitu X<sub>1</sub>& X<sub>2</sub> = 2, n = 77 responden hasil dari tabel DW sebagai berikut  $dU = 1.5771$  ,  $dL = 1.6835$ . Maka  $1.5771 < 1.6835 < 4$ , artinya terdapat masalah pada model regresi autokorelasi, karena hasil perbandingan  $dU$  &  $dL$  memiliki hasil < 4.

**4.4.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mendeteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas pada variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain



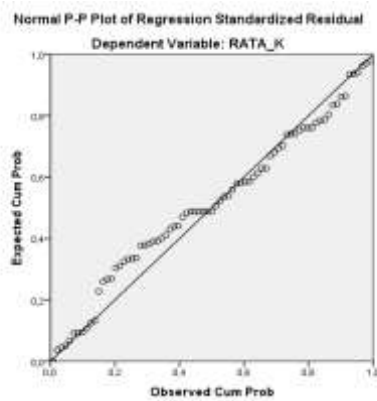
**Gambar 3.**  
**Grafik Scatter Plot**

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena gambar tidak membentuk pola tertentu.

**4.4.4. Uji Normalitas**

Uji normalitas *residual* digunakan untuk menguji apakah data *residual* terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas metode grafik P-P plot, cara mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of *Regression Residual* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis mengikuti garis diagonal, maka *residual* pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Berikut hasil output SPSS :



**Gambar 4. Grafik P-P Plot**

Berdasarkan Gambar 3. di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka residual pada model regresi ini terdistribusi secara normal.

**4.5 Analisis Data**

**4.5.1 Analisis Korelasi Pearson**

Duwi Priyatno (2013: 100) menjelaskan bahwa untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain secara linier. Data yang digunakan berskala interval atau rasio. Nilai korelasi (r) adalah 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Sugiyono dalam Duwi Priyatno (2013: 100) menginterpretasikan hasil koefisien korelasi sebagai berikut :

1. 0,00 - 0,199 = sangat rendah
2. 0,20 - 0,399 = rendah
3. 0,40 - 0,599 = sedang
4. 0,60 - 0,799 = kuat
5. 0,80 - 1,0000 = sangat kuat

Berikut hasil output SPSS untuk analisis korelasi pearson:

**Tabel13.**

**Hasil Korelasi Pearson Correlations**

	TOTAL_L_K	TOTAL_P	TOTAL_PG	
Pearson Correlation	TOTAL_K	1,000	,560	,640
	TOTAL_P	,560	1,000	,695
	TOTAL_PG	,640	,695	1,000
Sig. (1-tailed)	TOTAL_K	,000	,000	,000
	TOTAL_P	,000	,000	,000
	TOTAL_PG	,000	,000	,000
N	TOTAL_K	77	77	77
	TOTAL_P	77	77	77
	TOTAL_PG	77	77	77

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 13. di atas dapat diketahui nilai korelasi pearson antara variabel Pelatihan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,560. Karena nilai korelasi berada di *range* 0,40 - 0,599, maka disimpulkan bahwa hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan adalah sedang. Nilai korelasi positif artinya terjadi hubungan positif, yaitu jika pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Nilai korelasi pearson antara variable Pengembangan dengan Kinerja Karyawan

sebesar 0,640. Karena nilai korelasi berada di *range* 0,60 – 0,799 maka disimpulkan bahwa hubungan antara pengembangan dengan kinerja karyawan adalah kuat. Nilai korelasi positif artinya terjadi hubungan positif, yaitu jika pengembangan meningkat maka kinerja karyawan juga semakin tinggi

**4.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Duwi Priyatno (116: 2013) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Pelatihan
- X<sub>2</sub> = Pengembangan
- b<sub>0</sub> = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Pelatihan
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Pengembangan
- e = Kesalahan estimasi

**Tabel14.**

**Hasil Regresi Linier Berganda**

Sumber : Hasil Output SPSS

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 14,913 + 0,319X_1 + 0,416X_2$$

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14,913 artinya jika Pelatihan dan Pengembangan kerja nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 14,913.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,319 artinya jika Pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,319 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel Pengembangan kerja sebesar 0,416 artinya jika Pengembangan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,416 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

**4.5.3 Analisis Koefisien Korelasi Berganda**

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable independen (X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>) dengan satu variable dependen(Y).

**Tabel15.**

**Hasil Koefisien Korelasi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,913	5,453		2,735	,008		
TOTAL_P	,319	,174	,223	1,834	,071	,517	1,934
TOTAL_PG	,416	,104	,485	3,990	,000	,517	1,934

a. Dependent Variable: TOTAL\_K

Berdasarkan Tabel 14. di atas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :



### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Rs Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.435	.420	4,996

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_PG, TOTAL\_P

b. Dependent Variable: TOTAL\_K

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 15. di atas diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 0,660 yang artinya antara kedua variable independen ( $X_1, X_2$ ) yaitu Pelatihan dan Pengembangan Kerja berpengaruh terhadap variable dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi berada di *range* 0,60 – 0,799 maka disimpulkan bahwa pengaruh antara pelatihan dan pengembangan kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat. Nilai korelasi positif artinya terjadi hubungan positif, yaitu jika pelatihan dan pengembangan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat

#### 4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis regresi linier berganda.

**Tabel16.**

#### Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted $R^2$* )

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.435	.420	4,996

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_PG, TOTAL\_P

b. Dependent Variable: TOTAL\_K

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 16. di atas diperoleh angka *R Square* sebesar 0,435 atau (43,5%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen, yaitu Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 43,5%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tersebut mampu menjelaskan sebesar 43,5% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kenyamanan dalam bekerja, hubungan antara karyawan ,lokasi perusahaan, transportasi perusahaan dan lain sebagainya.

## 4.6 Pengujian Hipotesis

### 4.6.1 Uji t (*Uji koefisien regresi secara parsial*)

Duwi Priyatno (2013: 120) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian koefisien regresi variabel Pelatihan ( $X_1$ ).Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

#### 1. Menentukan hipotesis

$H_0$ : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1$ : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### 2. Menentukan t hitung

Berdasarkan Tabel 14., diperoleh t hitung sebesar 1,834.

#### 3. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $77-2-1 = 74$  (n adalah jumlah data dan k adalahn jumlah variabel independen) .Hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,995.

#### 4. Kriteria pengujian

$H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak jika  $-t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

$H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ .

#### 5. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung  $< t \text{ tabel}$  ( $1,834 < 1,995$ ), maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.

Berdasarkan Tabel 9. di atas menunjukkan bahwa 13 pernyataan variabel Pengembangan adalah valid karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ .

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja PT Bank Negara Indonesia(Persero)Tbk dengan 3 dimensinya seperti instruktur, peserta, dan materi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal tersebut berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh uji parsial variabel pelatihan dengan nilai t hitung sebesar 1,834 dan t tabel sebesar 1,995 dengan  $df = 74$  serta tingkat signifikansi 0,05 : 0,025. Karena  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $1,834 < 1,995$ ) maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak. Nilai t hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif, atau dapat diartikan bertambahnya pelatihan kerja tidak meningkatkan kinerja karyawan
2. Pengembangan kerja pada PT Bank Negara Indonesia(Persero)Tbk dengan 7 dimensinya seperti prestasi kerja, kedisiplinan, absensi, tingkat pemborosan, tingkat kerjasama, tingkat upah insentif, kepemimpinan dan keputusan manajemen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal tersebut berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh uji parsial variabel pengembangan kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,990 dan t tabel sebesar

1,995 dengan  $df = 74$  serta tingkat signifikansi 0,05 : 0,025. Karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,990 > 1,665$ ) maka  $H_0$  ditolak atau  $H_2$  diterima. Nilai t hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif, atau dapat diartikan semakin tingginya atau seringnya pengembangan kerja, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan

Pelatihan dan Pengembangan Kerja pada PT.Bank Negara Indonesia(Persero)Tbk secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh uji simultan variabel pelatihan dan pengembangan kerja dengan F hitung sebesar 28,494 dan F tabel sebesar 3,12 dengan  $df 1 = 2$ ,  $df 2 = 74$  dan tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai F hitung  $> F \text{ tabel}$  ( $28,494 > 3,12$ ), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_3$  diterima.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, peneliti mengajukan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Peneliti menyarankan agar PT Tanah Hijau Lestari dapat memberikan tambahan pelatihan bagi karyawan baru maupun lama. Karena agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keahliannya dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Penulis menyarankan agar PT Tanah Hijau Lestari dapat memberikan pengembangan kerja bagi karyawan baru maupun lama, baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Guna meningkatkan dan meluaskan pengetahuan dan keahlian yang telah dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal. dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne, (2008). *Manajemen sumber daya manusia, Jilid I* (Edisi sepuluh). Jakarta : Erlangga.

- Jeffrey A. Mello, (2011), *Strategic Management of Human Resources Third Edition*. South Western : Cengage Learning.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2009). *Manajemen sumber daya manusia ,Cetakan 13* (Edisi revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. dan Ella Jauvani Sagala, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Edisi Kedua). Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan 2* (Edisi I). Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Edisi I). Yogyakarta : Andi.
- Yani, Muhammad, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Asli). Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Ros Dakarya.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, Duwi, (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Tim Penyusun Buku Pedoman Penyusunan Skripsi, (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta : Uhamka
- Wicaksono, Yosep Satriyo, (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT Gudang Garam, Tbk Kediri)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol 3 No. 1
- Suharmono, Fendy Levy Kamboy, (2013). *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Njonja Meneer Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Vol 10 No. 2
- Sugiyanto, 2017 *Conservatisme Accounting, Real Earnings Management and Information Asymmetry on Share Return Iternational Journal of Core Engineering & Management* ( ISSN: 2348-9510, Vol-4, Issue-\*, November-2017
- Sugiyanto 2018 *Good Corporate Governance Conservatisme Accounting, Real Earnings Management and Information Asymmetry on Share Return* Prosiding Seminar Internasional Seminar IAI Jabar dan Coll For
- Sugiyanto, S., & Candra, A. (2019). *Good Corporate Governance, Conservatism Accounting, Real Earnings Management, and Information Asymmetry on Share Return. JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 4(1), 9-18.
- Sugiyanto, Ety Murwaningsari. "Earning Management, Risk Profile and Efficient Operation in the Prediction Model of Banking: Eviden from Indonesia." (2018).
- Sugiyanto, E. M. (2018). *Earning Management, Risk Profile and Efficient Operation in the Prediction Model of Banking: Eviden from Indonesia*.
- Kalangi, Roosje, (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum. Vol 2 No.1