

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PADA PT. KALTIM DIAMOND COAL SITE LOA GAGAK KUTAI KARTANEGARA

Wijayanti

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara
Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda,
Email: Wijayantiwywy@gmail.com

Abstract

The results of the analysis using multiple linear regression equations show the following regression equation: $Y = 5.622 + 0.488 (X1) + 0.329 (X2)$. Data collection techniques are based on the source, including primary data through observation, interviews, questionnaires or questionnaires, and include documentation. Secondary data, among others, by searching for literature in the form of previous research journals, and textbooks that are related to the variables to be studied. The data analysis technique used the validity test, reliability test, and classical assumption test. As for the data analysis technique method using Multiple Linear Regression, Correlation Analysis, Analysis of Determination (R^2), hypothesis testing using the F test, T test and variable test which have the most influence. The results showed that the Training ($X1$) and Development ($X2$) variables simultaneously had a significant effect on the Employee Performance (Y) of the Production Department of PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara. The results of multiple linear regression tests simultaneously found that the Training and Development variables had a significant effect on the Employee Performance of the Production Department at PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara. The results of the multiple linear regression test partially found that training and development had a significant influence on the performance of the production department employees at PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara . The results of the most influential variable test, it is known that the training variable is the variable that has the most dominant influence on the Employee Performance of the Production Department at PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara.

Keywords: *Training, Development, Employee Performance*

Pendahuluan

Peneliti melakukan penelitian pada bagian Departemen Produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal *Site* Loa Gagak Kutai Kartanegara yang merupakan perusahaan perseroan terbatas yang didirikan pada tahun 2009 dengan status penanaman modal dalam negeri, yang memiliki 4 (empat) wilayah kerja di Kalimantan Timur, *site* ke-1 wilayah Marangkayu Kec. Kutai Kartanegara, *site* ke-2 wilayah Muara Badak Luar, *site* ke-3 wilayah Badak Baru, dan *site* ke-4 wilayah Loa Gagak Kutai Kartanegara.

PT. Kaltim Diamond Coal menganggap karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan. Karena itu, PT. Kaltim Diamond Coal tidak hanya efektif mengelola pemanfaatan tenaga tetapi juga menyediakan program-program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan berbasis pelatihan wajib dan pelatihan khusus untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga mampu memberikan peluang bagi setiap karyawan untuk mengembangkan posisi, sekaligus meningkatkan kinerja pada setiap karyawannya (Sumber: PT. Kaltim Diamond Coal *Site* Loa Gagak Kutai Kartanegara tahun 2019).

Program pelatihan yang diadakan oleh PT. Kaltim Diamond Coal antara lain program pelatihan *in class training* yang memberikan pembekalan, keterampilan teknis dan standar operasi kerja dan program pelatihan *on the job training* untuk mengaplikasikan materi yang diperoleh selama *in class training* dalam lingkungan unit kerja sebenarnya. Pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh karyawan PT. Kaltim Diamond Coal diharapkan dapat membantu peningkatan kinerja dan peningkatan mutu cabang. Karena, selama pelatihan telah dibekali dengan materi yang berkaitan dengan pengoperasian unit alat berat. Target kerja seorang karyawan ditetapkan dan dinilai setiap tahun sebagai dasar evaluasi dalam memenuhi target yang telah ditentukan.

Penilaian kinerja karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan dilakukan berdasarkan pada kualitas kerja yang dinilai dengan pertimbangan absensi, kompetensi dan lama bekerja karyawan. Jika absensi kurang disiplin dan kompetensi karyawan kurang memadai maka selama apapun karyawan itu bekerja maka tidak akan ada toleransi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan berkelanjutan di perusahaan tersebut (Sumber: PT. Kaltim Diamond Coal *Site* Loa Gagak Kutai Kartanegara tahun 2019).

Pada bulan Januari, Mei, Juni PT. Kaltim Diamond Coal *Site* Loa Gagak Kutai Kartanegara tidak mengadakan pelatihan terhadap karyawannya dikarenakan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sebelumnya dirasa sudah cukup. Dari aspek skor hasil kerja karyawan relatif berkategori “Baik” dan produksi batu bara yang menurun di tahun 2018 tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk mengkaji kembali kinerja karyawan yang menurun terhadap hasil produksi batu bara, apakah pelatihan dan pengembangan yang selama ini diberikan oleh perusahaan dapat diterima dengan pemahaman oleh karyawan atau hanya menjadi pemahaman singkat di ruang kelas dan di lapangan saja.

Hal ini menjadi dasar bagi pihak Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama kepala *trainer* untuk mengambil tindakan mengadakan program pelatihan tambahan atau program pengembangan lanjutan untuk meningkatkan kembali kinerja karyawannya agar menjadi dominan di perusahaan dan meningkatkan hasil produksi batu bara. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis mencoba untuk menjabarkan melalui penulisan tugas akhir dengan judul penelitian adalah “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Kaltim Diamond Coal *Site* Loa Gagak Kutai Kartanegara”.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017), bahwa penelitian kuantitatif adalah: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara .

Dalam definisi operasional penulis akan menggambarkan secara jelas indikator dan sub indikator dari hubungan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang akan dianalisis pada penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat yang mempunyai hubungan sebagai berikut:

1. Variabel independen, yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) Variabel independen merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat (Robbins, 2009:23). Konsep pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Departemen Produksi PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara adalah proses peningkatan kinerja karyawannya, dimana konsep pelatihan dan pengembangan tersebut dilakukan secara berkala.
2. Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) Variabel dependen adalah faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain (Robbins, 2009:23). Konsep kinerja merupakan suatu hasil kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Departemen Produksi PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan data yang berdasarkan sumbernya yaitu: Data primer, Observasi, wawancara, Angket Kuisioner, Dokumentasi, data menggunakan Data Skunder dan untuk mengukur data yang di dapatkan menggunakan skala Model Likert.

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang dibuat, maka penulis menerapkan metode analisis data kuantitatif dalam penelitian ini dengan permodelan analisis regresi linier berganda. Adapun tahapan-tahapan dalam analisis ini yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Data menggunakan Persamaan regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi (R), Analisis Determinasi (R²) dan melakukan Uji Hipotesis, Uji F, Uji T, dan Uji Variabel yang paling berpengaruh.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	N	Keterangan
Pelatihan (X1)	a	0,567	0,228	51	Valid
	b	0,553	0,228	51	Valid
	c	0,453	0,228	51	Valid
	d	0,554	0,228	51	Valid
	e	0,453	0,228	51	Valid
	f	0,564	0,228	51	Valid
	g	0,613	0,228	51	Valid
	h	0,454	0,228	51	Valid
	i	0,553	0,228	51	Valid
	j	0,613	0,228	51	Valid
Pengembangan (X2)	a	0,680	0,228	51	Valid
	b	0,553	0,228	51	Valid
	c	0,836	0,228	51	Valid
	d	0,838	0,228	51	Valid
	e	0,836	0,228	51	Valid
	f	0,839	0,228	51	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	a	0,756	0,228	51	Valid
	b	0,627	0,228	51	Valid
	c	0,367	0,228	51	Valid
	d	0,858	0,228	51	Valid
	e	0,696	0,228	51	Valid
	f	0,819	0,228	51	Valid
	g	0,662	0,228	51	Valid
	h	0,736	0,228	51	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

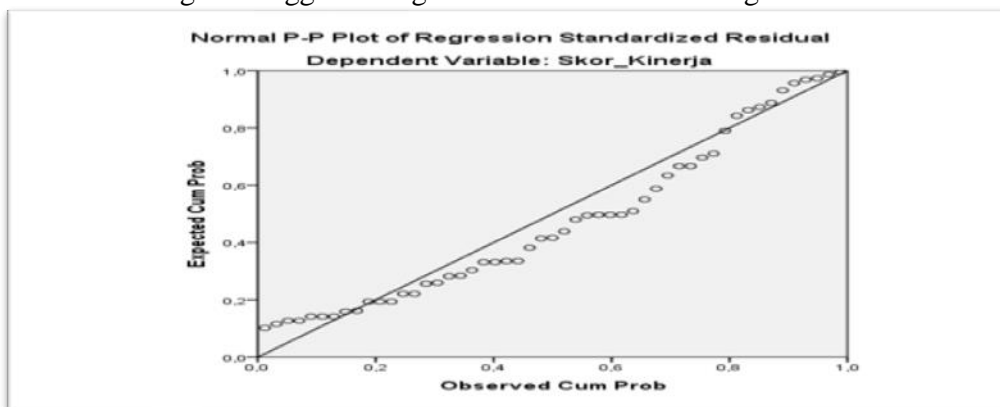
Berdasarkan tabel 1 di atas dari setiap item pertanyaan diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel = 0,228 (nilai r tabel untuk n = 51), maka setiap item di atas dinyatakan valid dan dengan demikian data yang diperoleh layak untuk analisis selanjutnya menggunakan analisis regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,711	10	Reliabel
2	Pengembangan (X2)	0,856	6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,843	8	Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha X_1 sebesar 0,711 $>$ 0,6; X_2 sebesar 0,856 $>$ 0,6 dan Y sebesar 0,843 $>$ 0,6. Berarti instrumen atau item-item pernyataan dalam penelitian ini reliabel. Adapun hasil dari uji normalitas dengan menggunakan grafik P-P Plot adalah sebagai berikut:

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan pada gambar grafik di atas menunjukkan hasil uji normalitas P-P Plot yaitu terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menggambarkan kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini normal.

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.29115178
Most Extreme	Absolute	.137
Differences	Positive	.137
	Negative	-.098
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

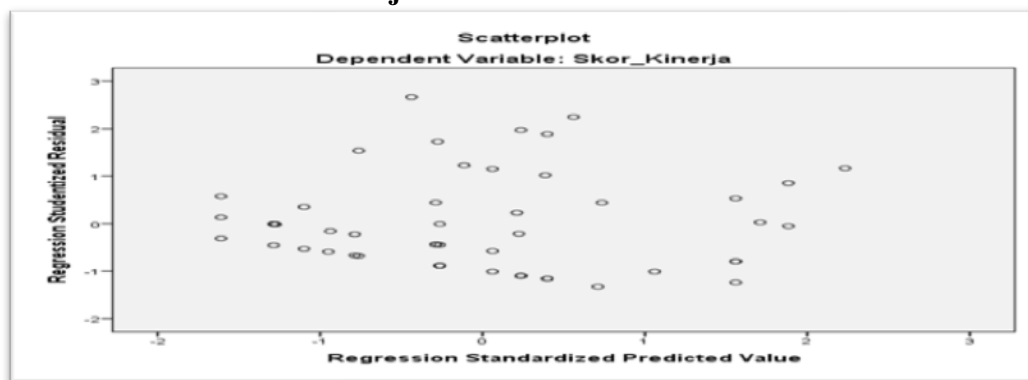
Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5.622	9.956		.565	.575		
Skor_Pelatihan	.488	.168	.444	2.898	.006	.752	1.330
Skor_Pengembangan	.329	.170	.296	1.936	.059	.752	1.330

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,996 dan nilai tolerance untuk variabel Pengembangan (X2) sebesar 0,996 <10. Sedangkan, nilai VIF variabel Pelatihan (X1) sebesar 1,330 dan nilai VIF variabel Pengembangan (X2) sebesar 1,330 >10. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Scatterplot pada Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2020)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,622 + 0,488 (X_1) + 0,329 (X_2)$$

Tabel 6. Hasil Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.622	9.956		.565	.575		
Skor_Pelatihan	.488	.168	.444	2.898	.006	.752	1.330
Skor_Pengembangan	.329	.170	.296	1.936	.059	.752	1.330

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2020)

Pada persamaan regresi dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)
Nilai konstanta adalah 5,622 menyatakan bahwa jika variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) nilainya adalah nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 5,62.
2. Koefisien Regresi Variabel Pelatihan (X_1)
Variabel Pelatihan mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,488, artinya variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel Pelatihan ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,488.
3. Koefisien Regresi Variabel Pengembangan (X_2)
Variabel Pengembangan sebesar 0,329 artinya variabel Pengembangan (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel Pengembangan ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,329.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.191	.158	2,284

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 7, maka diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,637 atau 63,7% yang artinya tingkat hubungan antara variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara termasuk pada tingkat hubungan “Sangat Kuat”. Nilai koefisien Determinasi (tabel 8) diperoleh besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 0,637 atau 63,7%. Maka, dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan variabel bebas terdiri dari Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara (Y) termasuk pada

tingkat hubungan” “Kuat”. Sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,637 ^a	,191	,158	2,284	

a. Predictors : (Constant), Pengembangan, Pelatihan

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,688	2	23,844	4,361	,000 ^b
	Residual	262,469	48	5,468		
	Total	310,157	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 10 diketahui signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,361 > F$ tabel 3,18, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan dan Pengembangan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10. Uji t atau Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,622	9,956		,565	,575
	Skor_Pelatihan	,688	,168	,444	2,898	,000
	Skor_Pengembangan	,312	,170	,296	1,936	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2020)

Hasil pengujian (tabel 10) menunjukkan nilai Sig. t_{hitung} untuk Pelatihan (X_1) adalah 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($< 0,05$). Maka hipotesis diterima, artinya variabel Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai Sig. t_{hitung} untuk Pengembangan (X_2) 0,02 lebih kecil daripada 0,05 ($< 0,05$). Maka hipotesis diterima, artinya variabel

Pengembangan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan dan variabel Pengembangan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian terdahulu Busono (2016) dengan judul “Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan memberikan pengaruh terhadap sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu Kandou (2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan memberikan pengaruh terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado).

Selain itu hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu Wicaksono (2016) dengan judul “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)” yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam Tbk, Kediri).

Hasil analisis interpretasi di atas dapat menyimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara & Prabu (2009) yang mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu, Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab. Oleh karena itu, Pemberian Pelatihan dan Pengembangan yang baik harus dilakukan dengan maksimal demi terciptanya Kinerja Karyawan yang berkualitas, sehingga menambah pengetahuan karyawan dan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan .

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Kaltim Diamond Coal *Site* Loa Gagak Kutai Kartanegara, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa secara simultan ditemukan bahwa seluruh variabel independen yaitu Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen Kinerja Karyawan. Pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Kaltim Diamond Coal *Site* Loa Gagak Kutai Kartanegara.

Daftar Pustaka

- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MUQTASHID*, 1(1), 81-114.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 2(3).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter, 2009. *Manajemen*, Pearson, United State America, Edisi Kedelapan Jilid 2.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca pembayaran: Konsep, Metodologi dan penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Wicaksono, Y. S. (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*, 3(1).