

## **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN KHARISMA PASIFIK MANADO**

*THE INFLUENCE OF TRAINING AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT.BERLIAN KHARISMA PASIFIK MANADO*

Oleh :  
**Melvin Grady Lolowang<sup>1</sup>**  
**Adolfin<sup>2</sup>**  
**Genita Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: <sup>1</sup>[melvingrady\\_lolowang@yahoo.com](mailto:melvingrady_lolowang@yahoo.com)

<sup>2</sup>[adolfin\\_P@yahoo.com](mailto:adolfin_P@yahoo.com)

<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Pelatihan dan pengembangan mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk meningkatkan SDM yang lebih bermutu. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Manado. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian pada PT. Berlian Kharisma Manado. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan di pada PT. Berlian Kharisma Manado. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan SDM dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado, pelatihan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado. Pelatihan SDM merupakan variabel yang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan SDM agar kedepan kinerja para karyawan lebih meningkat.

**Kata kunci:** *pelatihan, sumber daya manusia, pengembangan, kinerja karyawan*

**Abtract:** *Training and development have an important role this improve the performance of employees to improve the human resources of higher quality. The aim of research to determine the effect of training and human resources development simultaneously and partially on the performance of employees at PT. Berlian Kharisma Manado. This research is associative, research location in PT. Berlian Kharisma Manado. Population and sample were all employees at the PT. Berlian Kharisma Manado. Multiple linear regression analysis using in the study. The results showed human resource training and human resources development simultaneously significant effect on the performance of employees in PT. Berlian Kharisma Manado, human resource training partially positive and significant effect on the performance of employees in PT. Berlian Kharisma Manado. HR training are variables that influence on employee performance, development of human resources is partially positive and significant influence on employee performance. Management companies should pay attention to human resources so that the future performance of employees increased.*

**Keywords :** *training, human resource, development, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Notoadmojo, 2010:5).

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Pelatihan diawal 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 mampu 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 dijumpai 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 adalah perlu adanya sertifikasi kemampuan dan keahlian bagi sumber daya manusia pada proyek pembangunan ini. Sehubungan dengan itu, maka diperlukan program pengembangan sumber daya manusia baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi itu sendiri, misalnya melalui lembaga pendidikan non formal untuk dapat menunjang program pendidikan formal. Program tersebut dirancang berorientasi kepada pengembangan kompetensi dari lulusan pendidikan formal agar dapat memasuki lapangan kerja atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jenjang keahliannya. Maka jelaslah bahwa dalam setiap organisasi peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Namun demikian, tentulah yang diharapkan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan dapat diselenggarakan dengan tertib dan lancar. Sorotan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak hanya ditujukan pada pemanfaatannya secara optimal, akan tetapi juga pada pengembangannya, perlakuannya, serta estafet penggantinya. Maka dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan pada pengembangannya. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja daripada orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.
2. Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.
3. Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Veithzal (2008:6) mengemukakan sumber daya manusia adalah yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Hariandja (2012:2) menyatakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dapat disimpulkan mana sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi.

### Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/ rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin (Handoko, 2010:5). Zurnali (2004), terdapat 3 tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu :

1. *Organization analysis* (analisis organisasi): Memfokuskan pada pengenalan di dalam organisasi dimana pelatihan dibutuhkan.
2. *Operations analysis* (analisis operasi): Mencoba mengenal isi pelatihan-apa yang tenaga kerja harus lakukan agar bekerja secara kompeten.
3. *Individual analysis* (analisis individual): Menentukan seberapa baik setiap pekerja atau karyawan yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong, 2010:504). Pengembangan adalah aktivitas yang membantu untuk merencanakan kegiatan untuk meningkatkan pengembangan diri secara maksimal (Mangkunegara 2008 : 77).

### Kinerja Karyawan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 67). Hasibuan (2012:34) mengemukakan 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.

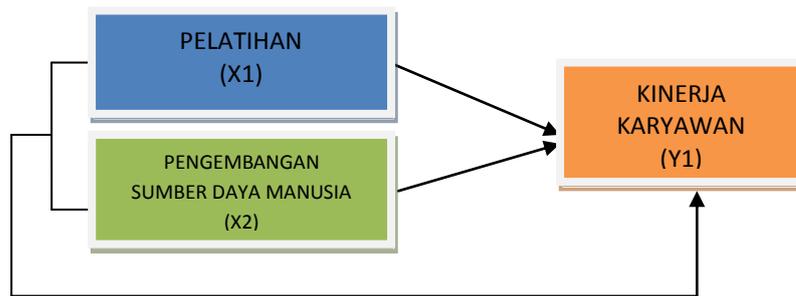
### Penelitian Terdahulu

Siregar (2010) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan). Hasil penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Metode yang di gunakan Metode penelitian assosiatif korelasional dengan pendekatan kuantitatif.

Arifin (2014) Pengaruh Program Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang). Metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory research*, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, studi kepustakaan dan wawancara. Hasil penelitian Mengetahui program pengembangan karier dalam bentuk pelatihan dan mutasi serta motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.

Kusuma (2015) Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Metode penelitian yang digunakan *Explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 72 karyawan. Hasil penelitian Menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan dan parsial variabel motivasi kerja karyawan, variabel pelatihan kerja karyawan, dan variabel kinerja karyawan, pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Malang.

## Kerangka Konseptual Kerangka Pemikiran/Konsep



Gambar 1. Kerangka Konseptual  
Sumber : Kajian Teori

### Hipotesis Penelitian

- H1 :Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Berlian Kharisma Pasifik Manado.  
 H2 :Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Berlian Kharisma Pasifik Manado.  
 H3 :Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Berlian Kharisma Pasifik Manado.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/ variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai variabel bebas (independen) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (dependen).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini adalah pada PT.Berlian Kharisma Pasifik Manado. Waktu penelitian ini dirancang selama 6 (tiga) bulan, mulai dari bulan Oktober, November, Desember 2015 dan Januari, Februari, Maret 2016.

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012: 115), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya .Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado sejumlah 40 pegawai.

### Metode Analisis

Metode analisa yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dilengkapi pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t, dan secara simultan dengan uji F.

### Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linier regression*) secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e.$$

Berdasarkan mekanisme hubungan antar variabel maka fomulasi matematis dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = a + b_1 P + b_2 PSDM + e$$

Dimana :

KK = Kinerja Karyawan

P = Pelatihan

PSDM = Pengembangan Sumber Daya Manusia

A = Konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi dari setiap variabel independen

e = Faktor error

### Uji Validitas

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012 : 172), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

### Uji Reliabilitas

Pengujian ini di lihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012 :172), instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Pegujian multikolinieritas ini berguna untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2001:57). Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Ghozali, 2001:57).

#### 3. Uji Heteroskedastis

(Ghozali, 2001:69), menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar.

### Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Uji t Secara parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ , dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel.

#### 2. Uji F Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ , dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan SDM (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,903	0,000	Valid	0,931	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,934	0,000	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,934	0,000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,768	0,006	Valid		
	X <sub>1.5</sub>	0,888	0,000	Valid		
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,664	0,000	Valid	0,785	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,891	0,000	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,855	0,000	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0,658	0,000	Valid		
	X <sub>2.5</sub>	0,657	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,905	0,000	Valid	0,974	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,956	0,000	Valid		
	Y <sub>1.3</sub>	0,974	0,000	Valid		
	Y <sub>1.4</sub>	0,961	0,000	Valid		
	Y <sub>1.5</sub>	0,961	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

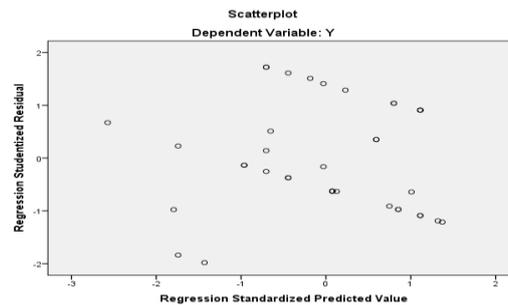
Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena rata-rata nilai  $r$  hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ( $> CR$ ) sebesar 0,30. Dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

**Uji Asumsi Klasik Normalitas****Uji Normalitas**

Gambar 2

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis****Grafik Uji Heteroskedastisitas****Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Gambar 3 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y).

**Uji Multikolinearitas****Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan SDM	0,940	1,064
Pengembangan sdm	0,940	1,064

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 2 dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk pelatihan SDM ( $X_1$ ), dan pengembangan SDM ( $X_2$ ) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

**Analisis Regresi Linear Berganda****Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	7,222	5,181
Pelatihan SDM	,358	,189
Pengembangan SDM	,298	,200

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Persamaan regresi  $Y = 7,222 + 0,358 X_1 + 0,298 X_2 + e$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Pelatihan SDM ( $X_1$ ), dan Pengembangan SDM ( $X_2$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 7,222 memberikan pengertian bahwa jika Pelatihan SDM ( $X_1$ ), dan Pelatihan SDM ( $X_2$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,222 satuan. Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari Pengembangan SDM ( $X_1$ ) sebesar 0,358 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengembangan SDM ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,358 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari Pengembangan SDM ( $X_2$ ) sebesar 0.298 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengembangan SDM ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami Kenaikkan sebesar 0.298 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

### Pengujian Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 % atau  $\alpha = 0,05$  maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

### Uji hipotesis F dan Uji hipotesis t

Table 6 dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh *Branding Strategy*, *Servicescape* dan *Personal Selling* yang akan mempengaruhi variabel Keputusan Pembelian secara bersama-sama dan uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap keputusan pembelian secara parsial berganda.

### Uji F

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh Pelatihan SDM ( $X_1$ ), dan Pengembangan SDM ( $X_2$ ) yang akan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y).

### Uji F

**Tabel 4 Hasil Uji F**

F	Sig.
3,836	.031 <sup>b</sup>

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value =  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Pelatihan SDM ( $X_1$ ), dan Pengembangan SDM ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

### Uji t

**Tabel 5 Hasil Uji t**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	1,394	,172
	Pelatihan SDM	1,897	,001
	Pengembangan SDM	1,793	,001

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value =  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau Pelatihan SDM ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pengembangan SDM ( $X_2$ ) signifikansi p-value =  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau Pengembangan SDM ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah / rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misalnya mengoperasikan mesin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan di pengaruhi peningkatan atau penurunan pelatihan sumber daya manusia di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang didapat dari proses pelatihan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Kusuma (2015), Hapsariadian (2015). Bahwa pelatihan kepada para karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang dilaksanakan berkelanjutan, berkualitas dan fokus pada pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/ atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan di pengaruhi peningkatan atau penurunan pengembangan sumber daya manusia di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Siregar (2010), Arifin (2014). Dimana pada penelitian-penelitian tersebut sama-sama menemukan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan sumber daya manusia dan Pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.
2. Pelatihan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Pelatihan sumber daya manusia merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
3. Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Pengembangan sumber daya manusia merupakan variabel yang terendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

### **Saran**

Saran yang dapat di berikan adalah :

1. Disebabkan pelatihan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Maka perusahaan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado harus memperhatikan faktor pelatihan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk pelatihan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Gary. 2010. *Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Arifin, Mohamad. 2014. Pengaruh Program Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang). <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=280419>. Volume 4, Nomor 1, Tahun 2015. Diakses tanggal 22 juni 2015. Hal. 1-9.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (edisi Kedua)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT.BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Askara. Jakarta.
- Kusuma, Galih Candra. 2015. Pengaruh dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 21 No. 1 April 2015|* <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jabb/article/view/881>. Diakses tanggal 22 Juni. Hal 1-7.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. PT.Salemba Empat. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Sevilla, Consuelo et, Al. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Siregar, Sahat. 2010. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan). <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/14926/1/09E00953.pdf>. Diakses tanggal 22 juni 2015. Hal 13.
- Sugiyon. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Soeprihanto, John. 2010. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. PT.BPFE, Yogyakarta.
- Veithza, Rizal 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zurnali, Cut 2004. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT.Telkom Tbk. Tesis. Unpad, Bandung.