

EVALUASI KINERJA MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PADA PT. GLOBAL TEKNOLOGI KREASINDO

Sudianto

Program Studi Manajemen STIE Ibnu Sina

sudianto0706@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Teknologi Kreasindo. Dalam penelitian ini variabel yang dibahas adalah variabel terikat yaitu pelatihan kerja dan pengembangan SDM dan variabel bebas yaitu variabel kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan rumus Slovin yaitu sampel berjumlah 67 orang yang di berikan kepada karyawan yang memiliki jabatan supervisor ke bawah pada PT. Global Teknologi Kreasindo. Data diolah dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 16.0 *for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Baik Pelatihan dan Pengembangan SDM keduanya bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Teknologi Kreasindo
Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of training, HR development on employee performance at PT. Global Teknologi Kreasindo. In this study the variables discussed were the dependent variable, namely job training and HR development, and the independent variable, namely employee performance variables. This research was conducted using quantitative research methods. Data collection methods used using the Slovin formula that is a sample of 67 people given to employees who have supervisory positions down at PT. Global Teknologi Kreasindo. Data is processed using SPSS software version 16.0 for Windows. The results showed that HR training and development had no significant positive effect on employee performance. Both HR Training and Development together have a positive effect on employee performance at PT. PT. Global Teknologi Kreasindo.

Keywords: Training, HR Development and Employee Performance

PENDAHULUAN

Penilaian atau evaluasi kinerja karyawan dilakukan PT.Global Teknologi Kreasindo dilakukan setiap bulan, penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh divisi masing-masing. Dari hasil penilaian yang dilakukan, pihak PT.Global Teknologi Kreasindo bisa mengevaluasi hasil Absensi karyawan dari waktu-waktu sehingga kedepannya bisa memperbaiki apa yang menjadi kekurangan atau kelemahan pada perusahaan sehingga nantinya perusahaan bisa mengambil suatu keputusan atau kebijakan yang lebih baik dari sebelumnya. Untuk bisa memperoleh jumlah kehadiran yang meningkat, maka pelatihan dan pengembangan merupakan suatu jawaban yang harus ditemukan. Oleh karena itu PT. Global Teknologi Kreasindo perlu melakukan pengukuran pelatihannya dan pengembangannya yang telah diadakan pada karyawan PT.Global Teknologi Kreasindo terhadap absensi karyawan setelah mendapatkan pelatihan dan pengembangan diperusahan seharusnya dapat meningkatkan keuntungan atau laba perusahaan. Mengacu dari latar belakang diatas, pelatihan dan pengembangan pada karyawan mempunyai peranan yang penting dimana dengan pelatihan dan pengembangan tersebut karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja sehingga kedepannya kinerja karyawan dan kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Menurut Moeheriono (2012) menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Marisa Fajar (2015) kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara spesifik tujuan penelitian kinerja adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat hasil kerja karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan apresianya.
- d. Mendefinisikan dan merumuskan kembali sasaran masa depan.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan

kebutuhan pelatihan khusus, rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hal yang perlu diubah.

Kinerja dapat diukur dalam empat hal :

1. Kecepatan : perusahaan memerlukan karyawan yang kinerjanya harus cepat, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai atau bahkan lebih awal dari deadline serta bebas dari kesalahan.
2. Kualitas : kecepatan tanpa kualitas akan sia-sia, kualitas yang jelek berarti pengerjaan ulang dan penambahan biaya.
3. Layanan : permintaan atasan atau bawahan dan permintaan rekan kerja yang dilakukan dengan tidak baik dan menghapus manfaat yang dicapai dari kecepatan dan kualitas.
4. Nilai : kombinasi dari kualitas dan imbalan, yang memungkinkan pihak perusahaan dapat melaksanakan bahwa mereka mendapatkan sesuatu yang lebih baik dari yang mereka bayarkan.

PELATIHAN

Gary Dessler dalam Suwatno (2011) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut pendapat Menurut Andrew E. Sikula dalam Suwatno (2011) pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dan menurut Mangkunegara (2011) Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar.

Menurut Sedarmayanti (2010) Tujuan umum Pelatihan dan pengembangan SDM yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain:

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
2. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
3. Mengembangkan/merubah sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2011), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit atau studi banding antara lain.

4. Instruktur

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta.

5. Peserta

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan, maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut dan sebaliknya.

PENGEMBANGAN KARYAWAN

1. Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Hasan (2010), menyatakan bahwa pengembangan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

2. Malayu S.P. Hasibuan (2009), mendefinisikan — Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Martoyo (2012) adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

Menurut Manullang (2012), tujuan pengembangan pegawai sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan pegawai yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu :

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah ketrampilan
3. Merubah sikap

Indikator Pengembangan SDM

Indikator-indikator yang di ukur dari metode pengembangan yang di terapkan antara lain, sebagai berikut

1. Strategi Pengembangan SDM
2. Perusahaan harus menyusun strategi pengembangan SDM dan melaksanakan strategi tersebut untuk meningkatkan daya pikir SDM
3. Proses Pembelajaran Pengembangan SDM
4. Perusahaan harus menerapkan proses pembelajaran untuk Pengembangan SDM
5. Identifikasi minat dan bakat SDM

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah Asosiatif Kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono : 2013)

Menurut Sugiyono (2013:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian dicari kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Global Teknologi Kreasindo yang berjumlah 100 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang yang diambil dari jumlah populasi sebanyak 100 orang. Metodologi Sampel yang digunakan adalah Metode sample *Stratified random sampling*. PT. Global Teknologi Kreasindo memiliki 100 karyawan, dan akan dilakukan survei dengan mengambil 67 sampel. batas sampel yang perlu apabila batas toleransi kesalahan 10% Dengan menggunakan rumus Slovin

Indikator-indikator variabel penelitian terdiri dari :

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja pembelian secara berkala yang telah dilakukan oleh PT. Global Teknologi Kreasindo Kota Batam. Indikatornya adalah kesetiaan terhadap pembelian produk, ketahanan terhadap pengaruh yang negatif mengenai perusahaan, mereferensikan secara total esistensi perusahaan.

Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah pencapaian perusahaan PT. Global Teknologi Kreasindo Kota Batam dalam melakukan berdasarkan keinginan pelanggan. Indikatornya adalah materi dan metode, peserta pelatihan, Efektifitas program pelatihan

Pengembangan Karyawan (X2)

Pengembangan Karyawan merupakan pembaharuan yang dilakukan oleh PT. Global Teknologi Kreasindo melalui Varian Tipe pengembangan SDM. Indikatornya adalah strategi pengembangan SDM, proses pembelajaran pengembangan SDM, identifikasi minat dan bakat SDM

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat (Danang Sunyoto : 2011). Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

H0: Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

H1: Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk

Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik *Corrected Item-Total Correlation*, dengan criteria penilaian uji validitas sebagai berikut (Ghozali dalam Surbaini : 2013):

1. Apakah nilai korelasi (r) hitung lebih besar dari 0,2404 maka pertanyaan dibuat dikategorikan valid.
2. Apakah nilai korelasi (r) hitung lebih kecil dari 0,2404 maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan tidak valid.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 persen, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Agung Edy Wibowo 2012).

Uji Reliabilitas

Menurut Danang Sunyoto (2011), Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban- jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang *reliable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot study* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 (Agung Edy Wibowo, 2012).

Uji Normalitas Regresi

Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini, variabel dependen, variabel independen atau keduanya terdistribusi normal atau tidak (Husein Umar, 2012). Cara pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal grafik Normal P-P Plot of Standardized Residual yang merupakan output dari SPSS. Dasar pengambilan keputusan menurut (Husein Umar 2012) adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam Wibowo (2012), suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Untuk menganalisis heteroskedastisitas digunakan uji Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Dalam Wibowo (2012) menyatakan bahwa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat alat uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai $VIF < 10$, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Simamora dalam Surbaini (2013), Regresi linear berganda (*multiple linear regression*) digunakan untuk memprediksi sebuah variabel *dependent* menggunakan berbagai variabel *independent* yang disebut dengan prediktor.

Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan Karyawan (X2) terhadap variabel terikat (*dependent*) Produktivitas Kinerja Karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Variabel Produktivitas kerja karyawan

(*dependent variable*) b_1 : Koefisien regresi

Pelatihan

b_2 : Koefisien regresi Pengembangan

SDM X_1 : Variabel Pelatihan

(*independent variable*)

X_2 : Variabel Pengembangan karyawan

(*independent variable*) a : Bilangan konstan

e : *Error*.

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis ini dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan dan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka peneliti menggunakan Uji F (secara simultan) maupun Uji T (secara parsial) untuk pengujian hipotesis.

Uji T (Uji Parsial)

Menurut Wibowo (2013), koefisien regresi variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen jika nilai t-hitung $>$ t-tabel, atau probabilitas (Sig.t) $<$ α .

Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak Jika t,itung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak Dalam Wibowo (2013:104), t-tabel didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$df = n - 2$$

Keterangan :

df = Derajat Kebebasan

n= Jumlah Sampel

Uji F (Uji Serentak)

Menurut Sugiyono (2008:257), uji f digunakan untuk menguji variabel- variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji Koefisien Determinasi Determinasi (R^2), melihat berapa proporsi variasi dari variabel bebas secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel tidak bebas, dengan formula (Sugiyono,2013:231) sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat dan korelasi berganda

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai muatan faktor untuk variabel pelatihan berkisar antara 0,588 sampai dengan 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel pelatihan adalah valid nilai muatan faktor untuk variabel pengembangan SDM berkisar antara 0,639 sampai dengan 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel pengembangan sdm adalah valid Nilai muatan faktor untuk variabel Kinerja Karyawan berkisar 0,511 sampai dengan 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan adalah valid

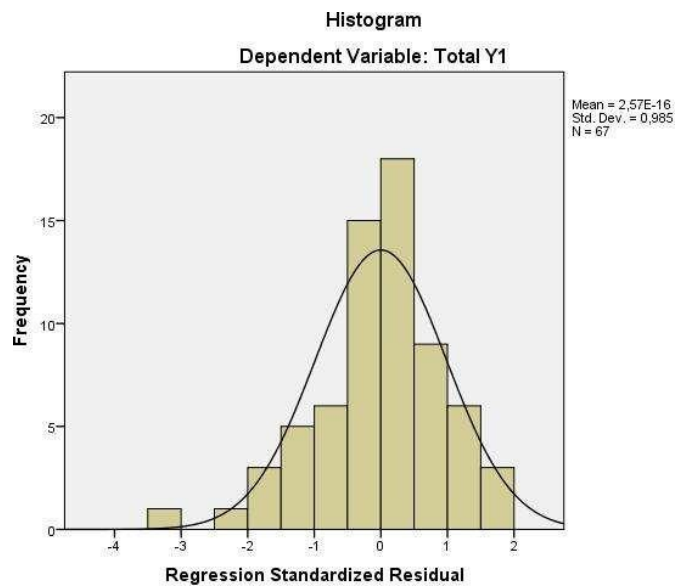
Hasil Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pelatihan sebesar 0,778, dan untuk pengembangan sdm sebesar 0,889 dan kinerja karyawan sebesar 0,696. Semua butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja dan stres kerja adalah *reliable*, karena memiliki nilai di atas 0,6

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah data terdistribusi normal. Gambar 1 memperlihatkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal. Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini, variabel dependen, variabel

Gambar 1



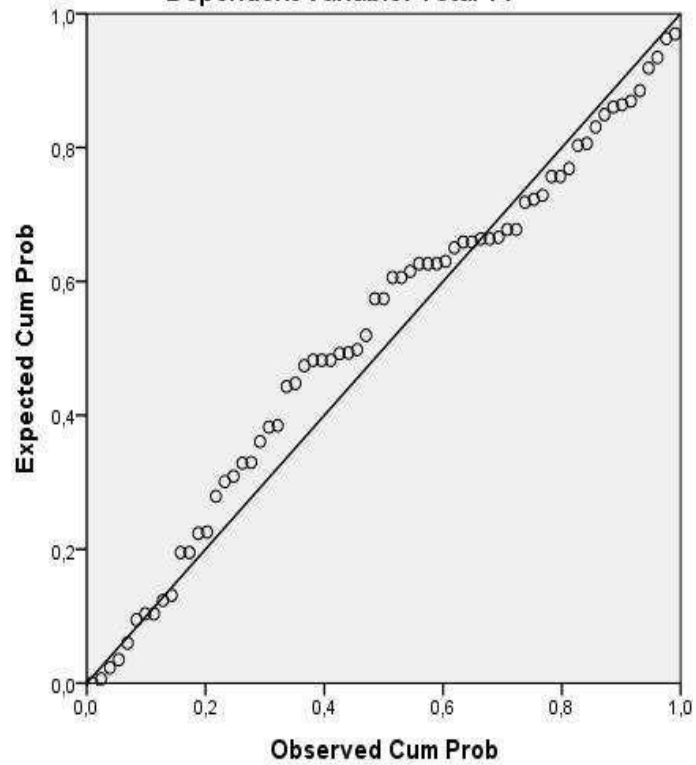
independen atau keduanya terdistribusi normal atau tidak (Husein Umar, 2011). Cara pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal grafik Normal P-P Plot of Standardized Residual yang merupakan output dari SPSS.

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Total Y1



Sumber: Data primer diolah (2017)

Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Pelatihan	0,221	4,534	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan SDM	0,221	4,534	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah (2017)

Hasil pengujian multikolinieritas disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 (Hair *et al.*, 2007). Hal ini berarti tidak terjadi persoalan multikolinieritas antara sesama variabel independen yaitu Pelatihan dan Pengembangan SDM.

Hasil Uji Koefisiensi Korelasi (R) dan Koefisiensi Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisiensi korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0,793 yang berarti variabel pelatihan , dan pengembangan SDM mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 79,3%. determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,629 dan nilai *adjusted R²* sebesar 0,618. Uji Koefisien Determinasi Determinasi (R^2), melihat berapa proporsi variasi dari variabel bebas secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel tidak bebas, (Sugiyono,2013:231) Oleh karena itu, pada penelitian ini yang digunakan adalah nilai koefisien determinasi R^2 . Sehingga dari hasil uji koefisiensi determinasi, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya.

Tabel 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,793	0,629	0,618	2,203

Hasil Uji R dan R^2 **Sumber:** Data primer diolah (2017)

Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM mempengaruhi Kinerja karyawan secara bersama-sama karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian model regresi ini dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	527,445	2	263,722	54,364	0.000 ^b
<i>Residual</i>	310,466	64	4,851		
Total	837,910	66			

a. Dependent Variable: Total Y1

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: Data primer diolah (2017)

Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada model regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error			
1 Konstanta	13,920	0.825	16,876	0.000	

Pelatihan	0,371	0.112	3,300	0.002	H1: Diterima
Pengembangan					
SDM	0,768	0.102	7,559	0.000	H2: Diterima

Sumber: Data primer diolah (2017)

Hasil dari pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai koefisiensi 0,371 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini berarti Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Wibowo (2013:96), koefisien regresi variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen jika nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau probabilitas (Sig.t) $< \alpha$. Hasil ini sesuai dan konsisten dengan hasil penelitian Wibowo (2013) yang menyatakan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Namun Pelatihan tetap berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pengembangan Karyawan memiliki nilai koefisiensi 0,768 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti Pengembangan Karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Wibowo (2013:96), koefisien regresi variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen jika nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau probabilitas (Sig.t) $< \alpha$. Hasil ini sesuai dan konsisten dengan hasil penelitian Wibowo (2013) yang menyatakan bahwa Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Namun Pengembangan SDM tetap berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Parsial (uji T) antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,112 dan nilai sign T 3,300 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Teknologi Kreasindo.
2. Hasil Uji Parsial (uji T) antara variabel Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.102 dan nilai sign T 7,559 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa Harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan SDM pada PT. Global Teknologi Kreasindo
3. Hasil analisis determinasi (R^2) memiliki nilai 0,629 dan adjusted R^2 0,618. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan dan

Pengembangan SDM terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan 62,9%. variasi data yang ditimbulkan dari variabel independen terhadap variabel dependen adalah 62,9%, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Hipotesis (uji f) nilai F-hitung sebesar 19.193 sedangkan F-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 67 - 3 = 64$, sebesar 0,2423 dikarenakan F Hitung > F Tabel ($54,364 > 0.2423$) dan diperkuat dengan nilai signifikan = 0.000 lebih kecil dari nilai kritik $\alpha = 0.05$ maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan dan Pengembangan SDM bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Global Teknologi Kreasindo

SARAN

Beberapa Saran yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi PT. Global Teknologi Kreasindo sehingga dapat Pelatihan dan Pengembangan SDM secara keseluruhan yang terjadi di PT.Global Teknologi Kreasindo
2. Penelitian selanjutnya di harapkan untuk menyebarkan kuesioner kepada seluruh tingkat manajemen perusahaan PT.Global Teknologi Kreasindo sehingga dapat melihat mencerminkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Edy Wibowo, 2012, Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian, Yogyakarta: Gava Media.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, "Manajemen Personalia", Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Malayu, Hasibuan. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi : Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- M. Manullang, 2012. Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Moehariono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.