

PENGARUH PEMBERIAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMK SWASTA TELADAN TANAH JAWA

OSCO PARMONANGAN SIJABAT

(Dosen Tetap Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,
Universitas HKBP Nommensen, Jalan Sangnualuh No. 4, Telp. 0622-7550232,
Pematangsiantar, 21132, email : osco.sijabat@yahoo.com)

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga sudah semestinya harus ditingkatkan dan dilaksanakan dengan baik. Demikian halnya dengan SMK Swasta Teladan Tanah Jawa sebagai salah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pendidikan formal perlu melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan (guru-guru dan pegawai) bukan hanya kepada pegawai yang baru tetapi juga pegawai yang lama dengan tujuan perbaikan peningkatan kinerja dan kualitas karyawan tersebut. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh pemberian pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa. Dari hasil penelitian yang dilakukan diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Didapat r hitung 0,658 lebih besar dari r tabel ($0,658 > 0,413$) dengan demikian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa.
- 2) Uji hipotesa dilakukan untuk melihat terdapat tidaknya pelatihan dan pengembangan digunakan rumus uji F. Hal ini dilakukan untuk melihat signifikan tidaknya persamaan regresi linier. Dari hasil pengolahan data ternyata F hitung = 16,03 sedangkan F tabel = 4,28. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan melalui persamaan garis regresi $Y = 11,458 + 0,759x$, dapat diterima secara signifikan.

Kata Kunci : Pelatihan dan Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

1.1. Permasalahan

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan jaman. Kemajuan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dari pengaruh lingkungan. Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Disadari atau pun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab mereka.

Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan. Dengan mengikuti perkembangan dan pertumbuhan yang ditandai dengan makin besarnya diversifikasi tenaga kerja. Bentuk organisasi dan persaingan global yang terus meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan memungkinkan pegawai untuk memperluas kewajiban serta tanggung jawabnya yang lebih besar. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu pegawai untuk membantu tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karir pegawai dan membantu pegawai tersebut untuk mengemban tanggung jawabnya dimasa mendatang.

Kedua kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam perusahaan termasuk di Yayasan pendidikan SMK Swasta Teladan Tanah Jawa. Apabila pegawai (guru-guru dan tata usaha) telah dilatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka dimasa mendatang. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan ini, memang telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki oleh instansi atau lembaga yang bersangkutan, baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas, tetapi sistem penilaian kinerja pegawainya masih bersifat evaluasi kerja saja dan bukan merupakan kegiatan rutinitas. Seharusnya penilaian kinerja pegawai tidak saja mengevaluasi kinerja pegawai, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi pegawai. Sebaiknya pegawai yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai, diberi kesempatan untuk menilai dirinya sendiri.

1.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui hubungan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan terhadap proses peningkatan kinerja pegawai pada SMK Swasta Teladan Tanah Jawa.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karyawan dengan kinerja pegawai pada SMK Swasta Teladan Tanah Jawa.
- c.

1.3. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja pegawai di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja pegawai di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa.

1.4. Tinjauan Pustaka

1.4.1. Hakikat Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan

Banyak orang berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki arti yang sama padahal dari kedua faktor diatas memiliki arti yang sangat berbeda. Disini peneliti membuat suatu pengertian tentang pelatihan yang merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi bukan sekedar dalam konteks penyelesaian suatu pekerjaan.

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2003:69), Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Edwin B. Flippo (1994:87), *Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment.* (Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh). *Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing particular job.* (Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu).

Menurut Veithzal Rivai (2006:226), Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya dimasa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.

Menurut Sondang P. Siagian (2007:182), Pelatihan dan pengembangan merupakan proses peningkatan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas sekarang yang berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja di masa depan.

Menurut Robert L. Mathis (2002:43), Pengembangan merupakan sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan, hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas ada beberapa langkah yang dapat diterapkan dalam pelatihan guna memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja dari pegawai dan perusahaan itu sendiri antara lain:

- a. Pihak yang diberikan pelatihan (trainee) harus dapat dimotivasi untuk belajar
- b. Trainer harus mempunyai kemampuan untuk belajar
- c. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat
- d. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan
- e. Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan
- f. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan dividen kepada pegawai dan lembaga pendidikan pada khususnya, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi lembaga pendidikan itu sendiri. Melalui pelatihan pegawai yang akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi instansi ataupun lembaga itu sendiri, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para pimpinan dan departemen Sumber Daya Manusia. Namun, kegiatan pelatihan dan pengembangan bukan solusi universal yang dapat memenuhi semua kebutuhan. Rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya adalah juga diperlukan. Meskipun begitu, kegiatan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar.

1.4.2. Arti Pentingnya Kinerja Kayawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi. Menurut Sondang. P. Siagian (2007:229), Kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekyayaan pegawai yang bersangkutan.

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2000:87), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Menurut Veithzal Rivai (2006:309), Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman dan ketepatan waktu dalam hal mampu bekerja secara efektif dan efisien.

1.4.3. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu instansi ataupun lembaga. Ada beberapa teknik pelatihan yang akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif. Bahkan beberapa pendekatan yang menggunakan sedikit prinsip belajar, seperti ceramah, adalah alat berharga karena dapat memenuhi keperluan untuk tukar menukar keahlian atau pengalaman. Misalnya ceramah menjadi cara terbaik untuk menyampaikan konten akademik secara efektif, terutama apabila kelas amat besar dan ruangan tidak memungkinkan dengan pendekatan lain. Walaupun cara ini dapat mempengaruhi metode yang dipakai, pengembangan SDM perlu mengenal seluruh teknik dan prinsip belajar berikut ini:

a. *On the job training*:

On the job training (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pegawai atau calon pegawai ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan atau supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman. Walaupun metode ini tampaknya sederhana, apabila tidak ditangani dengan tepat, beberapa permasalahan mungkin timbul seperti kesalahan melakukan filing dokumen, dan lain-lain. Untuk mencegah masalah ini, instruktur harus dipilih secara selektif.

b. Rotasi

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi pegawai agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ketempat kerja yang lain. Setiap perpindahan umumnya didahului dengan pelatihan pemberian instruksi kerja. Di samping memberikan variasi kerja bagi pegawai, pelatihan silang (*cross-train*) turut membantu instansi ataupun lembaga pada saat ada pegawai yang cuti, tidak hadir, perampingan atau terjadi pengunduran diri.

c. Ceramah kelas dan Presentasi Video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* tampaknya mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi

sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah. Televisi, film, slide dan film pendek sama dengan ceramah. Material organisasi yang bermakna menjadi kekuatannya, bersamaan dengan minat audiens. Pertumbuhan video didukung oleh penggunaan satelit untuk membawa pelajaran kepada tempat kerja, terutama dalam bidang rekayasa dan teknik lainnya.

d. *Outdoor oriented programs*

Program ini biasanya dilakukan di suatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan luar kantor dengan kemampuan di ruang kelas. Program ini dikenal dengan istilah outing, seperti mendaki gunung, kompetisi tim, panjat tebing, arung jeram, dan lain-lain.

II. BAHAN DAN METODE

2.1. *Desain Penelitian*

Desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisa deskriptif yaitu metode analisa yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyusun, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Adapun desain penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

2.1.1. *Penelitian Kepustakaan (Library Research)*

Dalam hal ini, peneliti melakukan tinjauan kepustakaan dengan membaca dan mempelajari buku-buku teks, catatan-catatan kuliah serta sumber bacaan lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

2.1.2. *Penelitian Lapangan (Field Research)*

Melalui penelitian lapangan, peneliti akan melaksanakan penelitian pengumpulan data secara langsung pada objek penelitian. Penelitian dilakukan dengan cara observasi dan wawancara langsung dengan pegawai dan kepala SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun.

2.2. *Populasi dan Sampel Penelitian*

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (guru-guru beserta staf pegawai) di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa sebanyak 23 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah menggunakan sampel total, artinya keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 23 orang.

2.3. *Teknik Pengumpulan Data*

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data seperti:

1. *Teknik Observasi*

Peneliti mengadakan pemeriksaan dan pengamatan secara langsung pada lembaga yang bersangkutan terhadap objek-objek penelitian yang berkaitan dengan judul penulisan ilmiah. Metode ini dilakukan penulis untuk memperoleh data dan informasi yang bersifat aktual atau yang benar-benar terjadi di lapangan dari sudut pandang peneliti melalui pengamatan langsung.

2. Teknik Wawancara

Peneliti mengumpulkan informasi-informasi yang diperlukan dengan berdialog langsung dengan para pegawai maupun kepala SMK Swasta Teladan Tanah Jawa untuk mengetahui sejarah instansi ataupun lembaga, sistem pelatihan yang dilakukan maupun struktur organisasi.

3. Angket/Questioner

Untuk memperoleh data tentang pelatihan/pengembangan karyawan dan kinerja karyawan, peneliti menyebarkan angket kepada responden sebanyak 30 item. Setiap item diberi skor tertinggi (4) dan terendah (1). Skor akhir diperoleh dengan menjumlahkan angka untuk setiap jawaban. Jumlah skor maksimal adalah $30 \times 4 = 120$, dan minimal $30 \times 1 = 30$. Untuk ini peneliti menyusun angket tertutup, karena pernyataan telah ditetapkan pilihan jawaban, yaitu :

- Sangat Setuju (SS) : Skor 4
- Setuju (S) : Skor 3
- Ragu-ragu (RR) : Skor 2
- Tidak Setuju (TS) : Skor 1

Untuk itu, peneliti membuat (kisi-kisi) lay out angket sebagai acuan (pedoman) dalam menyusun angket sebagai berikut :

Tabel 1: Kisi-Kisi (Lay Out) Angket

No	KETERANGAN	NOMOR ITEM
1.	Tepat waktu dalam melaksanakan tugas	1,2,3
2.	Loyalitas terhadap pimpinan	4,5,6
3.	Motivasi terhadap kerja	7,8,9
4.	Kemampuan karyawan	10,11,12,13
5.	Balas Jasa/Kompensasi	14,15,16,17,18
6.	Fasilitas Kerja Karyawan	19,20,21,22,
7.	Pengembangan Diri Karyawan	23,24,25,26
8.	Prestasi Kerja Karyawan	27,28,29,30

2.4. Teknik Analisa Data

Tehnik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik analisis korelasi. Koefisien korelasi merupakan suatu indeks yang bermanfaat untuk menggambarkan taraf hubungan antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi biasanya berkisar antara $\pm 0,00$ s/d 1,00 (tanda + menunjukkan arah hubungan positif dan tanda - menunjukkan arah hubungan negatif). Kriteria penafsiran yang dipakai peneliti adalah sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2002:75) sebagai berikut:

Tabel 2: Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,80 – 1,00	Sangat Tinggi
Antara 0,60 – 0,80	Tinggi
Antara 0,40 – 0,60	Cukup
Antara 0,20 – 0,40	Rendah
Antara 0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Koefisien antara dua variabel disebut korelasi sederhana dinyatakan dengan r. Untuk menentukan derajat hubungan antara dua variabel yaitu hubungan X dan Y disebut uji korelasi sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Sudjana, 1996 : 369).

Kriteria pengujian :

Koefisien korelasi kita katakan signifikan bila koefisien hitung lebih besar dari koefisien tabel yang kita peroleh dari kritik r dan product moment $\alpha=0,005$.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1.Data Variabel X (Pemberian Pelatihan dan Pengembangan Karyawan)

Berdasarkan data yang diperoleh tentang pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa dengan menggunakan instrumen penelitian yakni Angket, maka diperoleh data seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3 : Hasil angket Pemberian Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

No. Res	VARIABEL X															Total Skor
	No. Item															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	3	1	2	2	4	3	4	4	2	4	4	2	3	45
2	3	2	3	3	1	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	46
3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	51
4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	46
5	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	46
6	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	1	3	4	4	3	44
7	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	53
8	4	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	43
9	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	46
10	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	49

11	3	3	4	4	2	4	3	3	4	2	2	4	4	4	1	47
12	3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	1	3	2	44
13	4	3	3	4	4	4	3	1	3	1	3	3	1	3	2	42
14	3	3	4	4	3	2	4	3	1	1	1	2	1	3	3	38
15	1	4	2	4	4	3	4	3	1	2	3	4	2	2	3	42
16	3	3	4	3	4	1	4	3	1	3	3	4	3	2	3	44
17	3	2	2	3	1	4	3	2	3	4	4	3	2	2	1	39
18	2	4	2	4	2	3	4	2	1	1	2	1	1	4	3	36
19	4	2	4	4	4	1	4	1	3	3	1	1	1	2	2	37
20	3	4	2	4	3	3	3	1	1	4	1	3	3	3	3	41
21	2	4	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	1	3	1	38
22	3	4	2	4	4	2	4	2	1	3	1	3	1	4	3	41
23	4	3	1	4	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	1	42
J U M L A H															1000	

Tabel 4 : Distribusi Jawaban Untuk Variabel X

No. Res	Alternatif Jawaban								Jml Item	Jml Score	Rata-rata Score
	A		B		C		D				
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	6	24	4	12	4	8	1	1	15	45	3
2	6	24	6	18	1	2	2	2	15	46	3.07
3	8	32	5	15	2	4	-	0	15	51	3.4
4	7	28	2	6	6	12	-	0	15	46	3.07
5	4	16	8	24	3	6	-	0	15	46	3.07
6	5	20	5	15	4	8	1	1	15	44	2.93
7	10	40	3	9	2	4	-	0	15	53	3.53
8	4	16	5	15	6	12	-	0	15	43	2.87
9	4	16	8	24	3	6	-	0	15	46	3.07
10	6	24	7	21	2	4	-	0	15	49	3.27
11	7	28	4	12	3	6	1	1	15	47	3.13
12	4	16	8	24	1	2	2	2	15	44	2.93
13	4	16	7	21	1	2	3	3	15	42	2.8
14	3	12	6	18	2	4	4	4	15	38	2.53
15	5	20	4	12	4	8	2	2	15	42	2.8
16	4	16	8	24	1	2	2	2	15	44	2.93

17	3	12	5	15	5	10	2	2	15	39	2.6
18	4	16	2	6	5	10	4	4	15	36	2.4
19	5	20	2	6	3	6	5	5	15	37	2.47
20	3	12	8	24	1	2	3	3	15	41	2.73
21	2	8	6	18	5	10	2	2	15	38	2.53
22	5	20	4	12	3	6	3	3	15	41	2.73
23	5	20	4	12	4	8	2	2	15	42	2.8
J U M L A H										1000	66.7
Rata - Rata Score										43.47	2.9

4.1.2. Data Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan data yang diperoleh tentang kinerja karyawan di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa dengan menggunakan instrumen penelitian yakni Angket, maka diperoleh data seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 5 : Hasil Angket Kinerja Karyawan

No. Res	VARIABEL Y															Total Skor
	No. Item															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	49
2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	53
3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3	2	49
4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	51
5	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	1	3	3	3	4	48
6	4	3	4	3	3	4	1	4	3	4	2	4	4	4	2	49
7	3	4	3	4	1	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	46
8	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	52
9	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	47
10	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	4	3	3	4	47
11	4	4	2	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	49
12	3	3	4	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	4	3	45
13	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	4	2	3	2	1	40
14	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	1	4	1	43
15	4	4	3	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	41
16	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	1	2	1	3	2	41
17	2	2	4	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	37
18	4	4	3	4	4	3	4	1	2	1	3	1	3	4	1	42
19	3	4	4	4	3	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2	38

20	4	2	3	2	4	2	3	3	1	2	3	2	2	4	1	38
21	4	4	2	4	4	3	3	1	2	2	4	1	1	2	2	39
22	4	2	4	4	3	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	39
23	4	4	4	3	3	3	2	3	4	1	4	1	1	2	1	40
J U M L A H																1023

Tabel 6: Distribusi Jawaban Untuk Variabel Y

No. Res	Alternatif Jawaban								Jml Item	Jml Score	Rata-rata Score
	A		B		C		D				
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5	20	9	27	1	2		0	15	49	3.27
2	11	44	1	3	3	6		0	15	53	3.53
3	7	28	5	15	3	6		0	15	49	3.27
4	10	40	2	6	2	4	1	1	15	51	3.4
5	6	24	7	21	1	2	1	1	15	48	3.2
6	8	32	4	12	2	4	1	1	15	49	3.27
7	5	20	7	21	2	4	1	1	15	46	3.07
8	9	36	4	12	2	4		0	15	52	3.47
9	4	16	9	27	2	4		0	15	47	3.13
10	7	28	3	9	5	10		0	15	47	3.13
11	7	28	5	15	3	6		0	15	49	3.27
12	5	20	5	15	5	10		0	15	45	3
13	3	12	5	15	6	12	1	1	15	40	2.67
14	4	16	7	21	2	4	2	2	15	43	2.87
15	3	12	6	18	5	10	1	1	15	41	2.73
16	5	20	4	12	3	6	3	3	15	41	2.73
17	2	8	5	15	6	12	2	2	15	37	2.47
18	6	24	4	12	1	2	4	4	15	42	2.8
19	3	12	5	15	4	8	3	3	15	38	2.53
20	3	12	4	12	6	12	2	2	15	38	2.53
21	5	20	2	6	5	10	3	3	15	39	2.6
22	3	12	5	15	5	10	2	2	15	39	2.6
23	5	20	4	12	2	4	4	4	15	40	2.67
J U M L A H										1023	68.2

Rata - Rata Score	44.48	2.97
-------------------	-------	------

4.2. Analisis Pengaruh Pemberian Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai/Karyawan

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka uji persyaratan analisis untuk mencari hubungan antar variabel X (pelatihan dan pengembangan) dengan variabel Y (kinerja pegawai/karyawan) menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dari rumus di atas terdapat beberapa nilai mencari rxy yaitu $\sum xy \sum x^2 \sum y^2$ dibawah ini disajikan tabel mencari nilai – nilai tersebut :

Tabel 7 : Data Variabel X dan Y untuk Mencari Korelasi

No. Resp	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	X^2	Y^2	XY
1	2	3	4	5	6	7	8
1	45	49	1.52	4.52	2.31	20.43	6.87
2	46	53	2.52	8.52	6.35	72.59	21.47
3	51	49	7.52	4.52	56.55	20.43	33.99
4	46	51	2.52	6.52	6.35	42.51	16.43
5	46	48	2.52	3.52	6.35	12.39	8.87
6	44	49	0.52	4.52	0.27	20.43	2.35
7	53	46	9.52	1.52	90.63	2.31	14.47
8	43	52	-0.48	7.52	0.23	56.55	-3.61
9	46	47	2.52	2.52	6.35	6.35	6.35
10	49	47	5.52	2.52	30.47	6.35	13.91
11	47	49	3.52	4.52	12.39	20.43	15.91
12	44	45	0.52	0.52	0.27	0.27	0.27
13	42	40	-1.48	-4.48	2.19	20.07	6.63
14	38	43	-5.48	-1.48	30.03	2.19	8.11
15	42	41	-1.48	-3.48	2.19	12.11	5.15
1	2	3	4	5	6	7	8
16	44	41	0.52	-3.48	0.27	12.11	-1.81
17	39	37	-4.48	-7.48	20.07	55.95	33.51
18	36	42	-7.48	-2.48	55.95	6.15	18.55
19	37	38	-6.48	-6.48	41.99	41.99	41.99
20	41	38	-2.48	-6.48	6.15	41.99	16.07

21	38	39	-5.48	-5.48	30.03	30.03	30.03
22	41	39	-2.48	-5.48	6.15	30.03	13.59
23	42	40	-1.48	-4.48	2.19	20.07	6.63
Jumlah	1000	1023			415.73	553.73	315.73

Dimana : $\bar{X} = \frac{\sum X}{n} = \frac{1.000}{23} = 43,48$

$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n} = \frac{1.023}{23} = 44,48$

Dari tabel di atas diperoleh data sebagai berikut :

$N = 23$

$\sum X = 1.000$

$\sum Y = 1.023$

$\sum X^2 = 415,73$

$\sum Y^2 = 553,73$

$\sum XY = 315,73$

Dengan mempergunakan data di atas maka dapat diketahui hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan tingkat kinerja pegawai/karyawan pada perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\
 &= \frac{315,73}{\sqrt{(415,73)(553,73)}} \\
 &= \frac{315,73}{\sqrt{230.202,17}} \\
 &= \frac{315,73}{479,79} \\
 &= 0,658
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh harga r hitung, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variable X dengan variable Y 0,658. Untuk mengetahui signifikan variable X dengan variable Y r hitung dikonsultasikan dengan r table pada taraf kepercayaan 95% untuk N 23 ternyata $r_h > r_t$; 0,05% yaitu $0,658 > 0,413$ artinya hubungan variable X dengan Variabel Y adalah signifikan. Dengan demikian uji pengaruh variable X terhadap variabel Y dapat dilakukan.

Dengan mempedomani rumus tersebut maka dapat ditentukan kriteria penerimaan atau penolakan penelitian tersebut yakni jika nilai t hitung lebih besar dari t table dengan tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan $N - 2$ atau $db = N - 2$ maka dinyatakan signifikan. Demikian juga sebaliknya jika t table lebih besar ($\alpha=0,05$) dari t hitung

dinyatakan tidak signifikan. Maka penelitian yang diajukan ditolak. Untuk mengetahui t table maka dilakukan dengan cara melihat nilai t hitung dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana: $r = 0,658$

$n = 23$

$$t = \frac{0,658\sqrt{23-2}}{\sqrt{1-0,658^2}}$$

$$t = \frac{0,658.4,58}{0,754}$$

$$t = \frac{3,014}{0,754}$$

$$t = 3,997$$

4.3. Analisa Regresi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yaitu besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap tingkat kinerja karyawan di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa, maka digunakan rumus determinasi yaitu :

$$\begin{aligned} r^2 &= 100 r^2 \% &&= 100 . (0,658)^2 \% \\ &= 100 . 0,433\% \\ &= 43,3\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan dipengaruhi faktor pemberian pelatihan dan pengembangan sebesar 43,3% dan sebagian lagi dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dengan demikian dapat disajikan persamaan regresi antar variabel sebagai berikut :

Tabel 8 :Penyajian Data Mencari Persamaan Regresi Sederhana Variabel Y Atas Variabel X

No.Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY	-X = a + bX	Y - Y	(Y - Y) ²
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	45	49	2025	2401	2205	45.66	3.34	11.15
2	46	53	2116	2809	2438	46.42	6.58	43.3
3	51	49	2601	2401	2499	50.22	-1.22	1.49
4	46	51	2116	2601	2346	46.42	4.58	20.98
5	46	48	2116	2304	2208	46.42	1.58	2.5
6	44	49	1936	2401	2156	44.9	4.1	16.81
7	53	46	2809	2116	2438	51.74	-5.74	32.95
8	43	52	1849	2704	2236	44.14	7.86	61.78
9	46	47	2116	2209	2162	46.42	0.58	0.34

10	49	47	2401	2209	2303	48.7	-1.7	2.89
11	47	49	2209	2401	2303	47.18	1.82	3.31
12	44	45	1936	2025	1980	44.9	0.1	0.01
13	42	40	1764	1600	1680	43.38	-3.38	11.42
14	38	43	1444	1849	1634	40.34	2.66	7.07
15	42	41	1764	1681	1722	43.38	-2.38	5.66
16	44	41	1936	1681	1804	44.9	-3.9	15.21
17	39	37	1521	1369	1443	41.1	-4.1	16.81
18	36	42	1296	1764	1512	38.82	3.18	10.11
19	37	38	1369	1444	1406	39.58	-1.58	2.5
20	41	38	1681	1444	1558	42.62	-4.62	21.34
21	38	39	1444	1521	1482	40.34	-1.34	1.79
22	41	39	1681	1521	1599	42.62	-3.62	13.1
23	42	40	1764	1600	1680	43.38	-3.38	11.42
Jumlah	1000	1023	43894	46055	44794			313.94

Untuk mencari signifikansi pengaruh maka digunakan rumus regresi linier sederhana yang dikemukakan oleh (Sudjana 1992 : 332) sebagai berikut :

Tabel 9 : Daftar Analisa Varians (ANOVA) Untuk Uji Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	dk	JK	KT	F
Total	N	$\sum Y_i^2$	$\sum Y_i^2$	-
Regresi (a)	1	$(\sum Y_i)^2/n$	$(\sum Y)^2/n$	$\frac{S_{reg}^2}{S_{res}^2}$
Regresi (b/a)	1	$JK_{reg}=JK (b/a)$	$S_{reg}^2= JK (b/a)$	
Residu	n-2	$JK_{res} = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$	$S_{reg}^2 = \frac{\sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2}{n - 2}$	
Tuna cocok	K-2	(TC)	$S_{TC}^2 = \frac{JK (TC)}{k - 2}$	$\frac{S_{TC}^2}{S_e^2}$
Kekeliruan	n-K	(E)	$S_e^2 = \frac{JK (E)}{n - k}$	

Untuk mengadakan perhitungan terhadap daftar ANOVA, pertama-tama lebih dahulu dicari harga K. Harga K dicari dengan melihat beberapa nilai X yang berbeda. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10 : Pasangan Data Y Dengan Pengulangan Terhadap X

No	X	Y	N	Y
1	2	3	4	5
1	36	1	1	49
2	37	2	1	53
3	38	3	2	49
4	38			51
5	39	4	1	48
6	41	5	2	49
7	41			46
8	42	6	3	52
9	42			47
10	42			47
11	43	7	1	49
12	44	8	3	45
13	44			40
14	44			43
15	45	9	1	41
16	46	10	4	41
17	46			37
18	46			42
19	46			38
20	47	11	1	38
21	49	12	1	39
22	51	13	1	39
23	53	14	1	40

Dari Tabel 9 diperoleh data variabel Y sebanyak 14 kelompok yang artinya nilai X ada sebanyak 14 yang berbeda sehingga didapat dk untuk tuna cocok = $K - 2 = 14 - 2 = 12$ dan derajat kebebasan untuk kekeliruan = $n - K = 23 - 14 = 9$

$$JK(t) = \sum Y_1^2$$

$$= 46055$$

$$KT(t) = \sum Y_1^2$$

$$= 46055$$

$$JK(a) = (\sum Y_1)^2 / n$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(1023)^2}{23} \\
 &= 45501,26 \\
 \text{JK (b/a)} &= b \left\{ \sum xy - \frac{(x)(y)}{n} \right\} \\
 &= 0,759 \left\{ 44794 - \frac{(1000)(1023)}{23} \right\} \\
 &= 0,759 \left\{ 44794 - \frac{1023000}{23} \right\} \\
 &= 0,759 (44794 - 44478,26) \\
 &= 0,759 \cdot 315,74 \\
 &= 239,647 \\
 \text{JK (E)} &= \left\{ 49^2 - \frac{49^2}{1} \right\} = 0 \\
 &+ \left\{ 7^2 - \frac{37^2}{1} \right\} = 0 \\
 &+ \left\{ 49^2 + 51^2 - \frac{(49^2 + 51^2)}{2} \right\} \\
 &= (5002 - 5000) \\
 &= 2 \\
 &+ \left\{ 48^2 - \frac{48^2}{1} \right\} = 0 \\
 &+ \left\{ 49^2 + 46^2 - \frac{(49^2 + 46^2)}{2} \right\} \\
 &= (4517 - 4512,5) \\
 &= 4,5 \\
 &+ \left\{ 52^2 + 47^2 + 47^2 - \frac{(52^2 + 47^2 + 47^2)}{3} \right\} \\
 &= (7122 - 7105,33) \\
 &= 16,67 \\
 &+ \left\{ 49^2 - \frac{49^2}{1} \right\} = 0 \\
 &+ \left\{ 45^2 + 40^2 + 43^2 - \frac{(45^2 + 40^2 + 43^2)}{3} \right\} \\
 &= (5474 - 5461,33) \\
 &= 12,67
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &+ \left\{ 41^2 - \frac{41^2}{1} \right\} = 0 \\
 &+ \left\{ 41^2 + 37^2 + 42^2 + 38^2 - \frac{(41^2 + 37^2 + 42^2 + 38^2)}{4} \right\} \\
 &= (6258 - 6241) \\
 &= 17 \\
 &+ \left\{ 38^2 - \frac{38^2}{1} \right\} = 0 \\
 &+ \left\{ 39^2 - \frac{39^2}{1} \right\} = 0 \\
 &+ \left\{ 39^2 - \frac{39^2}{1} \right\} = 0 \\
 &+ \left\{ 40^2 - \frac{40^2}{1} \right\} = 0 \\
 &= 0 + 0 + 2 + 0 + 4,5 + 16,67 + 0 + 12,67 + 0 + 17 \\
 &= 52,84
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 JK (TC) &= JK_{res} - JK (E) \\
 &= 313,94 - 52,84 \\
 &= 261,1
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, dapat daftar analisis regresi linier sederhana sebagai berikut :

Sumber Varians	dk	JK	KT	F
Total	23	46055	46055	-
Regresi (a)	1	45501,26	45501,26	-
Regresi (b/a)	1	239,647	239,647	16,03
Residu	21	313,94	14,949	
Tuna cocok	12	261,1	21,758	
Kekeliruan	9	52,84	5,871	3,71

Dari tabel ANAVA di atas diperoleh F hitung $F(ht) = 16,03$ dan jika dikonsultasikan dengan F tabel didapat $= 4,28$, ternyata $F \text{ tabel } (16,03 > 4,28)$. Hasil ANAVA tersebut memberi kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan tingkat kinerja pegawai/karyawan di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa pada taraf $= 0,05$. Untuk menemukan hipotesa statistik adalah : $H_a = F_h > F_t 0,05$ dan $H_o = F_h < F_t 0,05$. Dari perhitungan uji F, maka diperoleh F hitung $16,03 > F \text{ table } 4,28$, artinya bahwa $H_a = F_h > F_t$ diterima, dan $H_o = F_h < F_t$ dengan $= 0,05$.

4.5. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui fungsional antara variabel X dan variabel Y dengan rumus : $Y = a + bX$. Perhitungannya disajikan dibawah ini :

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1Y_1)}{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_1Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

Maka didapat

$$\begin{aligned} a &= \frac{(1023)(43894) - (1000)(44794)}{23.43894 - (1000)^2} \\ &= \frac{44903562 - 44794000}{1009562 - 1000000} \\ &= \frac{109562}{9562} \\ &= 11,458 \\ &= \frac{23.44794 - (1000)(1023)}{23.43894 - (1000)^2} \\ &= \frac{1030262 - 1023000}{1009562 - 1000000} \\ &= \frac{7262}{9562} \\ &= 0,759 \end{aligned}$$

Dengan demikian maka harga $Y = a + bx$ adalah $Y = 11,458 + 0,759X$, persamaan ini berarti ada hubungan fungsional antara variabel X dan Y, yang berarti tingkat kinerja karyawan/pegawai di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa tergantung pada pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan sebesar $11,458 + 0,759X$.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis data, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun.
- 2) Dengan adanya pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan secara tepat dan teratur (berkesinambungan) dapat meningkatkan kinerja pegawai/karyawan, sehingga pihak manajemen sekolah tidak perlu lagi melakukan rekrutment tenaga kerja yang baru yang akhirnya akan menghabiskan biaya operasional sekolah.
- 3) Berdasarkan analisis statistik uji korelasi, maka didapat nilai $r = 0,658$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang erat dan positif antara pemberian pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai/karyawan di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa.
- 4) Berdasarkan analisis statistik uji korelasi pearson, maka didapat nilai $t = 3,997$ dimana nilai t terletak pada daerah penolakan nilai t tabel. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai/karyawan di SMK Swasta Teladan Tanah Jawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Teori dan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Flippo Edwin B. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko Hani T. 1999. *Manajemen*. Yokyakarta : BPFE.
- Hasibuan H. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta : BPFE
- Mathis Robert Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba.
- Nazir Mohammad. 1992. *Metoda Penelitian*. Jakarta : Ghalia.
- Rivai Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Sinar Bumi Aksara.
- Sudjana. 1996. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Surakhmad Winarno. 1992. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Tarsito.
- Sutrisno Hadi. 1997. *Methodology Research*. Jakarta : Fakultas Psikologis Universitas Gadjah Mada