

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI PT. KALLA PALOPO

Yayanto¹, Haedar²

yayankallaautomotif@gmail.com¹, haedar@umpalopo.ac.id²

Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu metode yang dicoba oleh organisasi atau industri untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai individu yang unggul serta kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia di PT. Kalla Palopo dari berbagai aspek. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yaitu menjabarkan hasil data. Dari penelitian ini didapatkan bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia di PT. Kalla Palopo perlu melakukan beberapa cara diantaranya pelatihan untuk memperbaiki beberapa aspek yaitu produktivitas, efisiensi, kerusakan, kecelakaan, pelayanan, moral, karir, konseptual, kepemimpinan, balas jasa, dan konsumen. Dengan menerapkan aspek tersebut dapat memperbaiki dan mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Pengembangan, PT. Kalla, dan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Human resource development (HR) is one of the methods tried by organizations or industries to make human resources superior and competitive individuals. This research aims to analyze human resource development at PT. Kalla Palopo from various aspects. The method used in this research is a qualitative method using a descriptive approach, namely describing the data results. From this research it was found that to develop human resources at PT. Kalla Palopo needs to do several things, including training, to improve several aspects, namely productivity, efficiency, damage, accidents, service, morale, career, conceptual, leadership, remuneration and consumers. By implementing these aspects you can improve and achieve company goals.

Keyword: Development, PT. Kalla, and Human Resources.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki dimana hal itu 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.

PT. Hadji Kalla Palopo adalah salah satu perusahaan dealer yang menjual mobil khususnya merek Toyota di Kota Palopo. Agar dapat bersaing dengan makin banyaknya dealer yang ada, PT. Hadji Kalla Palopo harus memperbaiki kinerja perusahaannya untuk meningkatkan volume penjualan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompoten dan berwawasan luas dalam bidangnya, PT. Hadji Kalla Palopo, melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Melalui pelaksanaan program tersebut, PT. Hadji Kalla Palopo mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan dan diharapkan pelayanan terhadap konsumen juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap konsumen akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang tidak hanya ekonomi, melainkan juga kepercayaan masyarakat terhadap PT. Hadji Kalla Palopo.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Andrew E, dalam Mangkunegara, 2001:44)

Pengembangan karyawan adalah pelaksanaan setiap aktivitas mengarah pada Pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi. Ini adalah proses pembelajaran berkesinambungan yang memperdalam pemahaman seorang karyawan tentang nilai, minat, keterampilan, bakat, atribut personal, dan kekuatan kompetensi yang dimilikinya (Marwansyah 2009:155).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki reformasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko, 2001:104)

Pengembangan Sumber Daya Manusia

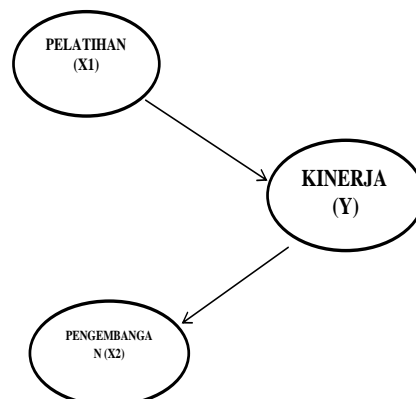
Pengembangan sumber daya manusia penting dilakukan dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Untuk menyiapkan karyawan dalam menghadapi persaingan globalisasi. Oleh sebab itu setiap perusahaan mengadakan pengembangan sumber daya manusia tersebut. Seperti telah kita ketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai suatu metode- metode yang telah ditetapkan dalam pengembangan perusahaan

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67).

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.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pelatihan diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengembangan sumber daya manusia diduga secara parsial erpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument (Sunnyoto, 2011:69). Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang tepat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Rumus korelasi pro\duct moment berdasarkan yang dikemukakan oleh pearson adalah sebagai berikut (Sunnyoto, 2011:142) :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

keterangan:

N = banyaknya sampel

$\sum XY$ = jumlah perkalian variabel X dan Y

$\sum X$ = jumlah nilai variabel X

$\sum Y$ = jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$ = jumlah pangkat dua nilai variabel X

$\sum Y^2$ = jumlah pangkat dua nilai variabel Y

r = koefisien korelasi

Dalam uji validitas setiap pertanyaan membandingkan r hitung dengan r tabel.

a. Jika r hitung \geq r tabel maka instrument dianggap valid.

b. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrument dianggap tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkatan pada mana suatu tes secara konsisten mengukur berapa pun hasil pengukuran itu (Sumanto, 2014:81). Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika alpha cronbach \geq 0,60 dan tidak reliabel jika $<$ 0,60 (Sunnyoto, 2011:70). Dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha sebagai berikut (Sumanto, 2014:83):

$$r_{xx1} = 1 - \frac{Sd^2}{Sx^2}$$

Keterangan:

r_{xx1} = koefisien reliabilitas tes

Sd² = varians perbedaan skor antara dua belahan

Sx² = varians skor tes

a. Jika uji reliabilitas \geq 0,60 berarti hasil uji reliabilitas memiliki reliabilitas baik

b. Jika uji reliabilitas $<$ 0,60 berarti hasil uji reliabilitas memiliki reliabilitas kurang

baik.

Metode Analisis

Analisis Statistik Inferensial

Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel yang terikat. Persamaan regresi berganda yang digunakan:

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

Keterangan:

Y= Kinerja

X1= Pelatihan

X2 = pengembangan

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

e = eror term

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab apa yang menjadi rumusan masalah pada penelitian. Pada penelitian ini tepatnya pada analisis inferensial digunakan analisis regresi linear berganda yang telah dijelaskan sebelumnya..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha (α) dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
X1	0,618	Reliabel
X2	0,620	Reliabel
Y	0,728	Reliabel

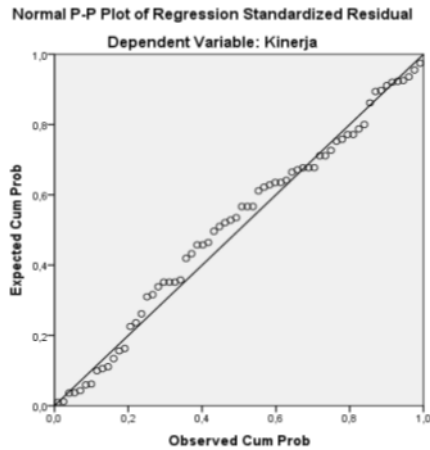
Sumber : Data diolah 2018

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini hanya menggunakan Uji asumsi normalitas. Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak menggunakan Normal Probability Plot of Regression Standarized Residual, sebagai berikut :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar data dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Normal Probability Plot of Regression Standarized Residual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Data diolah 2018.

Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak menggunakan Kolmogorov-Smirnov, sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi > 0,50 maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,50 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17995643
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,047
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah 2018.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Pembahasan

Analisis Data Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, maka digunakan analisis linear berganda.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat diketahui nilai koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,607 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 0,177 serta nilai konstanta sebesar 5,883. Dengan demikian dapat terbentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,883 + 0,607 + 0,177$$

Model tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi hasil taksiran bertanda positif, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta (α) = 5,883 berarti apabila variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) tidak dalam keadaan berubah maka nilai kinerja sebesar 5,883%.

Variabel Pelatihan (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,607 berarti apabila Pelatihan meningkat 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,607% pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,177 berarti apabila Pengembangan Sumber Daya Manusia meningkat 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,607% pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Hasil statistik uji F diperoleh melalui tabel Anova of Varian (ANOVA). Dengan membandingkan kriteria:

$F_{hit} > F_{tab}$: maka H_a diterima dan H_o ditolak

Berdasarkan hasil dimana nilai F_{hit} sebesar 12,302 dan F_{tab} sebesar 3,142. Oleh karena itu $F_{hit} = 12,302$ lebih besar dibanding $F_{tab} = 3,142$ maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil pengolahan data telah diperoleh nilai masing-masing variabel independen yaitu Pelatihan (X1) sebesar 4,551 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 1,377. Dengan kriteria pengujian:

$t_{hit} \geq t_{tab}$: maka H_a diterima dan H_o Ditolak.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan:

$t_{hit} = 4,551$ lebih besar dari $t_{tab} = 1,997$, maka pada tingkat kekeliruan 5% H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan:

$t_{hit} = 1,337$ lebih kecil dari $t_{tab} = 1,997$, maka pada tingkat kekeliruan 5% H_a ditolak dan H_o diterima. Dengan demikian pada tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Palopo.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Palopo.
3. Variabel Pelatihan dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia adanya pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. . Bagi objek penelitian yakni PT. Hadji Kalla Makassar, diharapkan untuk terus meningkatkan proses Pelatihan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusianya, dan juga diharapkan untuk selalu memotivasi karyawan agar kinerja dari karyawan tetap tinggi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambah variasi variabel untuk mengukur kinerja karyawan, misalnya menambah variabel baik independen ataupun menambah variabel moderasi dalam model penelitian serta variasi-variasi lainnya

DAFTAR PUSAKA

- Adila, N. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Intensif terhadap Kinerja Karyawan CV. Kedai Digital Yogyakarta: Yogyakarta.
- Andrew, E. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi PT. Salemba Empat : Yogyakarta.
- Ardy, A. 2014. Pengaruh Konflik dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Semarang.
- Biarawati, T. 2018. Pentingnya pengembangan sdm. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Alam*. 4(2) : 23-27.
- Epon, N. 2009. Pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan. *Jurnal Geografi*. 9(1) : 254-265.
- Priyanta, M. 2016. Manajemen pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam. *Jurnal Pendidikan Islam*. 5(9) : 122-132.
- Sari. 2021. Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Journal of Management*. 4(2) : 7-10.
- Shinta, D, A., dan B, R, Nawangsari. 2021. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akutansi*. 23(4) : 5-7.