

## PENGARUH PEMBERIAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN

### *THE INFLUENCE OF TRAINING AND DEVELOPING HUMAN RESOURCES TO EFFECTIVENESS PERFORMANCE OF EMPLOYEES*

Sarah Gabriyella  
[sarahgabriyella@yahoo.com](mailto:sarahgabriyella@yahoo.com)

Emma Tampubolon  
[emma.tampubolon@uki.ac.id](mailto:emma.tampubolon@uki.ac.id)

Suzanna Josephine L. Tobing  
[tobing\\_josephine@yahoo.com](mailto:tobing_josephine@yahoo.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia  
Jakarta, Indonesia

#### **ABSTRACT**

*This research is a research using quantitative approach. Quantitative approach or quantitative method can be interpreted as a research method based on positivism philosophy, used to research on a particular population or sample, quantitative or statistical, with the aim to test the hypothesis that has been established. Testing the data hypothesis using a simple Linear Regression technique that shows that there is an influence Training and Developing Human Resources to effectiveness performance of employees at PT Tugu Reasuransi Indonesia. The results showed that 1) Partially, the provision of Training to employees of PT Tugu Reasuransi Indonesia has a strong Relationship with Employee Performance effectiveness, with the Rank Spearman correlation value of 0.668. But the provision of Training does not have a significant effect on the effectiveness of Employee Performance at PT Tugu Reasuransi Indonesia, with  $t$  value less than  $t$  table ( $1.289 < 1.467065$ ). 2) Partially, The Development of Human Resources at PT Tugu Reasuransi Indonesia has a very strong relationship with the effectiveness of Employee Performance, with a Rank Spearman correlation value of 0.919. Development of Human Resources also have a significant influence on the effectiveness of employee performance PT Tugu Reasuransi Indonesia, with  $t_{value}$  greater than  $t_{table}$  ( $15.009 > 1.467065$ ). 3) Simultaneously, the provision of Training and Development of PT Tugu Reasuransi Indonesia Human Resources has a significant influence on the effectiveness of employee performance, with the calculated  $F_{value}$  greater than  $F_{table}$  ( $199.950 > 2.39$ ).*

*Key words: The Provision of Training, Developing Human Resources and Performance*

## **1. Pendahuluan**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat sangat diingkan dengan perusahaan yang sejenis yang pencapaiannya lebih baik, menghadapi sikon yang ada taktik sangat diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang cukup menentukan dalam kemajuan organisasi.

Oleh sebab itu peranan Sumber Daya Manusia sangat penting pada suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan Produktivitas perusahaan yang ditetapkan. Jika Sumber Daya Manusia tidak baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan .

Kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia haruslah baik bagi organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut adanya mutu terhadap Sumber Daya Manusia, yang menyangkut adanya suatu kemampuan, baik kemampuan berupa fisik maupun kemampuan berupa non fisik.

Oleh karenanya tugas Organisasi harus disesuaikan oleh perkembangan yang ada, peningkatan terhadap kemampuan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia haruslah sehat jasmani dan rohaninya yang menyangkut adanya suatu kemampuan bekerja. Jika Sumber Daya Manusia di perusahaan atau Organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas pada Sumber Daya Manusia yang berada didalam perusahaan akan baik dan perusahaan dengan mudah akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Pegawai haruslah disiplin agar bekerja dengan baik. Perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia baik adalah sebagai modal agar dapat bersaing secara positif Kinerja dan Prestasi pasti dicapai, apabila dibandingkan dengan perusahaan lain maupun sejenis yang dimana pencapaiannya lebih baik, dalam menghadapi adanya suatu sikon. Pelatihan terdapat orang – orang yang akan mendalami Ilmu yang dapat membantu mencapai suatu tujuan yang berada di Organisasi. Pelatihan mampu meningkatkan adanya suatu mutu terhadap Sumber Daya Manusia.

## 2. Uraian Teoritis

### A. Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam kutipan Erlin (Kandou 2013) Pelatihan Proses menggali kemampuan Karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan Standar. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Pelatihan adalah suatu upaya pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan Organisasi.

Menghindarkan keseragaman meningkatkan perkembangan pribadi Karyawan Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklarifikasikan kedalam berbagai cara.

Beberapa Jenis Pelatihan menurut Akrani (2009) dalam Putu (Lestari 2013) sebagai berikut :

- 1) Pelatihan Induksi (*Induction training*) Mengenalkan organisasi kepada Karyawan yang baru di angkat.
- 2) Pelatihan Pekerjaan (*Job training*) Memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada Karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, *Efisien*, dan akhirnya dengan percaya diri.
- 3) Pelatihan untuk promosi (*Training for promotion*) ke jenjang lebih atas. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada pegawai lebih tinggi.
- 4) Pelatihan untuk Pengembangan Manajerial (*training for managerial development*) diberikan kepada *Manager* agar meningkatkan *Efisiensinya* dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.
- 5) *On The Job Training* memiliki keunggulan, karena proses yang dilakukan didalam kantor sehingga menghemat biaya.  
Metode ini juga memberikan pembelajaran dengan cara terjun langsung kelapangan.

Latihlah para Pelatih dengan hati – hati (seringnya adalah penyelia - penyelia dari karyawan), dan berikan bahan Pelatihan yang diperlukan. Misalnya, para Pelatih harus mengetahui Prinsip - Prinsip belajar dan barangkali empat langkah Teknik instruksional. harapan yang rendah dari pelatih dapat diterjemahkan menjadi prestasi yang buruk dari orang yang dilatih ( Fenomena yang disebut oleh para Peneliti dengan “Efek Golem“ ).

Magang adalah Suatu Proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja yang terampil melalui kombinasi dari pelajaran di kelas dan Pelatihan langsung di pekerjaan. hal ini secara luas digunakan untuk melatih beberapa Pekerjaan, secara Tradisional hal ini melibatkan orang yang belajar itu belajar dibawah bimbingan seorang yang ahli dibidangnya. Belajar secara Informal Pengusaha tidak boleh meremehkan pentingnya atau nilai dari Pelatihan Informal.

Survei dari *American Society for Training and Development* memperkirakan sekitar 80% dari yang dipelajari Karyawan mengenai pekerjaan, diperoleh bukan Program sehari - hari dengan berkolaborasi dengan lolega mereka.

Pelatihan berbasis Komputer Pelatihan berbasis komputer semakin realitis dan Interaktif, sebagai Contoh, Pelatihan Interaktif Multimedia “Menintegrasikan penggunaan Teks, Foto, Video, Grafik, Animasi, berinteraksi”, misalnya dalam pelatihan Dokter, Sistem Pelatihan Sistem Pendukung Kinerja Elektronik ( *Electronic Performance Support System – EPSS*) Sistem Pendukung Kinerja Elektronik (EPSS).

Sistem ini adalah kumpulan peralatan dan tampilan Komputer yang Mengotomatisasi Pelatihan, Dokumentasi, dan Dukungan Telepon, Mengintegrasikan Otomatisasi ini kedalam Aplikasi.sebuah kotak dialog akan mengingatkan kepada agen itu tentang Kebijakan tersebut, dia juga akan meminta kepada orang itu untuk memilih daftar alasan yang tepat, bila terpaksa melangkahi Kebijakan. Pelatihan Jarak Jauh berbasis *Internet* Perusahaan saat ini menggunakan beragam Metode Belajar Jarak Jauh untuk Pelatihan.Metode Belajar Jarak Jauh diantaranya adalah Kursus *Korespondensi* Tradisional, *Teletaining*, *Video Konferensi*, dan Pelatihan berbasis *internet*. *Teletaining* Dengan *Teletaining*, seorang Pelatih dilokasi pusat mengajar kelompok - kelompok Karyawan di lokasi yang jauh melalui sambungan Televisi. *Honda America Corp*, memulai dengan menggunakan Teknologi Satelit untuk melatih para Insinyurnya, dan sekarang menggunakannya untuk banyak Jenis Pelatihan Karyawan lainnya.

Pelatihan melalui *Intenet* Program berbasis *Internet* semakin populer, ditawarkan oleh penyedia kursus *Pnline* seperti *click2learn.com*. perusahaan lain menggunakan *Internet* atau *Intranet* milik mereka untuk memfasilitasi Pelatihan berbasis Komputer. Pelatihan berbasis *Internet* Populer, tapi pada prakteknya Pelatihan ini bukan pilihan dari satu bentuk Pelatihan atau lainnya.

## B. Pengembangan SDM

Kecenderungannya adalah menuju solusi pembelajaran terpadu, dimana peserta Pelatihan menggunakan beberapa Metode Penyampaian (misalnya, *Hardcopy* manual, pengajar dikelas, Program belajar Elektronik dengan pedoman yang dilakukan sendiri, dan seminar berbasis *Web* atau “*Webinars*”) untuk mempelajari Materi Pelatihan. Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Gouzali (2000:496), dalam Kadarisman (2012 : 5) “Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan Organisasi, agar Pengetahuan (*knowledge*), Kemampuan (*abity*), dan Keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan Pekerjaan yang dilakukan”.

Menurut Priansa (2016:146) “Pengembangan Sumber Daya Manusia (*HR Development*), dapat dipahami sebagai penyiapan Individu Pegawai untuk memikul adanya tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam Organisasi” Menurut *Patrick* dalam kutipan *Roosje* (Kalangi 2010) “Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara Internal” sebagai berikut : Meningkatkan Produktivitas Kerja oleh itu , Produktivitas menjadi lebih baik terhadap sebuah Produksi semakin lebih baik, karena adanya *Technical Skill*, *Human Skill*, dan *Managerial Skill* Karyawan juga baik. Mencapai *Efisiensi* Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat bertujuan untuk meningkatkan sebuah *Efisiensi* Tenaga Kerja, Waktu dan Bahan Baku, serta mengurangi adanya ausnya mesin – mesin.

Menurut priansa dalam kutipan *Ni Luh (Mayadi 2016)* “Prinsip yang berguna bagi Pengembangan Karyawan”, antara lain : Motivasi Tingginya Motivasi yang dimiliki oleh Pegawai dapat mendorong Pegawai untuk semakin cepat dan sesungguhnya - sungguh dalam mempelajari perilaku, pengetahuan, keterampilan, maupun beradaptasi dengan Organisasi. Motivasi tersebut timbul dari dorongan diri sendiri (Internal) maupun dorongan dari luar dirinya (Eksternal).

Laporan Kemajuan Hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui bagaimana pada perbandingan antara Pegawai pada saat sebelum mendapat Pengembangan, dan Pegawai pada saat memperoleh Program Pengembangan. Perbandingan tersebut dapat bersifat secara positif dan negatif, Latihan Pegawai pada dasarnya dapat menguasai ilmu baru.

Untuk itu, sangat diperlukan adanya suatu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diatur secara cermat dan tepat sehingga Program Pengembangan SDM yang diberikan mampu dipraktikkan dalam pekerjaan. Perbedaan Individu perlu dijadikan pijakan dalam melaksanakan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Perbedaan tersebut bukan perbedaan Jenis Kelamin, Status Sosial, Ekonomi tetapi Perbedaan tingkat Kecerdasan dan Bakat Pegawai, maka dari itu Pengembangan Sumber Daya Manusia yang paling efektif ialah dengan menyesuaikan kemampuan Individu dengan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diberikan.

#### C. Kinerja

Kinerja Karyawan Kinerja merupakan aspek penting mencapai Tujuan Perusahaan. Secara Umum, yang dimaksud *Output* yang diberikan Karyawan.

Menurut *Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam kutipan Sufriadi (Sufriadi Simanjuntak 2017)* Kinerja yang memberikan *Output* dengan tujuan, ukuran dan Penilaian.

Menurut Rivai dalam kutipan Emma (Tampubolon 2015) Kinerja adalah sebuah hasil dari dorongan dari Internal maupun Eksternal yang memberikan hasil secara langsung yang dapat dilihat dan dirasakan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja Karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Indikator Kinerja global vs lokal Indikator Kinerja Global adalah Indikator Kinerja yang menjadi tanggung jawab pada Kinerja yang bersifat lokal sesuai ruang lingkup pekerjaan masing – masing yang terbatas. Indikator Kinerja Internal vs Eksternal Indikator Kinerja Internal adalah informasi yang digunakan untuk memantau Kinerja Internal Organisasi termasuk Kinerja Karyawan, tim, unit kerja dan *Departement*.

Sementara itu Indikator Eksternal adalah informasi Kinerja Organisasi yang terkait dengan kepentingan pihak Eksternal seperti konsumen. dengan adanya Pemberian Pelatihan , serta Pengembangan Sumber Daya Manusia kuat diharapkan Kinerja yang di hasilkan Karyawan dapat meningkat, sehingga Tujuan atau Harapan perusahaan dapat tercapai.

### 3. Metode Penelitian

Agar Penelitian ini dapat dilakukan ada beberapa unsur yang termuat dalam Operasionalisasi, Variabel Penelitian. Secara lebih rinci, Defenisi Operasional, Variabel, dan Skala Pengukuran Tabel dibawah ini:

TABEL 1. DEFINISI OPERASIONAL, VARIABEL, DAN SKALA PENGUKURAN

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
<b>Pelatihan (X1)</b>	Pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam meningkatkan suatu keahlian, pengetahuan, dan perubahan adanya sikap seseorang pada suatu pekerjaan tertentu agar tercapainya suatu tujuan dari organisasi	c. Mengubah kinerja d. Hasil Pembelajaran e. Perubahan Perilaku f. Perbaikan Pada Organisasi	Skala Likert
Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
<b>Pengembangan SDM (X2)</b>	Pengembangan SDM merupakan adalah suatu usaha untuk meningkatkan suatu kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui adanya pendidikan dan pelatihan.	a. Manfaat bagi Individu sekaligus tenaga kerja	Skala Likert
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang akan dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan adanya suatu tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas Kemandirian	Skala Likert

Teknik Analisis Data Uji Statistik Deskriptif Adapun beberapa Teknik Statistik Deskriptif antara lain adalah distribusi *Frekuensi*, *Tendensi Sentral*, *Standar Deviasi* dan sebagainya.

Uji Asumsi Klasik, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji *Rank Spearman*, Uji Parsial (uji t), Uji Simultan (Uji F)

#### 4. Pembahasan

Analisis Korelasi *Rank Spearman* Analisis yang digunakan untuk mengetahui Hubungan *Variabel Independen* dengan *Variabel Dependen* yaitu Analisis Korelasi *Rank Spearman*. Hasil Pengujian Korelasi *Rank Spearman* antara Pelatihan (X1), Pengembangan SDM (X2), Efektivitas Kinerja (Y) ditunjukkan pada Tabel di bawah ini :

TABEL 2. HASIL PENGUJIAN KORELASI *RANK SPEARMAN*

Correlations					
		Pelatihan	Pengembangan SDM	Efektivitas Kinerja	
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.627	.668
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	62	62	62
	Pengembangan SDM	Correlation Coefficient	.627	1.000	.919
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	62	62	62
	Efektivitas Kinerja	Correlation Coefficient	.668	.919	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	62	62	62

Korelasi Pelatihan Dengan Efektivitas Kinerja Berdasarkan Tabel, diperoleh *Koefisien* korelasi *Rank Spearman* Variabel Pelatihan terhadap Efektivitas Kinerja sebesar 0.668, berarti Korelasi kedua Variabel bersifat kuat dan bernilai positif.

Sedangkan *Koefisien* Determinasi yang menunjukkan Kontribusi Variabel Pelatihan terhadap Efektivitas Kinerja sebesar 44.6% ( $0.6682 \times 100\%$ ). Hal ini berarti Kontribusi Pelatihan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia sebesar 44.6%, sedangkan 55,4% dipengaruhi faktor lain diluar Penelitian.

Selanjutnya untuk mengetahui Korelasi kedua Variabel signifikan atau tidak, maka penulis melakukan Uji t sebagai berikut :  $t_{hitung} = 6.955$  Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf Signifikan 0.10, Jumlah Sampel ( $n$ ) = 62, dan Derajat Bebas ( $db$ ) =  $n-2 = 60$  untuk pengujian dua arah adalah 1.467065.

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh  $t_{hitung}$  6.955 lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat Hubungan antara Pelatihan dengan Efektivitas Kinerja Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia.

TABEL 3

Correlations					
		Pelatihan	Pengembangan SDM	Efektivitas Kinerja	
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.627	.668
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	62	62	62
	Pengembangan SDM	Correlation Coefficient	.627	1.000	.919
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	62	62	62
	Efektivitas Kinerja	Correlation Coefficient	.668	.919	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	62	62	62

Korelasi Pengembangan SDM Dengan Efektivitas Kinerja Berdasarkan Tabel IV- 4, diperoleh *Koefisien* Korelasi *Rank Spearman* Variabel Pengembangan SDM terhadap Efektivitas Kinerja sebesar 0.919, berarti Korelasi kedua Variabel bersifat sangat kuat dan bernilai positif. Sedangkan *Koefisien* Determinasi yang menunjukkan Kontribusi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kinerja sebesar 84.4% ( $0.9192 \times 100\%$ ).

Hal ini berarti Kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia sebesar 84.4%, sedangkan 15,6% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Selanjutnya untuk mengetahui Korelasi kedua Variabel Signifikan atau tidak, maka penulis melakukan Uji t sebagai berikut :  $t_{hitung} = 45.923$  Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf Signifikan 0.10, Jumlah Sampel ( $n$ ) = 62, dan Derajat Bebas ( $db$ ) =  $n-2= 60$  untuk Pengujian Dua Arah adalah 1.467065.

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh  $t_{hitung}$  45.923 lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat Hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kinerja Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia. Analisis Regresi Linier Berganda Analisis ini merupakan suatu cara yang menjelaskan bentuk Pengaruh antara Variabel *Independen*, yaitu Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Variabel *Dependen* yaitu Efektivitas Kinerja. Di bawah ini adalah hasil Pengolahan Data Regresi Linier Berganda dengan SPSS 22 :

TABEL 4

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.021	2.521		.405	.687
	Pelatihan	.057	.045	.076	1.289	.202
	Pengembangan SDM	.928	.062	.885	15.009	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Berikut adalah hasil Persamaan Regresi Linier Berganda :  $Y = 1.021 + 0,057 \text{ Pelatihan} + 0.928 \text{ Pengembangan SDM}$  Interpretasi : *Koefisien* Konstanta sebesar 1.021. *Koefisien* Regresi pada Variabel Pelatihan sebesar 0.057.

Ini berarti ketika Pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Efektivitas Kinerja Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia akan naik sebesar 0,057 dengan asumsi variabel lain dianggap bernilai 0. *Koefisien* Regresi pada Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0.928. Ini berarti ketika Pengembangan SDM mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kinerja Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia akan naik sebesar 0,928 dengan Asumsi Variabel lain dianggap bernilai 0. Pengujian terhadap hasil Regresi menggunakan Uji t pada tingkat keyakinan 90% atau  $\alpha = 10\%$ . Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf Signifikan 10%, Jumlah Sampel ( $n$ ) = 62, dan Derajat Bebas ( $db$ ) =  $n-2= 60$  untuk pengujian dua arah adalah 1.467065. Maka hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada Tabel IV-5, yaitu : Pelatihan Berdasarkan hasil SPSS dengan tingkat keyakinan 90% ( $\alpha = 10\%$ ), diperoleh  $t_{hitung} = t_{tabel}$  ( $1.289 = 1.467065$ ), maka  $H_a$  ditolak. Artinya secara Parsial, Pelatihan tidak memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja PT Tugu Reasuransi Indonesia..

Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan hasil SPSS dengan tingkat keyakinan 90% ( $\alpha = 10\%$ ), diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15.009 > 1.467065$ ), maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara parsial, Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja PT Tugu Reasuransi Indonesia. Uji Simultan (Uji F) Pengujian terhadap hasil Regresi menggunakan Uji F pada tingkat keyakinan 90% atau  $\alpha = 10\%$ . Berikut adalah hasil pengolahan data Uji Simultan : Diketahui  $F_{tabel}$  pada taraf Signifikan 10%, dengan  $df (n1) = 2$ , dan  $df (n2) = 60$  untuk pengujian dua arah adalah 2.39.

Maka hasil pengolahan data menggunakan SPSS yaitu :

TABEL 5

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1218.781	2	609.391	199.950	.000 <sup>b</sup>
	Residual	179.815	59	3.048		
	Total	1398.597	61			

a. Dependent Variable: Efektivitas\_Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan\_SDM, Pelatihan

Berdasarkan hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS pada Tabel IV-6 diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $199.950 = 2.39$ ), maka  $H_0$  ditolak. Artinya secara Simultan, Pelatihan dan Pengembangan SDM memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja PT Tugu Reasuransi Indonesia.

Dapat disimpulkan secara Parsial, Pemberian Pelatihan kepada Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia memiliki hubungan kuat dengan Efektivitas Kinerja Karyawan, dengan nilai Korelasi *Rank Spearman* sebesar 0.668. Namun Pemberian Pelatihan tidak memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia, dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1.289 = 1.467065$ ). Secara Parsial, Pengembangan SDM PT Tugu Reasuransi Indonesia memiliki Hubungan yang sangat kuat dengan Efektivitas Kinerja Karyawan, dengan nilai Korelasi *Rank Spearman* sebesar 0.919. Pengembangan SDM juga memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia, dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $15.009 = 1.467065$ ). Secara Simultan, Pemberian Pelatihan dan Pengembangan SDM PT Tugu Reasuransi Indonesia memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan, dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $199.950 = 2.39$ ).

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial, Pemberian Pelatihan kepada Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia memiliki Hubungan kuat dengan Efektivitas Kinerja Karyawan, dengan nilai Korelasi *Rank Spearman* sebesar 0.668. Namun Pemberian Pelatihan tidak memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia, dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1.289 \leq 1.467065$ ).
2. Secara Parsial, Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Tugu Reasuransi Indonesia memiliki Hubungan yang sangat kuat dengan Efektivitas Kinerja Karyawan, dengan nilai Korelasi *Rank Spearman* sebesar 0.919. Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia, dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $15.009 \leq 1.467065$ ).

Secara Simultan, Pemberian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Tugu Reasuransi Indonesia memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan, dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $199.950 \leq 2.39$ ).



### Daftar Pustaka

- Kalangi, Roosje. 2010. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* 2 (1): 124.
- Kandou, Erlin Emilia. 2013. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)." *Jurnal Acta Diurna* 2 (3): 1–12.
- Lestari, Putu. 2013. "Produktivitas Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar." *Studi Manajemen Sumber Daya Manusia* 2 (9): 1071–84.
- Mayadi, Ni Luh. 2016. "MODEL PENGEMBANGAN SDM BERBASIS KEARIFAL LOKAL DAN REGIONAL ( ANALISIS KRITIS DARI KESIAPAN SDM DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN ) MEA" 13 (April): 96–117.
- Sufriadi Simanjuntak. 2017. "PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. LBUM" 9816 (2): 63–70.
- Tampubolon, Emma. 2015. "Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Iv Pt Pos Indonesia ( Persero ) Jakarta Pusat" 19 (3): 42–59.