



p-ISSN 2964-6316 e-ISSN 2961-8029

Journal Islamic Business and Entrepreneurship

<http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe>

Volume 2 Number 2. Oktober 2023. 67 – 76



Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan AUTO 2000 Cabang Malang Sutoyo

Muhammad Saifuddin¹, Erna Resmiatini²✉

^{1,2} Universitas Islam Raden Rahmat, Indonesia

Received: October 10, 2023 Accepted: October 30, 2023 Published: October 30, 2023

DOI : <https://doi.org/10.33379/jibe.v2i2.3352>

Abstract

In this research, the author intends to test the influence of employee training and development programs on the employee performance of PT Astra Internasional Tbk., AUTO2000 Malang Sutoyo. Data was collected using a questionnaire, distributed to 50 service employees. Testing was carried out using quantitative methods, especially multiple regression analysis. The research results show that partially the training program has no influence on employee performance. This is different from development programs which are proven to influence employee performance positively and significantly. However, simultaneously, the employee training and development program that has been carried out by PT. Astra Internasional Tbk., AUTO2000 Malang Sutoyo in the service section has been proven to influence employee performance.

Keywords: Training, Development, Employee Performance.

Abstrak

Pada penelitian ini, penulis bermaksud untuk melakukan pengujian pengaruh terkait program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk., AUTO2000 Cabang Malang Sutoyo. Data dikumpulkan menggunakan angket yang disebarakan kepada 50 karyawan bagian *service*. Pengujian dilakukan dengan metode kuantitatif, khususnya analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial program pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan program pengembangan yang terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Meski demikian, secara simultan, program pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah dilakukan oleh PT. Astra Internasional Tbk., AUTO2000 Cabang Malang Sutoyo di bagian *service* terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan.

✉Corresponding Author: Erna Resmiatini
Affiliation Address: Universitas Islam Raden Rahmat
E-mail: erna.resmiatini@gmail.com

PENDAHULUAN

Manusia di dalam perusahaan dikenal sebagai sumber daya yang bernilai dan dapat dikembangkan (Sofyandi, 2009). Manusia memainkan peran yang aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan mulai dari menjadi perencana, pelaksana, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011). Terkait hal ini, agar bisa memberikan nilai yang baik bagi keberlangsungan perusahaan, manusia sebagai sumber daya milik perusahaan harus memberikan kinerja optimal mereka. Kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses (Junaedi, 2002).

Perusahaan pasti menginginkan siklus hidup yang panjang. Hal ini mengharuskan pegawai untuk mempertahankan kinerjanya. Lebih baik lagi jika ada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami indikator dari kinerja pegawai, sebagaimana yang disebutkan oleh Mangkunegara (2004) bahwa indikator kinerja pegawai terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, dan kebutuhan pengawasan. Dari indikator ini, perusahaan harus bisa menjaga kinerja dari para karyawannya. Kinerja karyawan sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi (Wahyudi dan Zaki, 2022).

Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, mulai dari faktor individual, psikologis, dan organisasi (Simamora dalam Mangkunegara, 2005). Dalam hal ini, organisasi dapat memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga secara kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan dapat meningkat, yang harapannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Biasanya perusahaan-perusahaan besar memiliki departemen khusus yang menangani pelatihan dan pengembangan pegawai, satu diantaranya adalah Auto2000 Cabang Malang Sutoyo. Auto2000 Cabang Malang Sutoyo adalah distributor dan *service* mobil merek Toyota, yang kegiatan utamanya bergerak di bidang *service* dan *sales*, sehingga peranan sumber daya manusia pada perusahaan memegang peranan yang penting. Dalam rangka usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka sumber daya manusia yang seharusnya digunakan oleh Auto2000 Cabang Malang Sutoyo adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian yang dapat diaplikasikan untuk memberikan kontribusinya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan berupaya keras untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja para karyawan terutama karyawan *service* melalui program pelatihan dan pengembangan sebagai salah satu cara untuk mempertahankan kualitas kinerja karyawan secara berkala, dikarenakan karyawan *service* selalu membutuhkan program pelatihan dan pengembangan setiap ada pembaruan produk Astra (mobil). Program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat mengajarkan dan menggambarkan cara kerja terbaik bagi karyawan Auto2000 Cabang Malang Sutoyo.

Menurut Budi Juliantoro selaku kepala *Human Resources Department* (HRD), aktivitas pelatihan dan pengembangan karyawan Auto2000 Cabang Malang Sutoyo yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan dilakukan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja *service* di bawah *Training And Development Departement*. Sejauh ini telah dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

- a. *Training New Product*
- b. *Training Community Satisfaction*
- c. *Training Knowledge and Skill*
- d. *Training Motivasi*

Sampai saat ini belum diketahui seberapa besar pengaruh program pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan oleh *Training and Development Departement* PT. Astra International Tbk- Auto2000 Cabang Malang Sutoyo terhadap kinerja karyawannya, mengingat target karyawan yang kurang stabil yaitu target *service* yang tidak terpenuhi (*service* lambat/belum selesai dan *service* tidak sesuai keinginan konsumen). Pada Tabel 1 dapat dilihat target dan realisasi kinerja karyawan pada Auto2000 Cabang Malang Sutoyo selama enam bulan terakhir ditahun 2019.

Tabel 1. Target dan Realisasi Pelayanan *Service* PT. Astra International – Auto2000 Cabang Malang Sutoyo Periode Januari – Juni 2019

Periode	Target <i>service</i> (unit)	Realisasi <i>service</i> (unit)
Januari	450	438
Februari	495	466
Maret	600	614
April	620	591
Mei	700	736
Juni	750	721

Sumber : Auto2000 Cabang Malang Sutoyo, 2019

Berdasarkan hal ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan *service* Auto2000 Cabang Malang Sutoyo tentang pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawannya. Oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian dengan tujuan: menganalisis pengaruh dari program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Auto2000 Cabang Malang Sutoyo.

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama agar kinerja karyawan lebih meningkat dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Simamora (1999) melalui program pelatihan yang dilakukan dengan segenap upaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan biasanya dilakukan untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.

Pada beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi (2017) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Subroto (2018) dan Gustantya (2018) juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan beberapa penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar (2018), Munawaroh (2018), Khurutin (2018), juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: **H1: Program pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Selain program pelatihan, karyawan dapat memperluas dan meningkatkan keahlian serta mengembangkan pengetahuannya melalui program pengembangan. Menurut Handoko (2001) pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2005) "Pengembangan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja lebih tinggi sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka". Sehingga pengembangan berpengaruh dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam *skill* dan pengetahuan karyawan.

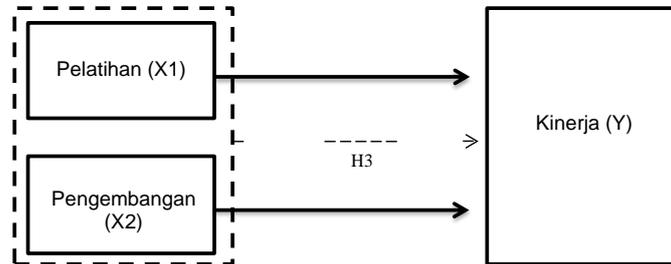
Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sulaefi (2017), Subroto (2018) dan Khurutin (2018), yang menunjukkan bahwa pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut bahwa pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karena pengembangan merupakan bagian yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai, pelaksanaan pengembangan secara terus menerus merupakan hal yang penting, karena pengembangan merupakan suatu penyelenggaraan, peningkatan kinerja jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan pegawai, supaya karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat tersebut dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **H2: Program pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari pada karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 1984). Definisi tersebut menekankan pada pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sebagai suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan sesuatu. Kinerja adalah kemampuan dari seorang untuk menaikkan (jabatan) yang dicapainya pada saat sekarang melebihi yang dicapai sebelumnya. Pelaksanaan usaha pelatihan dan pengembangan karyawan ini sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis (Hasibuan, 1994). Pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan Sulaefi (2017), Khurutin (2018), Subroto (2018), Munawaroh (2018), Gustantya (2018) dan Bahtiar (2018), yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari uraian tersebut dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **H3: Program pelatihan dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan penjelasan hubungan program pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan sebelumnya, maka dapat dilihat model hipotesis penelitian ini pada



Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian

Sumber: Data diolah

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam rangka mencapai tujuan penelitian yang telah disampaikan di bagian awal. Penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Oktober 2019 hingga Juli 2020. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan unit *service* PT. Astra Internasional Tbk., Auto2000 Cabang Malang Sutoyo yang berjumlah 50 karyawan. Dan, untuk pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket. Kemudian, setelah terkumpul, hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum masuk ke dalam pengujian regresi berganda, penulis melakukan serangkaian pengujian statistik, seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Data Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. error	Deviation
		Statistic	Statistic	Statistic		Statistic
Pelatihan	50	12	30	24.10	.566	4.001
Pengembangan	50	9	20	16.52	.386	2.727
Kinerja	50	16	30	24.90	.474	3.352
Valid listwise	N	50				

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 50. Program pelatihan dari 50 responden diketahui bahwa nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 30, nilai *mean* pada program pelatihan 24.10, yang lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 4.001. Artinya penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya bagus dan merata. Pada hasil variabel program pengembangan dari 50 buah responden diketahui bahwa nilai minimum sebesar 9.87 yang nilai maksimum sebesar 9, nilai *mean* pada program pengembangan 16.52, lebih besar dari nilai standar deviasi

sebesar 2.727. Artinya penyimpangan data yang terjadi rendah maka peyebaran nilainya bagus dan merata. Dan variabel kinerja karyawan, nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 30, diketahui nilai mean sebesar 24.90, serta nilai standar deviasi sebesar 4.001. Artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka peyebaran nilainya bagus dan merata.

Setelah pengujian statistik deskriptif, maka selanjutnya adalah pengujian validitas dan reliabilitas, dengan hasil seluruh item dinyatakan valid, serta seluruh variabel dinyatakan reliabel. Lebih jelasnya, hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 3 dan 4.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	(df = n-2, n=50)		Keterangan
	Nilai Pearson Corellation (r hitung)	r tabel	
X1. Program Pelatihan			
No. 1	0.707	0.273	Valid
No. 2	0.707	0.273	Valid
No. 3	0.797	0.273	Valid
No. 4	0.765	0.273	Valid
No. 5	0.846	0.273	Valid
No. 6	0.853	0.273	Valid
X2. Program Pengembangan			
No. 1	0.822	0.273	Valid
No. 2	0.786	0.273	Valid
No. 3	0.771	0.273	Valid
No. 4	0.685	0.273	Valid
Y. Kinerja Karyawan			
No. 1	0.606	0.273	Valid
No. 2	0.785	0.273	Valid
No. 3	0.805	0.273	Valid
No. 4	0.704	0.273	Valid
No. 5	0.657	0.273	Valid
No. 6	0.583	0.273	Valid

Sumber: Data Diolah

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
X1. Program Pelatihan	0.923	6	Reliabel
X2. Program Pengembangan	0.893	4	Reliabel
Y. Kinerja Karyawan	0.893	6	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Selanjutnya, penulis melakukan pengujian asumsi klasik, seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

	Pengujian	Hasil Uji	Keterangan
Uji Normalitas	One-Sample Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.064	Data Normal
Uji Heteroskedastisitas	Program Pelatihan	Sig. = 0.745	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
	Program Pengembangan	Sig. = 0.930	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
Uji Multikolinearitas	Program Pelatihan	Tolerance = 0.334 VIF = 2.994	Tidak terjadi masalah multikolinearitas
	Program Pengembangan	Tolerance = 0.334 VIF = 2.994	Tidak terjadi masalah multikolinearitas

Sumber: Data Diolah

Terakhir, pengujian yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 6, 7 dan 8.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.291	1.719		4.241	.000	
Program Pelatihan	.198	.116	.237	1.712	.094	
Program Pengembangan	.777	.170	.632	4.567	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	ANOVA				Sig.
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
Regression	385.101	2	192.550	54.715	.000 ^b
Residual	165.399	47	3.519		
Total	550.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Program Pengembangan, program Pelatihan

Sumber: Data Diolah

Tabel 8. Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.700	.687	1.87593

a. Predictors: (Constant), Program Pengembangan, Program Pelatihan

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai t-hitung sebesar 1.712 dengan tingkat signifikansi 0.094 lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Tbk. Auto2000 Cabang Malang Sutoyo dikarenakan program pelatihan dilakukan hanya satu kali di awal masa kerja karyawan. Hal ini berarti apabila program pelatihan meningkat atau menurun maka kinerja karyawan tidak terpengaruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Moekijat (1999) pelatihan adalah memberikan informasi mengenai organisasi kepada karyawan baru, memberikan pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas terhadap karyawan baru, mengurangi tingkat kecelakaan pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan pada mesin maupun perlengkapan kerja, membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap metode-metode dan proses-proses yang ada di perusahaan, dan mengurangi ketidaktahuan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan. Pemberian pelatihan tidak secara berkala (sekali di awal masa kerja) kurang berpengaruh atau tidak memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel pengembangan mempunyai t-hitung sebesar 4.567 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto2000 Cabang Malang Sutoyo. Hal ini berarti apabila program pengembangan meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila program pengembangan menurun maka kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Simamora (2004) bahwa pengembangan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan dan memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Panjaitan (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara pengembangan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengembangan mempunyai F-hitung sebesar 54.715 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto2000 Cabang Malang Sutoyo. Hal ini berarti apabila pelatihan dan pengembangan meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila pelatihan dan pengembangan menurun maka kinerja karyawan menurun. Hasil ini tidaklah mengejutkan, mengingat baiknya program pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan oleh pihak AUTO 2000 Cabang Malang Sutoyo melalui *Training and Development Department* selama ini, seperti:

- a. *Training New Product*, yaitu memberikan pelatihan saat keluar produk baru;
- b. *Training Community Customer Satisfaction (CCS)*, yaitu pelatihan terkait pelayanan yang dapat memuaskan konsumen;
- c. *Training Knowledge and Skill*, yaitu pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan tentang produk Astra; dan
- d. *Training motivasi*, yaitu pelatihan yang diberikan kepada karyawan agar selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain itu, kita lihat tujuan pelatihan menurut Sunarto dan Sahedhy (dalam Sunyoto, 2013) yaitu program pelatihan dapat memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian karyawan, mengurangi waktu belajar, memecahkan permasalahan operasional, promosi karyawan, menjadi bentuk orientasi karyawan terhadap organisasi, dan dapat memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Sedangkan, tujuan dari program pengembangan menurut Hasibuan (2011) adalah mampu meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi, meminimalisir kerusakan dan kecelakaan, serta meningkatkan pelayanan, mengembangkan moral, karier, konseptual, kepemimpinan, balas jasa, dan memberikan manfaat yang baik bagi pelayanan konsumen. Berdasarkan tujuan pelatihan dan pengembangan tersebut, jelas mendukung hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Lolowang, Adolfin, dan Lumintang (2016) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji t variabel pelatihan dan pengembangan memiliki hasil yang tidak sama terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil uji t variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial karena pelatihan dilakukan satu kali di awal masa kerja dan tidak mempunyai penanganan yang cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, sedangkan untuk variabel pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel pengembangan dilakukan secara berkala selama masa kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2011) uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen, sehingga hasil perhitungan setiap variabel bisa menghasilkan pengaruh yang berbeda atau sama.

Sedangkan berdasarkan uji F variabel pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan variabel pelatihan mempunyai peranan di awal masa kerja untuk memberikan pengetahuan dan pelatihan tentang pekerjaan karyawan, untuk variabel pengembangan mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkala selama masa kerja. Kesimpulannya program pelatihan jika diteruskan dengan program pengembangan maka berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan

pendapat Arikunto (1998) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (besama-sama atau gabungan) terhadap variabel dependen, sehingga hasil dari uji F memiliki hasil yang sama terhadap variabel dependen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa tidak ada pengaruh dari program pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian *service* PT Astra Internasional Tbk., Auto2000 Cabang Malang Sutoyo, sementara program pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, secara simultan kedua program ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *service* PT Astra Internasional Tbk., Auto2000 Cabang Malang Sutoyo. Sehingga, penulis anjurkan kepada pihak Astra untuk tetap mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan, tidak hanya karyawan bagian *service*, tapi juga bagian lainnya. Karena pengaruhnya sangat bagus untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bahtiar, Rahmat Arifin. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Program Pelatihan Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Boyolali*. Skripsi tidak diterbitkan. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gustantya, Ryan Anandyantana. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Junaedi. (2002). Balance scorecard: Pengukuran Kinerja Pada Pemerintah No. 2. *Kompak*. Hal. 380-381.
- Khurutin Nurul, Afrianty Tri. (2018). *Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya manusia*. *Jurnal Adminutrasia Bisnis*. Vol. 64. No. 1 November 2018. Hal. 195-196.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- Munawaroh, Nining. 2018. *Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTS Darul Huda*. Skripsi tidak diterbitkan. Bandar Lampung. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Nitisemito, Alex. S. (1984). *Pembelajaran Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojava Agrinusa*. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 3 No. 2. 7-15.

- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Subroto, Setyowati. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. Vol 12. No 1.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol 5. No 1.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wahyudi, F. E., & Zaki, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Se-Malang Raya. *Journal Islamic Business and Entrepreneurship*. Vol. 1 No. 1. 15-22.