

# **PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA DI PT. ABDI BUDI MULIA**

**Oleh**

**Rizky Mery Octavianna Lubis<sup>1)</sup>**

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara*

## **Abstract**

Implementation of work using human labor must be carefully trained and educated because if this is ignored, it can result in the level of individual quality not being achieved as expected by the company. To prevent misinterpretation, the problem formulation in this research is how the influence of employee development program in PT. Abdi Budi Mulia on the improvement of work performance, and the purpose of implementation of employee development program, the obstacles in the implementation of the training and the application of the field that is associated with the impact on the performance of work and how far the employee development program has been implemented in PT. Abdi Budi Mulia. From the results of the study is expected in implementing education and training programs for all employees of PT. Abdi Budi Mulia in order to be developed to improve quality, skill and skill, create the same piker pattern and develop better working method in order to improve dedication, to develop employee career, employee development program should be done continuously and regularly to improve quality and ability of Tasks charged to employees so that realized with improvements that occur in all fields in the company both in terms of quality and quantity of work. So the results of data analysis has been put forward it can be concluded that the relationship influence the development of employees on employee performance can be said enough. Based on the results of the holder, it is obtained that the r table is larger than r arithmetic ( $0.254 < 0.43$ ) thus the hypothesis is acceptable. While based on t test, it is known that t count bigger than t table that is  $3,99 > 1,98$  and contribution of influence free variable (X) 11,49% while rest 77,96% influenced by factors like sport place, recreation Lacking, inadequate incentives and health facilities.

**Keywords:** *Influence, Development, Employee, Job Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

Dalam sebuah perusahaan, pengembangan pegawai memegang peranan yang sangat besar terhadap peningkatan prestasi kerja. Dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tentu perusahaan menginginkan hasil yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, karyawan haruslah dilatih dan dididik secara cermat agar kualitas individu meningkat. Manager personalia umumnya menyadari pendidikan dan latihan adalah suatu proses berjalan yang berlangsung terus menerus.

Pendidikan dan latihan juga memerlukan peralatan, pengetahuan baru yang dinamis dan mengikuti perkembangan zaman serba canggih dengan tingkat teknologi yang semakin tinggi mendorong manajemen untuk terus memperhatikan dan menyusun program pendidikan dan latihan yang kontiniu. Adanya pegawai yang keluar dan program promosi bagi para pegawai mendorong manajemen untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan yang efektif, agar proses pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

**Identifikasi masalah**

Identifikasi masalah yang berhasil ditarik dalam penelitian ini adalah:

- a. Adakah pengaruh pengembangan pegawai terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di PT. Abdi Budi Mulia ?
- b. Bagaimana pengaruh pengembangan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Abdi Budi Mulia ?
- c. Bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan di PT. Abdi Budi Mulia ?

**Batasan Masalah**

Setelah mengidentifikasi masalah, maka untuk mencegah adanya penafsiran yang salah, maka penulis membatasi masalah yaitu pada program pengembangan pegawai di PT. Abdi Budi Mulia terhadap peningkatan prestasi kerja.

**Rumusan Masalah**

Dari uraian di atas maka penulis merumuskan masalah bagaimana pengaruh program pengembangan pegawai di PT. Abdi Budi Mulia terhadap peningkatan prestasi kerja.

**Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui cara atau metode yang harus digunakan dalam pelaksanaan program pengembangan pegawai di PT. Abdi Budi Mulia.
- b. Untuk mengetahui hal-hal yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pendidikan dan latihan serta penerapannya dilapangan yang dikaitkan dengan pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

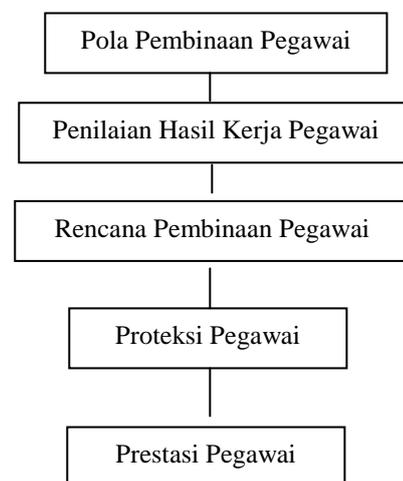
- c. Untuk mengetahui seberapa jauh program pengembangan pegawai telah dilaksanakan di PT. Abdi Budi Mulia.

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menambah ilmu pengetahuan penulis tentang pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi PT. Abdi Budi Mulia dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam kegiatan sehari-hari.
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi pihak lain yang ingin melaksanakan penelitian sejenis.

**Pengertian Pengembangan Pegawai**

Dalam hal ini pimpinan perusahaan terutama manager personalia perlu menyusun pola pembinaan pembinaan pegawai yang menyeluruh dan terpadu untuk memperoleh prestasi kerja yang diinginkan. Secara garis besar pola tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Moenir, 1997:114

**Gambar 1. Pola Pimpinan Pegawai**

Dalam pengertian pengembangan pegawai ini akan mencakup pengertian pendidikan dan latihan. Dan untuk lebih

menjelaskan hal ini penulis akan mengutip beberapa pengertian pengembangan yang mencakup pengertian pendidikan dan latihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli atau penulis di bidang manajemen kepegawaian.

Sedangkan Ranupandojo dan Hasnan (1990:23) mengemukakan bahwa “Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi. Latihan membantu seorang pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya”.

Selanjutnya Moekijat (1995:12) bahwa pengembangan karyawan/pegawai adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sekarang maupun yang akan datang, memberikan informasi, mempengaruhi sikap-sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah kelakuan-kelakuan yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Filippo (1992:19) prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan yang mencakup:

- a. Efektifitas kerja;
- b. Kualitas kerja yang semakin tinggi;
- c. Waktu penyelesaian kerja yang semakin singkat;
- d. Tingkat kecelakaan yang semakin menurun;
- e. Penurunan biaya.

Pendapat lain yang dirumuskan oleh Supriyanto (1998:76) tentang prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Misalnya standart, target/sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

### **Arti Pentingnya Pengembangan Pegawai**

Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung kepada baik buruknya pengembangan karyawan perusahaan. Pendidikan dan latihan diperlukan setiap saat baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan. Bagi karyawan baru ini sangat berguna agar mereka dapat menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya dengan lebih efektif. Bagi karyawan lama adalah untuk menyesuaikan kemampuannya dengan tuntutan dari tugas yang sekarang atau untuk mempersiapkan dirinya untuk ditransfer atau dipromosikan pada jabatan yang lain yang memerlukan pendidikan tertentu.

Menurut Moekijat (1995:16) tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan adalah:

- a. Pelatihan memungkinkan pegawai-pegawai baru memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas, jadi berarti menambah kecakapan dalam berbagai lapangan untuk keperluan transfer dan promosi.
- b. Jika pegawai-pegawai telah diberikan latihan-latihan yang sewajarnya, maka kecakapan pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan-kerusakan terhadap mesin-mesin dan perlengkapan dapat diperkecil.
- c. Pelatihan membantu para pegawai menyesuaikan diri dengan metode-metode

dan proses-proses baru yang terus menerus diadakan.

### **Metode Pengembangan Pegawai**

Salah satu prinsip pengembangan pegawai adalah harus dipilihnya suatu metode atau sistem latihan yang paling sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan para pegawai serta kebutuhan perusahaan untuk latihan tersebut yang mana nantinya diarahkan kepada pengembangan perusahaan.

Pengembangan tenaga professional memerlukan sejumlah peningkatan khusus dalam keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Ada empat metode dasar yang dapat digunakan yaitu :

a. On the Job Training

Adalah metode pengembangan karyawan yang dilakukan pada saat karyawan melakukan kegiatan sehari-hari, ditempat kerja yang sebenarnya di bawah bimbingan, dan pengawasan seorang atasan atau pekerjaan yang sudah berpengalaman.

b. Apprenticeship (magang)

Biasanya dipergunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) yang relative lebih tinggi, dan biasanya mengkombinasikan on the job training dan pengalaman dengan petunjuk di kelas dalam pengetahuan tertentu.

c. Kursus Khusus

Merupakan bentuk pengalaman karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada latihan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat daripada karyawan dalam bidang pengetahuan tertentu (diluar pekerjaannya), misalnya kursus bahasa asing, kursus manajemen

Untuk pengembangan tenaga manajerial, yaitu mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain, metode yang digunakan berbeda dengan metode untuk karyawan operasional. Diantara karakteristik yang dianggap penting diantaranya adalah pengetahuan yang luas, kemampuan untuk mengambil keputusan, kepercayaan terhadap diri sendiri, kepekaan terhadap sosial dan stabilitas emosi.

Metode pengembangan tenaga manajerial diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Metode sekolah, kuliah, ceramah dan yang sejenis;
- b. Metode diskusi;
- c. Metode kasus;
- d. Metode permintaan bisnis.

Ukuran untuk menilai efektif tidaknya suatu latihan yang dilaksanakan, maka pimpinan dapat menilainya antara lain dalam hal ini sebagai berikut:

a. Produktifitas

Adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi standard yang telah ditentukan. Pengukuran produktifitas dapat menggunakan dua titik tolak, yaitu

- 1) Titik tolak analisis ekonomi, dimana pengukuran produktifitas ditujukukan pada efisiensi ekonomi, faktor input yang diekspresikan dalam bentuk rupiah;
- 2) Titik tolak analisis teknis, yang ditujukan kepada efisiensi teknis faktor input yang diekspresikan dalam bentuk fisik.

b. Efisiensi

Adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk menekan kerugian atau pemborosan dari penggunaan waktu, biaya dan pemakaian barang jasa yang serendah

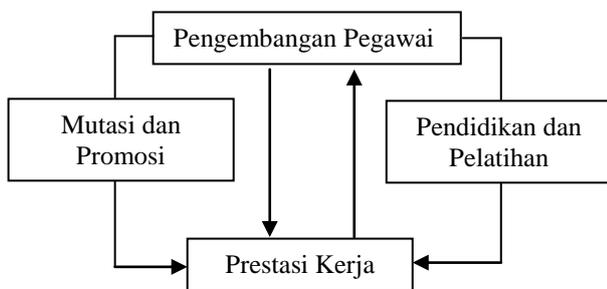
mungkin sehingga dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

### Hubungan Pengembangan Pegawai dengan Prestasi Kerja

Setelah diuraikan tentang pengertian latihan dan pengembangan dan pengertian prestasi kerja, dapat dijelaskan hubungan latihan dan pengembangan dengan prestasi kerja. Dimana pada umumnya tujuan daripada latihan ialah agar masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaannya lebih efisien. Efisien mengerjakan pekerjaannya terlihat dari berapa besarnya jumlah produksi yang diproduksinya dalam suatu jangka waktu yang tertentu.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dikembangkan adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara dari masalah yang dihadapi yang kebenarannya masih harus diuji. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penulis membuat hipotesis “Apabila program pengembangan pegawai melalui pendidikan

dan latihan dilaksanakan secara maksimal maka prestasi kerja akan meningkat’.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah di PT. Abdi Budi Mulia yang berlokasi di K.L. Yos Sudarso Km 14,5 Mabar. Objek penelitian ini adalah pengaruh pengembangan pegawai terhadap peningkatan prestasi kerja di PT. Abdi Budi Mulia. Waktu dari penelitian ini adalah mulai dari bulan Juni sampai dengan Agustus 2004.

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Abdi Budi Mulia yang berjumlah 60 orang dan sekaligus dijadikan sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan adalah dengan wawancara, observasi langsung ke objek penelitian, kuisisioner (angket), dan studi dokumen yang meliputi mempelajari data atau laporan-laporan yang terdapat di perusahaan.

### Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengembangan pegawai terhadap peningkatan prestasi kerja, maka dipakai perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi Product Moment (Arikunto, 1993:160).

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

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi

- n = Jumlah Responden
- x = Pengembangan Pegawai
- y = Prestasi Kerja

Dengan melihat kadar tinggi rendahnya koefisien korelasi, maka akan dipergunakan tabel interprestasi berikut ini:

**Tabel 1. Interpretasi**

|                 |                            |
|-----------------|----------------------------|
| 0,00 < r < 0,19 | Sangat rendah/sangat lemah |
| 0,20 < r < 0,39 | Rendah/lemah               |
| 0,40 < r < 0,59 | Cukup/sedang               |
| 0,60 < r < 0,79 | erat/tinggi                |
| 0,80 < r < 1,00 | sangat erat/sangat tinggi  |

Sumber: Arikunto, 1996:123

Kemudian untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja adalah dengan menggunakan rumus determinan menurut Sugiyono (1999:45).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengaruh Pengembangan Pegawai

Pada PT. Abdi Budi Mulia Medan, pengembangan pegawai yang dilakukan memerlukan suatu komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan, sehingga akan tercapai tujuan baik kepada karyawan yang bersangkutan maupun kepada perusahaan itu secara keseluruhan.

#### Hubungan Pengaruh Pengembangan Pegawai dengan Peningkatan Prestasi Kerja

Berbicara masalah hubungan pengembangan pegawai dengan peningkatan prestasi kerja, peneliti menyimpulkan bahwa kedua hal tersebut saling berkaitan erat, karena setiap karyawan perlu dikembangkan agar dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Ini merupakan salah satu fungsi dan tugas pimpinan, apabila hal ini tidak terlaksana

maka dapat menurunkan prestasi kerja karyawan sehingga menurunkan semangat dan gairah kerja karyawan dan kinerja dari perusahaan secara keseluruhan.

#### Teknik Pengembangan Pegawai

Ada beberapa hal yang dilakukan dalam pengembangan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja di PT. Abdi Budi Mulia Medan yaitu :

- a. Dapat mengurangi ketergantungan pada penarikan tenaga kerja yang baru;
- b. Lowongan pekerjaan lebih memungkinkan dipenuhi terlebih dahulu secara internal;
- c. Semakin besar rasa ketertarikan pegawai terhadap perusahaan;
- d. Cara efektif untuk menghadapi tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar.

#### Pengujian Hipotesis

Setelah harga a diketahui yaitu = 6,83 dan b yaitu = 0,31, maka persamaan regresi linier tingkat pengaruh pengembangan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah  $Y = 6,83 + 0,31 (X)$ . hal ini berarti turunnya pengaruh pengembangan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dapat diprediksi.

Bila pengaruh pengembangan pegawai dapat ditingkatkan secara maksimal sampai mencapai nilai 15 maka prestasi kerja pegawai akan naik dari 6,83 menjadi 67.

Sesuai dengan uraian sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesisi alternative dalam penelitian ini adalah apabila program pengembangan pegawai melalui pendidikan dan latihan dilaksanakan secara maksimal maka prestasi kerja akan meningkat, maka berdasarkan hasil perhitungan statistic di atas menunjukkan bahwa dengan korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi (r hitung) sebesar 0,34 dengan mengikutsertakan

interpretasi nilai  $r$  tabel ( $0,254 < 0,34$ ), berarti rendah atau lemah atau dengan kata lain hipotesis di tolak.

Namun untuk menguji hipotesis, signifikan atau dapat diterima positif, penulis mencoba dengan menggunakan uji  $t$  yaitu diperoleh  $t_{hitung} = 3,99$ , sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada  $n-2$  ( $60-2$ ) yaitu pada taraf signifikan 5% ( $0,05$ ), dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima, maka dari perhitungan dapat diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,98, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,99 > 1,98$ , maka terdapat pengaruh antara pengembangan pegawai terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia. Dengan demikian dapat diperoleh presentase peranan antara kedua variabel yaitu sebesar 22,04% sedangkan 77,96% dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tempat olahraga, rekreasi yang kurang, insentif yang kurang memadai dan fasilitas kesehatan.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan sebelumnya maka penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dalam melaksanakan program pendidikan dan latihan bagi segenap pegawai PT. Abdi Budi Mulia tujuan yang ingin dicapai meliputi :
  - a) Meningkatkan mutu, keahlian dan keterampilan;
  - b) Menciptakan pola pikir yang sama dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik guna meningkatkan pengabdian;
  - c) Untuk membina karir pegawai.
- b. Faktor-faktor yang diperhatikan oleh pusat pendidikan dan latihan (pusdiklat) PT. Abdi Budi Mulia dalam menyusun program

diklat yang erat kaitannya dengan tujuan diklat.

- a) Kebutuhan dan target diklat dalam kaitannya dengan rencana/program kerja setiap unit;
  - b) Manfaat diklat bagi pelaksanaan tugas;
  - c) Rencana pemanfaatan kepentingan perusahaan.
- c. Dari hasil analisa data yang telah penulis kemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja karyawan dapat dikatakan cukup.
  - d. Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan uji  $t$  dapat diketahui hasil yang diperoleh dari  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $3,99 > 1,98$  dan dari determinasi dapat dilihat bahwa pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat adalah 22,04% sisanya 77,96% dipengaruhi oleh faktor lain.

##### Saran

Saran yang ingin penulis sampaikan pada penelitian ini adalah :

- a. Hendaknya perusahaan dapat meningkatkan jumlah peserta pendidikan dan latihan yang masih dirasakan relative kecil jika dibandingkan dengan jumlah pegawai dan kebutuhan akan tenaga terampil;
- b. Program pengembangan pegawai hendaknya dilaksanakan secara kontiniu dan teratur agar dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan penguasaan tugas yang dibebankan kepada para pegawai sehingga direalisasikan dengan peningkatan yang terjadi disegala bidang pada perusahaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja;
- c. Dalam pelaksanaan pendidikan dan latihan di PT. Abdi Budi Mulia pusdiklat perlu

ditingkatkan waktu pelaksanaan sehingga para peserta dapat menguasai seluruh materi diklat yang diajarkan. Pada akhirnya hasil diklat dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin bagi kepentingan perusahaan dan peserta dapat merasakan pengaruh diklat terhadap pengembangan karir pegawai di masa yang akan datang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Filippo, B. Edwin, 1992, *Manajemen Personalia*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Moekijat, 1995, *Latihan dan Pengembangan Pegawai*, Alumni: Bandung.
- Ranupandojo dan Hasnan, 1990, *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta: Jakarta.
- Supriyanto, 1998, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju: Bandung.
- Suharsimi, Arikunto, 1993, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta: Bandung.
- Sugiyono, 1999, *Metodologi Penelitian*, Alfabeta: Bandung.