

Pengaruh Diklat dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Aruna Nirmala Duta

**Anak Agung Istri Agung Ovy Dwijayanthi¹, I Dewa Agung Ayu Eka Idayanti²
Putu Agus Swastawa³**

^{1,2,3} Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Ngurah Rai

e-mail: ovy.dwijayanthi@unr.ac.id¹, eka.idayanti@gmail.com²,
Agussuwastawa24@gmail.com³

Abstrak

Kinerja adalah cara mengukur kontribusi dari karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi perlu memperhatikan beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh pelatihan (Diklat) dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Aruna Nirmala Duta dan Bagaimanakah pengaruh pelatihan (Diklat) dan karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Aruna Nirmala Duta. Tujuan dari penelitian ini adalah pelatihan (Diklat) dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Aruna Nirmala Duta dan untuk mengetahui pelatihan (Diklat) dan karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Aruna Nirmala Duta. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. BPR Aruna Nirmala Duta di Gianyar, Jalan Baypass Darmagiri No. 99 Gianyar. Jumlah sampelnya adalah sebanyak 61 orang karyawan. Alat Analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, manalisis regresi linier berganda, muji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel pelatihan (Diklat) dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Aruna Nirmala Duta. Uji signifikansi korelasi berganda dengan menggunakan F-test menunjukkan memang benar ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan (Diklat) dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Aruna Nirmala Duta dan diperoleh bukan secara kebetulan. Uji signifikansi dengan menggunakan t-test menunjukkan pelatihan (Diklat) dan karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Aruna Nirmala Duta.

Kata kunci: *Diklat, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan.*

Abstract

Performance is a way of measuring the contribution of employees to the organization where they work. Several factors can influence employee performance, including the training provided and the individual character of each employee. Training is a program designed to improve employee abilities in terms of their overall performance. This research has the title "The Influence of Training and Individual Characteristics on Employee Performance at PT. BPR Aruna Nirmala Duta". The im of this research is to determine the effect of training (Training) and individual characteristics simultaneously on the performance of PT employees. BPR Aruna Nirmala Duta and to determine the partial influence of training (Training) and individual characteristics on the performance of PT employees. BPR Aruna Nirmala Duta. The number of samples was 61 employees using the saturated sample method. The analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, F test and t test. The results of the research show that from the F test calculations, the F-count is 99.635, which is

greater than the F-table of 3.15, which is in the H_0 rejection area, so H_0 is rejected or H_1 is accepted, meaning that there really is a positive and real (significant) influence between training and individual characteristics simultaneously on employee performance at PT. BPR Aruna Nirmala Duta was not obtained by chance. The results of the t test obtained by t-coun are that the values for year-1 and year-2 are respectively 4.442 and 6.592 which are greater than the t-table (1.671). Being in the H_0 rejection area means there is a positive and significant influence partially on the training and characteristics variables. individual on employee performance at PT. BPR Aruna Nirmala Duta and was not obtained by chance. From this analysis it can be concludedpt at training variables and individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Training, Individual Characteristics and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Globalisasi pada saat ini mendorong perusahaan agar responsif dalam meningkatkan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang sejenis. Kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan melalui pelatihan. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang bersifat spesifik, praktis dan segera, spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2013) penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi dari karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. Bernardin Russel mengajukan 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: 1) Kuantitas, hasil pekerjaan yang dihasilkan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya jauh dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan tidak sama, sedangkan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pekerjaan yang diterima. 2) Kualitas, hasil pekerjaan yang telah dicapai memiliki kualitas yang kurang baik sehingga sering mendapatkan komplain dari konsumen maupun dari rekanan. 3) Ketepatan, *dead line* yang diberikan sering tidak dimaksimalkan sehingga banyak pekerjaan yang sudah disepakati menjadi molor Hdari waktu yang telah ditentukan. 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian, merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta intervensi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan. 6) Komitmen kerja, merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Terdapat banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pelatihan (Diklat) yang diberikan dan karakter individu setiap karyawan. Diklat adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sedangkan yang dimaksud dengan pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Rivai, (2013) indikator pendidikan dan pelatihan terdiri Hdari : 1) Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan, 2) Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan, 3) Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan, dan 4) Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya turnover (berhenti bekerja), makin sedikit kecelakaan, makin kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya

kesalahan kerja, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya, serta makin produktifnya karyawan, dan lain-lain. PT. BPR Aruna Nirmala Duta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat baik dengan sesama bank maupun dengan kompetitor, maka perusahaan berusaha untuk tetap menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, salah satu cara yang dilakukan adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan cara melakukan pelatihan.

Pelatihan yang dilakukan PT. BPR Aruna Nirmala Duta antara lain adalah pelatihan karyawan baru yang dilatih langsung oleh kepala bagian yang ahli sesuai materi pelatihan yang dibutuhkan karyawan baru tersebut dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan posisi di perusahaan itu. Sasaran pelatihan ini terhadap karyawan baru dapat mengenal perusahaan, mengetahui apa yang dikehendaki perusahaan darinya, mengetahui gambaran dan pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan serta tanggung jawabnya. Pelatihan yang disusun untuk karyawan lama adalah pelatihan yang bersifat penyegaran di mana pelatihan ini dimaksudkan untuk mencegah pengendoran pelaksanaan dan pengawasan pekerjaan akibat pengaruh rutinitas, rasa puas diri, sikap meremehkan, atau rasa percaya diri yang berlebihan, meningkatkan kembali tentang prinsip-prinsip pelaksanaan pekerjaan yang baik dan benar serta untuk mengetahui dimana penyimpangan-penyimpangan yang sering terjadi.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain diklat terdapat pula karakteristik individu seorang karyawan, karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai, (Ardana dkk, 2012:31). Dari beberapa sumber di atas dapat diidentifikasi indikator-indikator dalam karakteristik individu sebagai berikut: 1). Keahlian, yang terdiri atas pengetahuan kerja dan kepemilikan sertifikat kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. 2). Kemampuan, merupakan suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari kekuatan fisik, dan kemampuan intelektual. 3). Kebutuhan, yang merupakan jumlah keperluan baik yang dapat bersifat sandang, pangan, papan. 4). Sikap, adalah kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan memiliki pengaruh tertentu. Hasil cara tanggap terhadap objek dan situasi.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Erianus Peoni (2011) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Karakteristik individual juga terdiri atas sejumlah aspek atau dimensi tertentu dari suatu kriteria yang dapat didistribusikan pada masing-masing individu sehingga masing-masing dapat dibedakan satu dengan yang lainnya.

Dari latar belakang tersebut telah diketahui bahwa PT. BPR Aruna Nirmala Duta telah memberikan Pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya. Namun sampai saat ini belum diketahui seberapa jauh pelatihan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka penyusun melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh diklat dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. BPR Aruna Nirmala Duta".

METODE

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiono, 2018). Penelitian asosiatif menurut Sugiono (2018) suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat variabel bebas yaitu Diklat dan Karakteristik Individu sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini sebanyak 61 karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

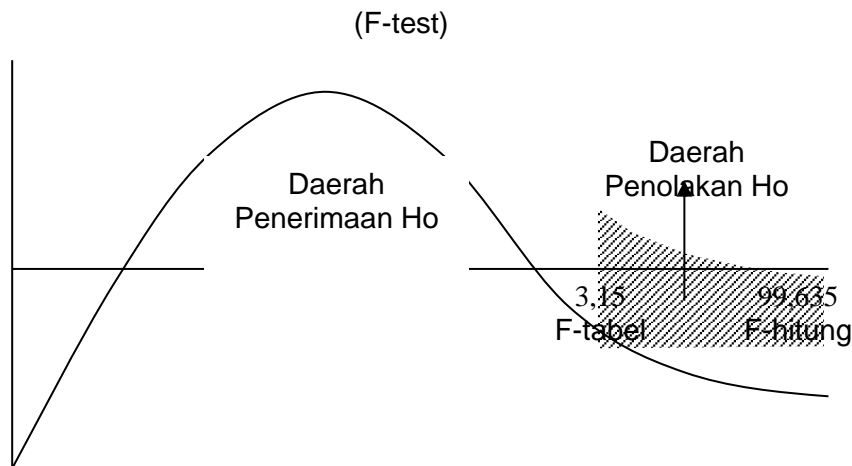
Berdasarkan hasil uji Asumsi Klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan distribusi data adalah normal, sehingga model regresi linier berganda bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

Hasil 1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

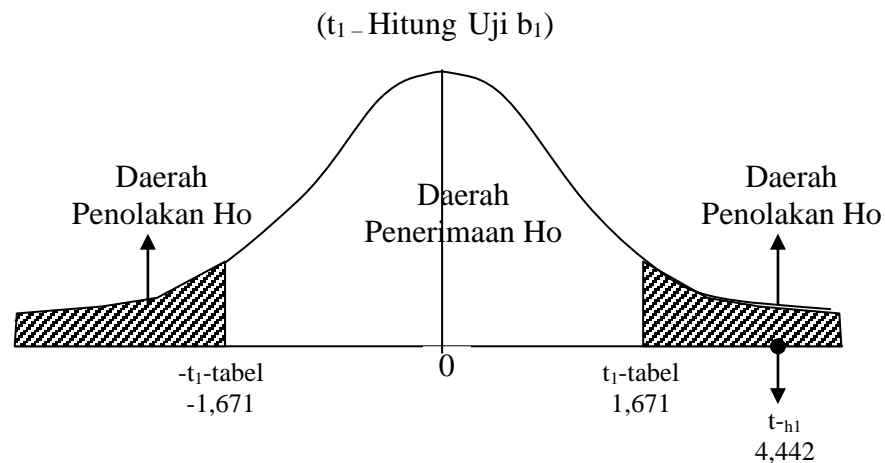
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Beta	Tolerance
(Constant)	-3.593	1.707		-.040		
¹ X1	.729	.164	.384	4.442.000	.521	1.921
X2	1.043	.158	.570	6.592.000	.521	1.921

a. Dependent Variable: Y

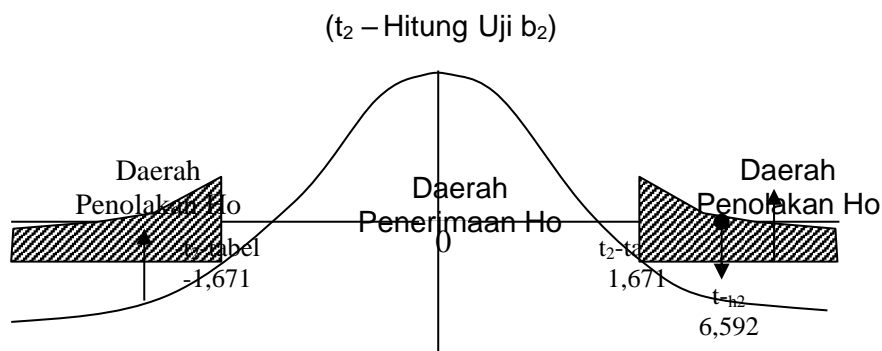
Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan garis regresi linier antara diklat dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan adalah $Y = -3,593 + 0,729X1 + 1,043X2$ memberikan informasi bahwa $a = -3,593$, artinya jika tidak perhatian terhadap diklat (X1) dan karakteristik individu (X2) atau konstan maka skor kinerja karyawan (Y) adalah menurun sebesar 3,593. $b1 = 0,729$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap diklat dan karakteristik individu (X2) atau konstan maka skor kinerja karyawan adalah rata-rata sebesar 0,729. $b2 = 1,043$ artinya apabila karakteristik individu (X2) dianggap konstan maka meningkatnya skor diklat (X1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan (Y) rata-rata sebesar 1,043. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Rachim, Hj. Aji Ratna Kusuma. sutadji (2015) menyatakan hasil penelitian berikut: Diklat dan karakteristik individu pengaruh positif secara signifikan dari terhadap kinerja karyawan.



Uji signifikansi dengan menggunakan F-test diperoleh F-hitung adalah 99,635 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,15 berada pada daerah penolakan Ho, maka Ho ditolak atau Hi diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara diklat dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Aruna Nirmala Duta bukan diperoleh secara kebetulan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dhany Satrio Gutomo (2017) menyatakan hasil penelitian Diklat dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Uji signifikansi dengan menggunakan t-test diperoleh 4,442 lebih besar dari t-tabel (1,671) berada pada daerah penolakan H_0 berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Aruna Nirmala Duta dan bukan diperoleh secara kebetulan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tjokorda Gede Apriadi Wiryawan (2018) menyatakan hasil penelitian berikut variable diklat mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.



Uji signifikansi dengan menggunakan t-test diperoleh 6,596 lebih besar dari t-tabel (1,671) berada pada daerah penolakan H_0 berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Aruna Nirmala Duta dan bukan diperoleh secara kebetulan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Habibur (2016) yang menyatakan variable karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan perusahaan hendak mengetahui karakteristik dari setiap individu supaya dapat mengasah kemampuan melalui diklat yang sesuai dengan bakat dan minat dari setiap individu. Dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi tanpa meminta bantuan dari rekan kerja lainnya. Sehingga diklat dan karakteristik individu memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan,

DAFTAR PUSTAKA

- Buchari Alma, (2016), *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Alfabeta, Bandung.
- Basu Swastha DH, (2014), *Azas-Azas Marketing*, Liberty, Yogyakarta.
- Fandy Tjiptono, (2015), *Manajemen Jasa*, Edisi Kedua, Andy Offset, Yogyakarta
- I Putu Deni Wira Aditya, (2018), Pengaruh Karakteristik individu dan Diklat Terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Adyamurthi di Kediri Tabanan, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa.
- Husein Umar, (2013), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- J. Supranto, (2011), *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Longginus Passe, (2016), *Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kinerja karyawan Studi Pada PT. Bank Papua Cabang Daerah Istimewa Yogyakarta*, Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- M. Mursid, (2015), *Manajemen Pemasaran*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Putu Dharma Anggara Putra, (2010), Analisis Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Terhadap Karakteristik individu Jasa Pada Rumah Sakit Prima Medika di Denpasar, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa.
- Philip Kotler, (2013), *Manajemen Pemasaran, Analisis Perencanaan Implementasi dan Pengendalian*. Jilid Pertama, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Philip Kotler, (2012), *Manajemen Pemasaran*, Penerbit Prehallindo, Jakarta
- Sofjan Assauri, (2014), *Manajemen Pemasaran*, Liberty, Yogyakarta.
- Thamrin Abdulah & Francis Tantri, (2016), *Manajemen Pemasaran*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Tom Hinton dan Wini Schaeffer, (2012), *Customer Focused Quality: What to do on Monday*, 5th Ed. Penguin Books. England.
- Yusuf Khoiruddin dan Ibnu Muhtir, (2016), Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kusumanegara Yogyakarta, *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*, Universitas Sunan Kali Jaga, Yogyakarta.