

## PENGARUH TINGKAT KESESUAIAN MATERI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), TBK CABANG SENGGKANG

**Hj. Sukma Aini**

*Dosen STIE Lamappapoleonro Soppeng  
Jurusan Manajemen, STIE Lamappapoleonro Soppeng  
e-mail : sukmaemma21@yahoo.co.id*

### ABSTRAK

Kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang di hadapi sekarang, karena adanya perbedaan antara kegiatan pelatihan (sekarang) dan pengembangan (di masa mendatang) menyebabkan sering kabur dan hal ini merupakan salah satu permasalahan utama. Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang belum maksimal, oleh karena itu sebagai lembaga keuangan perbankan maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia. Pengelolaan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia, lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal daripada faktor interna. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kesesuaian Materi pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan terhadap kinerja karyawannya pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang digunakan Analisis Regresi Berganda dan analisis Koefisien Determinasi. Berdasarkan Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Koefisien Determinasi, secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa materi pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan, dan media pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengaruh, Materi, Kinerja, Karyawan, Regresi

### ABSTRACT

*Development activities are aimed at helping employees to deal with their answers in the future, taking into account the present tasks and duties, as differences between training activities (now) and development (in the future) are often blurred and this is one of the main issues. Employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Branch of Sengkang has not been maximized, therefore as a banking financial institution, the company needs to pay attention on the level of material suitability of human resource development. Management of conformity level of human resources development material, more influenced by external factor than internal factor. To know the effect of the level of conformity Human resource development materials consisting of training materials, communication model, length of training and training media on the performance of employees at PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Sengkang Branch used Multiple Regression Analysis and Determination Coefficient analysis. Based on Simple Regression Analysis and Coefficient Determination Analysis, jointly independent variables have a significant influence on the dependent variable or can be said that the human resource development materials consisting of training materials, communication model, training duration, and training media together effect on employee performance.*

*Keywords: Influence, Material, Performance, Employee, Regression.*

### 1. PENDAHULUAN

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan

tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi

memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang strategis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dalam arti luas, pengembangan sumber daya manusia secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi, dan karier dari pegawai yang bersangkutan. Sudarmanto (2009 : 227 )

Tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam perusahaan. Karena itu kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang di hadapi sekarang, karena adanya perbedaan antara kegiatan pelatihan (sekarang) dan pengembangan (di masa mendatang) menyebabkan sering kabur dan hal ini merupakan salah satu permasalahan utama.

Dalam pengelolaan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia, lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal daripada faktor internal. Dalam pendekatan ini dibuat ide pendahuluan untuk pengembangan sumber daya manusia di perusahaan secara umum bukan secara khusus dalam kaitannya dengan sasaran bisnis pada saat ini. Cahayani (2005 : 102 ).

Berkaitan dengan pentingnya pengelolaan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia, maka dianggap perlu untuk melakukan penelitian pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang, karena kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang belum maksimal, oleh karena itu sebagai lembaga keuangan perbankan maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang di lakukan oleh perusahaan, yang meliputi : bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan yang di gunakan.

### 1.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat kesesuaian pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari : bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan yang diterapkan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variable kesesuaian pengembangan sumber daya manusia yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang

### 1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih memahami teori-teori mengenai tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan .
2. sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang dalam menganalisis pengaruh tingkat kesesuaian materi pengembangan terhadap kinerja karyawan mereka.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Thomas S. Bateman dan Scott A. Snell (2004,p300) manajemen sumber daya manusia adalah sistem manajemen formal pada manusia didalam organisasi.

Menurut Scott Snell dan George Bohlander (2010,p4) manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur keahlian manusia untuk mencapai tujuan organisasi

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain : adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah

proses mengatur sumber daya manusia dengan sistem formal secara efektif dan efisien didalam suatu organisasi.

## 2.2. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjem batani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berku rang atau tidak terjadi bagi kesenjangan.

Seringkali terjadi pada karyawan baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi sehingga biasanya organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk mereka. Tetapi pelatihan tidak hanya dilakukan untuk karyawan baru saja, karyawan lama pun kemampuan dan keahliannya perlu di-*upgrade* untuk memberikan penyegaran serta menyesuaikan tuntutan perkerjaan yang berubah. Pelatihan pada karyawan lama dapat pula sebagai sarana untuk mengasah keterampilan mereka dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi organisasi. Karena kejenuhan bekerja akan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan sehingga berdampak pada produktivitas rekrutment.

Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

## 2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

(Mangkunegara, 2001) telah menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah :

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Pengertian kinerja adalah hasil pegawai yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. (Timpe, 1993).

## 2.4. Tujuan dan Fungsi Pengembangan

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektifitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia atau anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesmpurna mungkin.

Pengembangan pada umumnya lebih bersifat filosofis dan teoritis, dibandingkan dengan kegiatan pelatihan. Lagi pula pengembangan lebih diarahkan

untuk golongan managers, sedangkan program pelatihan ditujukan untuk golongan non managers. Meskipun keduanya ada perbedaan, namun perlu disadari bahwa baik latihan (training) maupun pengembangan (development) keduanya menekan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam human relations.

Dari uraian diatas jelas, bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan sangatlah diperlukan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia termaksud adalah untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut

1. Tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. Bank Negara Indonesia adalah : bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel materi tingkat kesesuaian pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lama pelatihan.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Penelitian yang menggunakan metode *survey*, tidak harus meneliti seluruh individu dalam populasi yang ada, karena akan membutuhkan biaya yang besar dan juga waktu yang lama. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel), diharapkan hasil yang diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan PT.

Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang sebanyak 50 Orang.

Dalam menetapkan besarnya sampel (sampel *size*) dalam penelitian ini menggunakan sampel non probability yaitu sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Biasanya hal ini terjadi karena jumlah populasi sedikit.

### 3.2. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka metode pengumpulan data dilakukan seperti berikut:

1. Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Interview yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan wawancara dengan sejumlah pegawai yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
3. Dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan masalah pengembangan sumber daya manusia.
4. Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### 3.3 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dilakukan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang digunakan untuk menguraikan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dilakukan melalui kuesioner kepada responden.
2. Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Sugiyono (2009 : 224) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_i \quad (I)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Materi pengembangan MSDM

X<sub>1</sub> = Bahan Pelatihan

X<sub>2</sub> = Model Komunikasi

X<sub>3</sub> = Lama Pelatihan

X<sub>4</sub> = Media Pelatihan

3. Pengujian Hipotesis

- a. Uji F ditujukan untuk mengetahui apakah semua variable independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variable dependen (Singgih Santoso, 2004). Untuk pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F pada tabel anova yang dihasilkan dengan bantuan aplikasi SPSS for windows. Jika nilai  $F_{hit} > F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima. Dengan kata lain, keseluruhan variable independen memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen.
- b. Uji I dilakukan untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien tersebut mempunyai pengaruh berarti (signifikansi) atau tidak terhadap nilai variable dependen. Untuk pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai t pada tabel *Coefficients* yang dihasilkan dengan bantuan SPSS for windows. Jika nilai  $t_{hit} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, maka hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

3.4. Operasional Variabel

Defenisi operasional yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya yang berkesinambungan yang dilakukan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang untuk meningkatkan mutu atau kualitas karyawan
2. Bahan pelatihan adalah materi atau kurikulum yang digunakan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang dalam melaksanakan pelatihan bagi karyawannya.
3. Model komunikasi adalah cara atau type komunikasi yang di ajarkan dalam pengembangan sumber daya manusia pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang.
4. Lama pelatihan adalah jangka waktu atau frekuensi pelatihan yang dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang.
5. Media Pelatihan adalah sarana atau peralatan yang digunakan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang dalam mengadakan pelatihan.

6. Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebarakan 50 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa bekerja dan gaji. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak memiliki kinerja adalah mereka yang berada pada range usia 36 – 45 tahun sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase 56%, diikuti usia 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 30%, kemudian usia 20-25 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 14%. Dimana jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 - 25 Tahun	7	14
2	26 - 35 Tahun	15	30
3	36 - 45 Tahun	28	56
4	>45 Tahun	-	-
Jumlah		50	100

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisisioner yang disebarakan ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase 54% dan karyawan perempuan sebanyak 23 orang dengan tingkat persentase 46%. Adapun jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	54
2	Perempuan	23	46
Jumlah		50	100

Sumber : data primer (kuisioner), diolah (2014)

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan karyawan memiliki pendidikan SMA sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 24%, D3 sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 6% dan pendidikan S1 sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase 60%, dan S2 berjumlah 5 orang dngan tingkat persentase 10%, dan S3 tidak dimiliki karyawan tersebut. Selengkapnya tabulasi data karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	12	24
2	D3	3	6
3	S1	30	60
4	S2	5	10
5	S3	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

d. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan karyawan berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut : karyawan yang paling banyak memiliki masa kerja 1 -10 tahun sebanyak 42 orang dengan tingkat persentase 84%, karyawan dengan masa kerja 11 - 20 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 12%, karyawan dengan masa kerja 21 – 30 tahun masing sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 4%, kemudian karyawan dengan masa kerja >30 tidak ada. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 - 10 tahun	42	84
2	11 – 20 tahun	6	12
3	21 – 30 tahun	2	4
4	>30 tahun	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

e. Responden berdasarkan Gaji

Pengelompokan karyawan berdasarkan gaji memberikan hasil sebagai berikut : karyawan dengan gaji Rp 1 juta – Rp 5 juta sebanyak 40 orang dengan tingkat persentase 80%, selanjutnya karyawan dengan gaji Rp 6 juta – Rp 10 juta sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 14%, sedangkan tidak ada karyawan yang memiliki gaji berkisar antara Rp 11 juta – Rp 15 juta sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase

6%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Jumlah Karyawan Berdasarkan Gaji

No	Gaji	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<Rp. 1 juta		
2	Rp. 1 juta - Rp. 5 juta	40	80
3	Rp. 6 juta – Rp.10 juta	7	14
4	Rp. 11 juta – Rp. 15 juta	3	6
5	Rp. 16 juta – Rp. 20 juta	0	0
6	>Rp. 21 juta	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (kuesioner), tahun (2019)

Berdasarkan karakteristik responden di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kinerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang dalam cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi karyawan untuk mengetahui pengaruh tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai pengaruh tingkat kesesuaian pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang paling banyak adalah yang memiliki gaji sebesar Rp 1 juta – Rp 5 juta sebanyak 40 orang dengan tingkat persentase sebesar 80%, dengan masa kerja yang paling banyak 1 – 10 tahun sebanyak 42 orang dengan Tingkat persentase 84%, memiliki pendidikan S1 sebanyak 30 orang dengan Tingkat persentase 60%, usia berada pada range 36 – 45 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 56% serta memiliki jenis kelamin laki-laki dengan persentase 54% yang berjumlah 27 orang.

4.2. Penilaian Responden

Tingkat kesesuaian materi pengembangan Sumber daya Manusia melalui pelatihan sebagian integral dari manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang strategis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai pengaruh tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, yang meliputi : bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan yang digunakan.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai deskripsi tanggapan responden atas tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

a. Bahan Pelatihan

Tabel 6. Tanggapan responden tentang Bahan Pelatihan.

Tanggapan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Bahan Pelatihan sesuai dengan sistem kerja pada perusahaan	1	2	2	4	57	14	10	70	906		
2. Materi yang digunakan dalam pelatihan cukup di mengerti			12	24	32	64	6	12	194		
3. Kurikulum yang digunakan pada PT Bank Negara Indonesia berorientasi ke dunia usaha			14	28	30	60	6	12	192		
Rata-Rata											157,33

b. Model Komunikasi

Tabel 7. Tanggapan responden tentang model komunikasi.

Tanggapan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Komunikasi yang digunakan dalam pelatihan dapat di mengerti			5	10	10	20	35	70	260		
2. Adanya komunikasi yang baik antara instruktur dan karyawan yang mengikuti pelatihan		4	8	14	28	27	54	5	10	208	
3. Cara atau tipe komunikasi yang disajikan cukup komunikatif dan informatif dalam pengantangan sumber daya manusia		4	8	11	22	30	60	5	10	211	
Rata-Rata											116,33

c. Lama Pelatihan

Tabel 8. Tanggapan responden tentang model komunikasi.

Tanggapan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Pelaksanaan Pelatihan yang dilakukan oleh PT Bank Negara Indonesia 2 kali dalam setahun					7	14	45	90	8	16	201
2. Lama nya pelatihan tergantung dari pemahaman yang dimiliki masing-masing karyawan					5	10	36	72	19	38	251
3. Waktu pelaksanaan UJI yang dilakukan oleh PT Bank Negara Indonesia kurang lebih 2 bulan					9	18	30	60	11	22	202
Rata-Rata											219

d. Media Pelatihan

Tabel 9. Tanggapan responden tentang Media Pelatihan

Tanggapan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Media pelatihan seperti papan tulis, chart (GPP) menunjang pelaksanaan pelatihan					11	22	37	74	2	4	94
2. Sarana pelatihan yang digunakan cukup lengkap					15	30	35	70	3	6	189
3. Peralatan yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan cukup menunjang					16	32	32	64	2	4	185
Rata-Rata											188,66

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Berdasarkan data yang diperoleh dari 50 karyawan yang kemudian diolah dan diuji, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa materi pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari bahan pelatihan, model komunikasi, lama

pelatihan, dan media pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Secara parsial, hanya membuktikan bahwa tidak semua variabel independen tingkat kesesuaian mempunyai pengaruh positif dan diantara semua variable hanya lama pelatihan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sengkang.

Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Penerbit : Alfabeta Bandung.

Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Yuli, Sri Budi Cantika, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Universitas Muhammadiyah Malang

## DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani 2008, Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua, cetakan keenambelas, penerbit : BPF, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, SP. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, Manajemen Personalia, cetakan kesepuluh, Penerbit BPF, Yogyakarta.

Martoyo, Susilo, 2007, Manajemen Sumber Daya Man usia, edisi tujuh, Penerbit : BPF, Yogyakarta.

Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, penerbit : Mandar maju, Bandung.

Nawawi, Hadari, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Universitas Gadjah Mada Press, Yogyakarta.

Panggabean, Mutiara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.

Rachmawati, Kusdyah, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Pertama, Penerbit : Andi, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, edisi kedua, cetakan kedua, Penerbit : Grafindo, Jakarta.

Silalahi, Bennet, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPPI, Jakarta.

Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan kedua, penerbit : YKPN, Yogyakarta.