

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru

Meri Sandora¹, Untung Prayitno²

^{1,2}UIN Suska Riau

e-mail: meri.sandora@gmail.com, [*2untungprayitno@etlg.com](mailto:untungprayitno@etlg.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, adapun sampel yang digunakan sebanyak 35 orang dengan menggunakan metode Sensus. Analisis data yang digunakan dengan metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa biaya dan kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. Sedangkan secara simultan ditemukan bahwa biaya dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap nilai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. Adapun besaran pengaruhnya sebanyak 58.6% , Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Pelatihan dan Pengembangan, Biaya, Kemampuan.*

Abstract

This research aims to determine the factors that influence the implementation of training and development activities for employees of the Technician Section at PT. Barutama Perkasa Services Pekanbaru. The types of data used in this research are primary data and secondary data. The sample used was 35 people using the Census method. Data analysis used quantitative descriptive methods. Based on the research results, it was found that costs and capabilities partially have a significant effect on the value of implementing training and development activities for employees of the Technician Section at PT. Barutama Perkasa Services Pekanbaru. Meanwhile, it was simultaneously found that costs and capabilities together had a significant effect on the value of implementing training and development activities for employees of the Technician Section at PT. Barutama Perkasa Services Pekanbaru. The magnitude of the influence was 58.6%, while the rest was influenced by other variables that were not examined in this research.

Keywords: *Training and Development, Costs, Capabilities.*

1. Pendahuluan

Ditengah ketatnya persaingan saat ini, memaksa setiap perusahaan untuk mampu bersaing dengan memberikan pelayanan yang akurat dan cepat. Salah satu hal yang terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan salah satunya adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawannya agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan mampu memberikan kepuasan tersendiri terhadap para konsumennya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang akan selalu berinteraksi dengan sumber daya manusia yang ada terutama tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam perusahaan sehingga mereka harus diperhatikan, karena tenaga kerja yang akan bekerja dalam arti melaksanakan tugas yang diberikan harus mampu bekerja dengan baik.

Disisi lain, setiap perusahaan pada umumnya selalu memiliki masalah-masalah tertentu baik itu menyangkut dengan masalah keuangan, persediaan bahan baku, tenaga kerja, produksi, pemasaran dan lain-lain. Masalah-masalah tersebut tentu bukan tidak mungkin akan membawa dampak yang negatif terhadap perkembangan perusahaan jika tidak dicari jalan keluar atau solusinya.

Berbagai upaya-upaya konkrit dapat dengan mudah dilakukan dan mampu memecahkan setiap persoalan yang dihadapi jika pihak perusahaan selalu menganggap perlu untuk melakukan terobosan-terobosan yang bersifat positif, sehingga permasalahan-permasalahan yang terjadi dapat dipecahkan dengan baik. Dibeberapa perusahaan-perusahaan berskala besar, tentu selalu berupaya agar permasalahan-permasalahan seperti di atas tidak terjadi dan tidak membawa dampak yang buruk bagi perkembangan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan pada umumnya adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada para karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Pelatihan dan pengembangan merupakan langkah-langkah yang sederhana yang dapat dilakukan oleh perusahaan namun mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan tidak semua karyawan yang bekerja didalam perusahaan benar-benar mengerti dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja apalagi jika karyawan tersebut masih baru bekerja. Selain dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum mengerti dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, aspek lain penyebab perlunya dilakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan adalah dikarenakan setiap perusahaan memiliki Standar Kerja (Point Review) tersendiri. Dan penetapan Standar Kerja (Point Review) ini diharapkan akan mampu membawa pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

PT. Jasa Barutama Perkasa adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang Engine Service, jasa perbaikan body repair dan cat oven, assesoris mobil, ganti oli dan cuci mobil. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa. Adapun jenis kendaraan bermotor yang ditanganinya adalah seperti merek Daihatsu, Isuzu, Toyota, Ford, Nissan, Mitsubishi, Mercedes, BMW, Kia, Hyundai dan lain-lain.

Lima tahun belakangan ini target perusahaan menunjukkan penurunan pencapaian, informasi yang penulis peroleh dilapangan, menurunnya tingkat pencapaian karyawan selama beberapa tahun terakhir selain dikarenakan oleh banyaknya karyawan masih baru juga dikarenakan oleh jarangya kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan, akibatnya tingkat pemahaman para karyawan yang baru bekerja masih minim dan menyebabkan tingkat persentase pencapaian jasa service tidak maksimal.

Pendidikan dan pengembangan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang [22].

Sasaran dari pelatihan dan pengembangan latihan yang dilakukan menurut Nitisemito [23] adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan diharapkan dapat lebih cepat selesai dan hasilnya lebih baik
- b. Penggunaan bahan dapat lebih hemat
- c. Penggunaan peralatan dan mesin dapat diharapkan lebih tahan lama
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
- e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
- f. Biaya produksi lebih rendah
- g. Kelangsungan perusahaan lebih terjamin

Kendala-kendala program yang dilakukan selalu ada dan kita harus berusaha membenahi pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala ini berkaitan dengan peserta, pelatihan atau instruktur, fasilitas, kurikulum dan dana.

- a. Peserta program mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan program karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
- b. Pelatihan atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta program sulit didapat. Akibatnya, sarana yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau teaching skill-nya tidak efektif.
- c. Fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk program ini tidak baik, misalnya buku-buku, alat-alat, dan mesin-mesin yang digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya program.
- d. Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerja dan untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.
- e. Dana program yang tersedia untuk program ini sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahwa pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan [11].

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Riva'i [25], menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kegiatan pelatihan dan pengembangan, dimana faktor-faktor tersebut masing-masing memiliki peran yang sangat penting dan saling berhubungan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Biaya
- b. Fasilitas
- c. Kemampuan

Untuk melihat lebih jelas mengenai hubungan keterkaitan beberapa faktor-faktor tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Biaya

Menurut Sumarni [32] biaya adalah sejumlah uang atau barang yang dibeli dengan uang tersebut untuk membuat produk yang lain. Barang modal disini adalah mesin peralatan pabrik, alat-alat transportasi dan lain-lain.

Menurut Mulyadi [21] biaya digolongkan sebagai berikut:

- a. Menurut Objek Pengeluaran.
 - a. Penggolongan ini merupakan penggolongan yang paling sederhana, yaitu berdasarkan penjelasan singkat mengenai suatu objek pengeluaran, misalnya pengeluaran yang berhubungan dengan telepon disebut "biaya telepon".
- b. Menurut Fungsi Pokok dalam Perusahaan
- c. Biaya dapat digolongkan menjadi 3 kelompok, yaitu: (1). Biaya Produksi, yaitu semua biaya yang berhubungan dengan fungsi produksi atau kegiatan pengolahan bahan baku

menjadi produk selesai. Biaya produksi dapat digolongkan ke dalam biaya bahan baku, biaya tenaga kerja, dan biaya overhead pabrik. (2). Biaya Pemasaran, adalah biaya-biaya yang terjadi untuk melaksanakan kegiatan pemasaran produk, contohnya biaya iklan, biaya promosi, biaya sampel, dll. (3). Biaya Administrasi dan Umum, yaitu biaya-biaya untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan produksi dan pemasaran produk, contohnya gaji bagian akuntansi, gaji personalia, dan lain-lain.

- d. Menurut Hubungan Biaya dengan Sesuatu Yang Dibiayai.
- e. Ada 2 golongan, yaitu: (1). Biaya Langsung (direct cost), merupakan biaya yang terjadi dimana penyebab satu-satunya adalah karena ada sesuatu yang harus dibiayai. Dalam kaitannya dengan produk, biaya langsung terdiri dari biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung. (2). Biaya Tidak Langsung (indirect cost), biaya yang terjadi tidak hanya disebabkan oleh sesuatu yang dibiayai, dalam hubungannya dengan produk, biaya tidak langsung dikenal dengan biaya overhead pabrik.
- d. Menurut Perilaku dalam Kaitannya dengan Perubahan Volume Kegiatan.
- f. Biaya dibagi menjadi 4, yaitu (1). Biaya Tetap (fixed cost), biaya yang jumlahnya tetap konstan tidak dipengaruhi perubahan volume kegiatan atau aktivitas sampai tingkat kegiatan tertentu, contohnya; gaji direktur produksi. (2). Biaya Variabel (variable cost), biaya yang jumlah totalnya berubah secara sebanding dengan perubahan volume kegiatan atau aktivitas, contoh; biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung. (3). Biaya Semi Variabel, biaya yang jumlah totalnya berubah tidak sebanding dengan perubahan volume kegiatan. Biaya semi variabel mengandung unsur biaya tetap dan biaya variabel, contoh; biaya listrik yang digunakan. (4). Biaya Semi Fixed, biaya yang tetap untuk tingkat volume kegiatan tertentu dan berubah dengan jumlah yang konstan pada volume produksi tertentu.
- e. Menurut Jangka Waktu Manfaatnya
- g. Biaya dibagi 2 bagian, yaitu; (1). Pengeluaran Modal (Capital Expenditure), yaitu pengeluaran yang akan memberikan manfaat/benefit pada periode akuntansi atau pengeluaran yang akan dapat memberikan manfaat pada periode akuntansi yang akan datang. (2). Pengeluaran Pendapatan (Revenue Expenditure), pengeluaran yang akan memberikan manfaat hanya pada periode akuntansi dimana pengeluaran itu terjadi.

Kemampuan

Menurut Yusdi [35] mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kakuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok faktor [30] yaitu :

- a. Kemampuan intelektual (intellectual ability) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental-berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b. Kemampuan fisik (physical ability) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Kemampuan identik dengan kompetensi yang dimiliki yang mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Sedangkan menurut Amstrong [1] berikut ini terdapat beberapa daftar kompetensi dalam manajemen kinerja yaitu :

- 1) Pengetahuan kerja dan profesional.
- 2) Kesadaran organisasi/konsumen.
- 3) Komunikasi.
- 4) Keahlian interpersonal.
- 5) Kerjasama tim.
- 6) Inisiatif.
- 7) Keahlian Analitis.
- 8) Produktifitas.
- 9) Kualitas.
- 10) Manajemen/pengawas.

11) Kepemimpinan.

Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Lebih luas lagi tentang pengertian fasilitas menurut Arikonto [2] dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat dicontohkan dengan sarana yang ada di sebuah sekolah dimana fasilitas yang tersedia akan sangat mempengaruhi kelancaran proses belajar mengajar. Begitu juga halnya dengan fasilitas yang tersedia di dalam sebuah perusahaan.

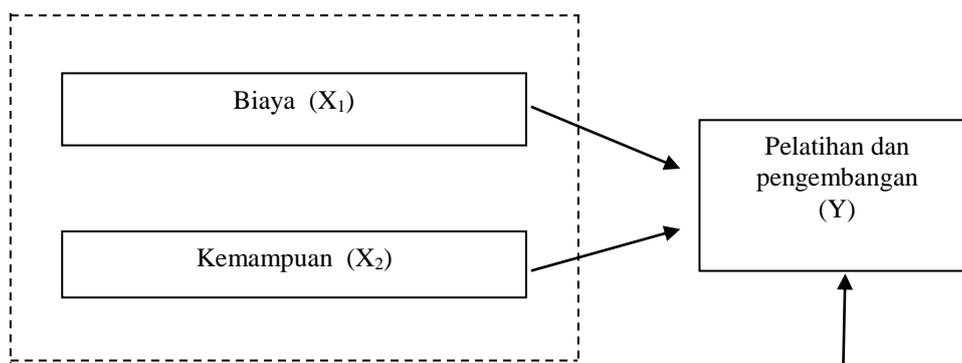
Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan akan sangat mendukung karyawan dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Perusahaan mengalami beberapa masalah baik masalah internal maupun eksternal perusahaan.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian fasilitas, dapat dirumuskan bahwa fasilitas dalam dunia kerja berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan para karyawan dalam bekerja, misalnya dengan tersedianya tempat ruang meeting, kursi-kursi, kendaraan dinas, jaminan kesehatan, insentif, kompensasi serta jenjang karir yang ditawarkan.

2. Metode Penelitian

Berdasarkan hal – hal yang telah dijelaskan di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan

Menurut Riva'i [25], menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kegiatan pelatihan dan

pengembangan, dimana faktor-faktor tersebut masing-masing memiliki peran yang sangat penting dan saling berhubungan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Biaya
Biaya adalah sejumlah dana yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat digunakan dalam membeli produk atau peralatan yang di butuhkan oleh perusahaan.
2. Fasilitas
Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.
3. Kemampuan
Kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan.

Pelatihan dan pengembangan adalah keseluruhan proses Pelatihan dan pengembangan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan penguasaan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan dan pengembangan yang dijalankan oleh PT. Jasa Barutama Perkasa selama ini berjalan sangat baik, dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang baik maka akan berdampak positif bagi perusahaan, terutama karyawan itu sendiri. PT. Jasa Barutama Perkasa dapat mengerjakan perbaikan berbagai merek dan jenis kendaraan seperti merek Daihatsu, Isuzu, Toyota, Nissan, Ford, Mitsubishi, Mercedes, BMW, Kia, Hyundai dan lain-lain. Perusahaan ini sangat memprioritaskan kualitas kerja yang baik dengan waktu penyelesaian yang cepat dan pelayanan yang memuaskan.

Berdasarkan sumber teori yang digunakan oleh penulis dalam melengkapi karya ilmiahnya menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu biaya, fasilitas, kemampuan. Adapun dalam kerangka teori penulis hanya menggunakan dua variabel yaitu biaya, dan kemampuan. Selama ini PT. Jasa Barutama Perkasa bekerja sama dalam memberikan program pelatihan dan pengembangan karyawan, kepada mitra kerjanya yaitu PT. Astra Internasional TBK yang berpusat di Medan. Proses pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan PT. Jasa Barutama Perkasa hanya menyediakan biaya dan kemampuan, sedangkan fasilitas disediakan oleh PT. Astra Internasional TBK. Oleh sebab itu penulis hanya menggunakan dua variabel kedalam kerangka berfikir. Pihak PT. jasa barutama perkasa menyatakan biaya dan kemampuan saling berkaitan, namun kemampuan bisa diartikan sebagai kesanggupan perusahaan dalam menciptakan karyawan yang lebih terampil dan mampu untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan atau konsumen.

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut: “Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknis pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh biaya dan kemampuan”.

Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan (Y)
2. Biaya (X1)
3. Kemampuan (X2)

Tabel 1. Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
----	----------	----------	-----------

1.	Pelatihan dan Pengembangan (Y)	Adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Latihan adalah proses belajar dengan menggunakan teknik-teknik dan metode [29].	<ul style="list-style-type: none"> a. Sikap b. Tingkah laku c. Keterampilan d. Pengetahuan
2.	Biaya (X1)	Adalah kas atau nilai setara kas yang dikorbankan untuk barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat pada saat ini atau di masa mendatang bagi organisasi [13].	<ul style="list-style-type: none"> a. Modal pribadi b. Modal pinjaman dari lembaga keuangan / bank c. Investasi d. Dan lain – lain
3.	Kemampuan (X2)	Kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang [30].	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan intelektual (<i>intellectual ability</i>) b. Kemampuan fisik (<i>physical ability</i>)

Lokasi dan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru yang beralamat di Jl. T. Tambusai No. 42 Pekanbaru.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, seperti jawaban responden mengenai hal-hal yang berhubungan dengan biaya, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah ada di perusahaan seperti lokasi penelitian, sejarah umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, pembagian tugas dan data tentang kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang terdapat pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru yang berjumlah 35 orang yang terdiri dari karyawan bagian teknisi. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 35 orang. Pengambilan sampel didasarkan pada metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara yaitu usaha untuk mendapatkan keterangan-keterangan ataupun informasi dari sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah-masalah penelitian. Dalam hal ini, wawancara dilakukan dengan pimpinan dan staf PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

2. Kuesioner yaitu dengan mengajukan daftar pernyataan yang diisi oleh pihak karyawan. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh karyawan yang berada pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk menganalisa data penulis menggunakan persamaan Regresi Linear Berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Pelatihan dan pengembangan
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
- X₁ = Biaya
- X₂ = Kemampuan
- e = Tingkat kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode Skala Likert.

3. Hasil dan Pembahasan

Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	5.565
Biaya (X ₁)	0.414
Kemampuan (X ₂)	0.738

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 5.565 + 0.414X_1 + 0.738X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5.565 menyatakan bahwa jika tidak adabiaya, fasilitas dan kemampuan, maka nilai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru akan tetap sebesar 5.565.
- b. Koefisien regresi b₁ sebesar 0.414. Ini berarti bahwa jika nilai biaya mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai nilai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru akan mengalami kenaikan sebesar 0.414.
- c. Koefisien regresi b₂ sebesar 0.738. Ini berarti bahwa jika nilai kemampuan mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka

nilai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru akan mengalami kenaikan sebesar 0.738.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji t), uji koefisien determinasi (R²).

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung > F tabel atau Sig < Alpha. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1- α) dan derajat kebebasan (degree of freedom) = n - (k+1) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F hitung	Sig	Tanda	Alpha (α)	Keterangan	Hipotesis
17.017	0.000	<	0.05	Signifikan	H ₀ ditolak H _a diterima

Dari tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa variabel biaya dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap nilai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan degree of freedom (df) = n - (k +1). Dimana apabila t hitung > t tabel atau Sig < Alpha, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t hitung < t tabel Sig > Alpha maka hipotesis ditolak.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
Biaya (X ₁)	4.773	0.006	<	0.05	Signifikan	H ₀ ditolak H ₁ diterima
Kemampuan (X ₂)	5.275	0.000	<	0.05	Signifikan	H ₀ ditolak H ₂ diterima

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa:

(1) Variabel biaya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

(2) Variabel kemampuan secara parsial berpengaruh secara signifikan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

c. Koefisien Determinasi (R²)

KoefisienDeterminasi (R²) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (biaya dan kemampuan) dapat menjelaskan variabel dependennya (pelatihan dan pengembangan).

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Vaiabel	Koefisien Korelasi	Adjusted R Square
Biaya (X ₁) Kemampuan (X ₂), Pelatihan dan Pengembangan (Y)	0.789	0.586

Berdasarkan penjelasan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0.789. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel independen dengan variabel dependen kuat.

Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama biaya dan kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru sebesar 58.6 %. Sedangkan sisanya sebesar 41.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa secara umum variabel pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh biaya dan kemampuan. Hal ini dikarenakan jika tidak ada biaya yang tersedia, maka perusahaan tidak akan dapat melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan, karena kegiatan ini membutuhkan anggaran dana. Begitu juga jika kemampuan karyawan masih sangat minim, maka hal ini akan sangat menguras biaya dan waktu perusahaan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Riva'i [25], menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kegiatan pelatihan dan pengembangan, dimana faktor-faktor tersebut masing-masing memiliki peran yang sangat penting dan saling berhubungan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah biaya, fasilitas dan kemampuan.

Dengan demikian maka dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat erat kaitannya dengan biaya yang dimiliki oleh perusahaan, fasilitas pendukung lainnya dan kemampuan karyawan yang bekerja di dalamnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu biaya dan kemampuan secara parsial memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan, begitu juga secara simultan biaya dan kemampuan sama-sama memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. Adapun besaran pengaruhnya sebesar 58.6 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Amstrong, J. Gerry, 2005, Manajemen Pemasaran, Jilid II, Jakarta; Erlangga.
- [2] Anwar, Prabu, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta ; Bumi Aksara.
- [3] Arikonto, Suhaini, 2006, Dasar-Dasar Pemasaran. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada
- [4] Assauri, Sofjan, 2004, Prinsip-prinsip Manajemen Pemasaran, Jakarta; Rajawali Press
- [5] Chaplin, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- [6] Dale, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusi. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- [7] Edwin, 2005, Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- [8] George, Leonard, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta ; Erlangga.
- [9] Hansen, 2004, Analisis Regresi Terapan, Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama
- [10] Haryanto, Muhammad, 2002, Metode Penelitian Administrasi, Bandung; CV. Alfabeta
- [11] Hasibuan, Malayu P, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Masagung (Jakarta;2003)
- [12] Heizer, Jay, 2004, Manajemen Operasi, Edisi ketujuh, Jakarta ; Salemba Empat.
- [13] Hendri, Manulang, 2003, Tips dan Cara Menyusun Skripsi Tesis Disertasi, Yogyakarta; Shira Media.
- [14] Kotler, Philip, 2003, Manajemen Pemasaran, Jakarta; Erlangga
- [15] Manajemen Pemasaran, Edisi Revisi, Jakarta; Erlangga

- [16] Moekijat. 2003, Manajemen Personalia, edisi revisi, Jakarta; Ghalia Indonesia
- [17] Bukhari, Muhammad, 2009, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan bagian produksi pada PT. Asia Porestama Raya Pekanbaru, Skripsi, UIN Suska Riau, Pekanbaru.
- [18] Dharma, Muhammad, 2005, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Mandar Maju.
- [19] 2004, Manajemen Personalia, edisi revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [20] Muhammad, Yunus, 2006, Tafsir Qur'an Karim, Jakarta; PT. Mahmud Yunus Wadzuryah.
- [21] Mulyadi, 2005, Lingkungan Kerja Yang Produktif, Yogyakarta ; PT. Mitra Usaha.
- [22] Nasution, 2004, Manajemen Personalia, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- [23] Nitisemito, Alex, S, 2005, Manajemen Personalia, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [24] Manajemen Personalia, Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia
- [25] Rivai, Veithzal, M.B.A, 2003, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, (Jakarta ; Raja Grafindo Persada).
- [26] Rudi, Harmoko, 2008, Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, Skripsi, UIN Suska Riau, Pekanbaru.
- [27] Simamora, Henry, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- [28] Dasar-Dasar Pemasaran. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada
- [29] Siagian, Sondang P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta ; Bumi Aksara.
- [30] Robbins, Stephen P, 2007, Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, (Jakarta ; Bhuana Ilmu Populer).
- [31] Sugiyono, 2007, Metode Penelitian Bisnis, Bandung; CV. Alfabeta.
- [32] Sumarni, Sri, 2003, Manajemen Personalia, edisi revisi, Jakarta; Ghalia Indonesia.
- [33] Swastha, Basu, 2003, Manajemen Pemasaran Dasar Konsep dan Strategi, Jakarta; Rajawali Press.
- [34] Winda Suhaini, 2010, Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada PT. Ganda Buanindo Perk. Sei Sako, Skripsi, UIN Suska Riau, Pekanbaru.
- [35] Yusdi, Munandar, 2010, Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta.