

**PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANK DANAMON CABANG MAKASSAR**
Arsyad Tajuddin
Dosen STIMLASH Makassar

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk melihat sampai sejauhmana pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk melihat sampai sejauhmana pelatihan karyawan dalam perusahaan.

Dari hasil perhitungan kinerjakaryawan selama tahun 2014 sampai dengan 2018 menunjukkan bahwa kinerja karyawan selama tahun tersebut terus meningkat setiap tahunnya. Dengan meningkatnya kinerjakaryawan maka dapatlah dikatakan bahwa peranan pelatihan karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerjakaryawan. Dengan demikian maka korelasi antara pelatihan dengan kinerjakaryawan terdapat hubungan yang positif dimana nilai $r = 0,99$.

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja

PENDAHULUAN

Pelatihan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja. Dalam pelatihan dapat memperlancar suatu kegiatan perusahaan dan berhasilnya kinerja karyawan diperlukan adanya manajemen dalam suatu perusahaan agar sasaran dan tujuan yang direncanakan dapat dicapai. Peranan manajemen dalam suatu perusahaan sangatlah berperan dalam mencapai suatu tujuan dalam perusahaan. Tanpa manajemen yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai tujuannya dengan baik. Untuk itulah salah satu faktor manajemen yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, baik perusahaan industri maupun perdagangan dan perusahaan jasa lainnya adalah masalah manajemen personalia.

Dalam memberi pembinaan dan pengembangan kepada karyawan agar karyawan dalam perusahaan dapat mengerjakan kegiatan perusahaan sehari-hari, maka diperlukan suatu penerapan system dan prosedur penetapan metode pelatihan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian, maka dapatlah dikatakan bahwa manajemen memang dapat mempunyai pengertian yang lebih luas daripada defenisi tersebut diatas. Dilain pihak, manajemen mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dihadapi oleh perusahaan dalam menjalankan kegiatannya adalah :“Seberapa jauh pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Makassar ”

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Proses pelatihan dilaksanakan setelah diadakan penerimaan karyawan, sebab pelatihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Memang pelatihan adakalanya diberikan kepada karyawan sebelum ditempatkan dan ditugaskan. Hal ini tergantung kebijaksanaan perusahaan bersangkutan yang menurun pertimbangannya lebih baik. Bagi perusahaan yang dalam penerimaan karyawan menekankan bagi mereka yang sudah berpengalaman tentu saja pelatihan-pelatihan yang diberikan jauh lebih sedikit. Sebaliknya perusahaan yang dalam penerimaan karyawan menekankan kepada mereka yang belum berpengalaman perlu diberikan pelatihan lebih banyak meskipun demikian kedua-duanya harus melaksanakan pelatihan bagi para karyawan apabila perusahaan tersebut menginginkan agar pekerjaannya dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien.

Sebenarnya peran pelatihan saat ini semakin menonjol setelah adanya kecenderungan bagi perusahaan untuk menerima juga karyawan yang belum berpengalaman. Ini mungkin berdasarkan pertimbangan bahwa cara ini untuk mendapatkan karyawan yang sudah berpengalaman agak sulit karena pada umumnya mereka sudah bekerja pada perusahaan yang lain. Setiap perusahaan yang menginginkan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka sama sekali tidak boleh meremehkan masalah pelatihan ini. Memang ada beberapa karyawan dapat memotivasi diri sendiri untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya tanpa campur tangan dari perusahaan yang mampu memotivasi dirinya sendiri adalah sedikit jumlahnya. Disamping itu kemungkinan pelatihan yang dilakukan oleh pribadi-pribadi tidak sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

Menurut Alex. S. Nitisemit, memberikan definisi pelatihan yaitu : Latihan atau training adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan. Dari definisi tersebut diatas maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa hal tersebut sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian pelatihan yang dimaksudkan adalah dalam pengertian yang luas. Sehingga tidak terbatas hanya usaha untuk mengembangkan keterampilan semata-mata, tetapi juga kepada bimbingan dan lain-lain. Selanjutnya menurut Malayu S.P Hasibuan , memberikan definisi latihan sebagai berikut : Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, yang mana karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pertama pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan untuk menutup antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam perusahaan untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sekali lagi, meskipun usaha-usaha ini memakan waktu dan mahal, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif. Lebih lanjut, pelatihan dan pengembangan membantu mereka dalam menghindari diri dari kebosanan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Metode Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan

Dalam merencanakan dan melaksanakan sesuatu pelatihan, harus tetap diingat adanya perbedaan perseorangan daripada para pengikut baik dalam latar pendidikan, pengalaman maupun keinginan, karena waktu, sifat dan cara latihan tersebut memberikan hasil yang memuaskan untuk bagian yang lebih besar dari pada pengikut latihan. Dengan kata lain perbedaan perseorangan dari para pengikut latihan harus mendapatkan perhatian baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaan pelatihan, agar pelatihan benar-benar memberikan manfaat kepada jumlah yang lebih besar. Untuk sesuatu jabatan tertentu, job specification menjelaskan pendidikan yang bagaimana yang harus dimiliki oleh calon pekerja untuk dapat melaksanakan tugas dengan berhasil. Karenanya bahan-bahan yang diajarkan dalam pendidikan harus berhubungan erat dengan apa yang dinyatakan dengan job analisis dari jabatan yang kelak akan dipangku oleh pengikut pelatihan. Jadi salah satu asas pelatihan yang penting ialah agar supaya pendidikan atau pelatihan dihubungkan erat dengan job analisis dari jabatan yang kelak akan dipangku para pengikut pelatihan. Didalam pendidikan, para pengikut harus turut aktif mengambil bagian didalam pembicaraan. Karenanya pendidikan harus dijalankan bukan semata-mata hanya memberikan kuliah. System pendidikan dengan jalan memberi kuliah seringkali membosankan sebab tanpa adanya hak membantah ataupun mengetahui sebab akibatnya sesuatu yang diberikan oleh karenanya pendidikan harus dapat memberikan pendapat untuk memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran antara sipelatih dengan yang dilatih, sehingga pengikut pelatihan turut aktif berpikir selama pelatihan. Bila pelatihan .yang diberikan dengan cara kuliah, maka asas turut aktif harus diterapkan.

Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Bilamana seseorang akan mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan yang asing baginya,

terasalah perlunya terlebih dahulu mempelajari cara bagaimana mengerjakan pekerjaan. Hampir tidak seorangpun yang mampu melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik, bilamana tidak dipelajari terlebih dahulu. Bahkan sesungguhnyapun pekerjaan itu nampaknya mudah misalnya mengetik surat, selaku seorang belum mempunyai pengalaman mengalami kesukaran dalam melaksanakannya.

Pemberian latihan atau pendidikan kepada pegawai didalam suatu perusahaan merupakan tanggungjawab setiap manajer lini. Memang sebelumnya timbul scientific management. Sebagian dari pimpinan perusahaan melihat adanya kenyataan tentang perlunya pendidikan bagi para petugas perusahaan, namun mereka seharusnya setiap manajer mengambil peranan dalam proses latihan atau pendidikan. Kontribusinya bukan bermula atau berakhir pada suatu titik, akan tetapi hal ini merupakan peranan yang kontinue. Memang seorang manajer dapat mempertanggungjawabkan tugas-tugas tersebut. Para manajer tetap mengambil keputusan dan para ahli hanya memberikan layanan dan bantuan untuk latihan atau pendidikan yang bersangkutan.

Karyawan harus dididik secara sistematis jika mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tidak menjadi soal betapa telitipun mereka seleksi dan betapa banyak bakat yang mereka miliki. Kepada karyawan latihan secara sistematis adalah perlu jika mereka diinginkan untuk mencapai cara terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pendidikan dan pengembangan bagi pegawai-pegawainya maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan daripada latihan tersebut. Hal ini dimasukkan agar sasaran daripada pelatihan dapat diketahui secara tepat dalam pelaksanaan latihan dan pengembangan karyawan. Sehingga dengan demikian nyata arah atau tujuan yang harus dicapai. Latihan yang tidak dijelaskan tentang apa yang akan dicapai tidak adalah tidak efektif dan tidak ada gunanya. Berhubungan dengan hal itu, maka tujuan setiap latihan harus dijelaskan dengan baik. Tujuan latihan itu merupakan pedoman dalam menyusun program pendidikan, dalam pelaksanaan dan dalam pengawasan. M. Manulang (85 : 2000) mengemukakan bahwa tujuan utama setiap latihan adalah sebagai berikut :“Latihan adalah agar supaya masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien. Apakah latihan bagi para tenaga staf atau latihan para petugas baru, namun masing-masing latihan bertujuan untuk menambah pengetahuan para pengikutnya untuk lebih mudah ia dapat melaksanakan tugasnya atau memangku jabatannya.”

Pengertian Kinerja

Berdasarkan konsep sistem maka program peningkatan kinerjatidak dapat dilaksanakan pada salah satu bagian atau fungsi operasional perusahaan. Program tersebut harus dilaksanakan secara terpadu diseluruh bagian perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Dari pengertian yang sederhana tersebut dapat diketahui bahwa kinerja harus ada pada setiap fungsi atau bagian dalam perusahaan. Kiranya ada baiknya dikemukakan disini bahwa pada tahun 2000 telah dicetuskan menjadi tahun kinerja nasional di Norwegia yang dikenal dengan nama POSPAC SYSTEM, sistem ini kiranya merupakan hasil pengembangan ahli kinerja di negara-negara Skandinavia pada tahun 1978. adapun kepanjangan dari istilah tersebut menurut Bambang WS. Yaitu :

P = Production, kinerja kegiatan produk (production productivity) :

$$\frac{O}{I} = \frac{\text{Jumlah produksi}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

O = Organization, Kinerja organisasi (organisasi productivity) :

$$\frac{O}{I} = \frac{\text{Jumlah kegiatan organisasi}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

S = Sales, kinerja kegiatan penjualan (sales productivity) :

$$\frac{O}{I} = \frac{\text{Jumlah penjualan}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

P = Product, kinerja produk yang dihasilkan (product productivity) :

$$\frac{O}{I} = \frac{\text{Jumlah produk}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

A = Labour, kinerja tenaga kerja (labour produktivity) :

$$\frac{O}{I} = \frac{\text{Jumlah produktivas}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

C = Capital, kinerja dana atau modal (capital produktivity)

$$\frac{O}{I} = \frac{\text{Jumlah dana / modal}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

Metode Penilaian Kinerja Tenaga Kerja

Kinerja tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala-segala masalah yang bervariasi khususnya pada kasus-kasus di negara-negara berkembang atau pada semua organisasi selama periode antara perubahan-perubahan dan formulasi modal. Pengukuran kinerja SDM menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja orang harian. Pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun).. Kinerja tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana.

$$\frac{\text{Hasil dalam jam – jam standar}}{\text{Masukan dalam jam – jam waktu}}$$

Masukan pada ukuran kinerja tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer yang bermaksud mengevaluasi jalannya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan ke dalam beberapa komponen untuk dianalisa hasil yang sama dapat dihubungkan dengan produksi atau pekerja tata usaha. Untuk mengukur suatu kinerja dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia. Yakni jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk tidak bekerja seperti libur, cuti karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Indeks kinerja tenaga kerja juga dapat dinyatakan menurut cara finansial. Langkah awal dalam menghitung penjualan dalam dollar/nilai tukar uang lainnya. Tahap kedua adalah penyesuaian volume barang-barang yang dijual dalam jumlah produksi dalam membuat penelitian yang tepat. Penjualan dan pemasukan tenaga kerja dalam waktu tertentu mungkin tidak cocok atau tidak memadai, sebab akumulasi penelitian dan pengurangannya berada atau terjadi pada saat lalu

Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengemukakan hipotesis atas masalah tersebut di atas adalah : Diduga pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Makassar menurun” ”.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Analisis

Untuk menguji sampai sejauhmana kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka metode analisis yang digunakan dalam pembahasan skripsi ini adalah metode Koefisien korelasi dengan rumus, yaitu :

$$r = \frac{nEXi.Yi - (EXi)(EYi)}{nEX^1 - (EXi)^2 \quad nEXi^2 - (EYi)^2}$$

Dimana :

r = Koefisien yang nilainya 1 dan +1

Xi = Perubahan pelatihan karyawan, diukur dengan biaya pelatihan

Yi = Perubahan kinerja karyawan, diukur dengan nilai produksi rata-rata karyawan pertahun

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Pelaksanaan Training Melalui Pelatihan pada PT. Bank Danamon Cabang Makassar.

Salah satu sasaran yang perlu diperhatikan oleh setiap aktivitas usaha melalui peningkatan kinerja karyawan yang dapat memberikan keterampilan atau pengetahuan khusus tentang spesifikasi pekerjaan akan dilaksanakan oleh masing-masing karyawan. Hal ini penting, sebab berhubungan dengan kelancaran aktivitas usaha dalam mencapai suatu tujuan. Dengan pentingnya peranan pelatihan karyawan perlu ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja karyawan.

Sasaran pokok yang ingin dicapai, khususnya pada PT. Bank Danamon Cabang Makassar melalui kegiatan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Dengan pelatihan, maka sasaran yang ingin dicapai oleh PT. Bank Danamon Cabang Makassar adalah untuk memberikan keterampilan atau pengetahuan khusus kepada masing-masing karyawan. Hal ini dimana untuk peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.
2. Dengan pelatihan, maka PT. Bank Danamon Cabang Makassar dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki sehingga karyawan yang diserap dapat memberikan hasil yang potensial.

Adapun bentuk dan jenis pelatihan yang dilakukan PT. Bank Danamon Cabang Makassar dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut : 1) Sistem Magang, alah satu sistem yang digunakan oleh PT. Bank Danamon Cabang Makassar adalah melalui sistem magang. Sistem magang dalam pelatihan karyawan mempunyai prinsip umum yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar, sistem magang ini merupakan cara melatih dengan biaya yang sangat murah. Namun sistem magang dalam pelatihan karyawan khususnya pada PT. Bank Danamon Cabang Makassar kurang dilaksanakan hal ini disebabkan oleh kurangnya waktu untuk memberikan pelatihan kepada tenaga kerja karyawan, 2) sistem pelatihan praktek, dalam sistem ini, karyawan atau tenaga kerja lebih ditekankan dalam melaksanakan latihan dalam pelayanan pensiun, hal ini bertujuan agar karyawan atau tenaga kerja dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku pendidikan dengan praktek, dan 3) Sistem Bimbingan, dengan sistem bimbingan ini, pelatihan langsung diberikan bimbingan kepada tenaga kerja atau karyawan dengan demikian maka tenaga kerja atau karyawan akan lebih cepat memahami tentang pelatihan yang diberikan, sistem pelatihan inipun mempunyai kelebihan. Dalam melakukan pelatihan karyawan dengan sistem magang maka kurikulum pelatihan yang digunakan oleh PT. Bank Danamon Cabang Makassar adalah sebagai berikut : Memberikan penerapan tentang spesifikasi pembuatan administrasi pelayanan jasa pensiunan, mencatat segala transaksi-transaksi pensiunan yang terjadi dalam lingkungan PT. Bank Danamon Cabang Makassar, memberikan penjelasan secara material tentang perhitungan jumlah pensiun, hak hak bagi pensiun, melakukan pengawasan dan lain-lain sebagainya. Dalam sistem bimbingan ini, ditunjukan kepada:

- Sie keuangan
- Sie administrasi keuangan
- Arsiparis
- Sie personalia.

Sistem bimbingan dalam pelatihan karyawan, dapat di tujukan melalui kurikulum pelatihan sebagai berikut: menetapkan anggaran pensiun dini.

Tabel Bentuk Dan Jenis Pelatihan pada PT. Bank Danamon

No	Uraian	Bentuk dan Jenis latihan Karyawan		
		Magang	Latihan/Training	Bimbingan
1.	Sistem Pelatihan Karyawan	- Sie Umum - Sie Data & Pemasaran	- Sie Keuangan - Sie Administrasi keuangan - Sie Arsiparis - Sie Personali	- Kepala bidang umum dan personalia - Kepala bidang pelayanan - Kepala bidang keuangan
2.	Sasaran dalam pelaksanaan	- Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan	- Untuk menambah keterampilan karyawan	- Untuk memberikan bimbingan kepada Kepala bidang agar dapat diketahui spesifikasi pekerjaan.

Sumber : PT. Bank Danamon Cabang Makassar

Analisis Kinerja Karyawan

Sistem training melalui pelatihan karyawan selama tahun 5 tahun terakhir menunjukkan bahwa sistem pelatihan karyawan yang dilakukan oleh PT. Bank Danamon Cabang Makassar telah menunjukkan sistem pelatihan yang memadai, sehingga mempengaruhi kegiatan operasional. Hal ini dapat dilihat melalui pembagian jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dalam lima tahun yang dapat dilihat pada table berikut :

Tabel Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan pada PT. Bank Danamon Cabang Makassar Tahun 2014 sampai dengan Tahun 2019

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan yang Mengikuti Latihan (orang)	% Karyawan yang Mengikuti Latihan
2014	52	5	9,62
2015	54	7	12,46
2016	57	10	17,54
2017	61	11	18,03
2018	65	12	18,46

Sumber : PT. Bank Danamon Cabang Makassar

Tabel Perubahan pelatihan Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Makassar 2014 sampai dengan Tahun 2018

Tahun	% Pelatihan Karyawan	Perubahan Pelatihan Karyawan (+ / -)
2014	9,62	-
2015	12,46	3,34

2016	17,54	4,584
2017	18,03	0,49
2018	18,46	0,43

Sumber : PT. Bank Danamon Cabang Makassar

Berdasarkan hasil analisis mengenai peranan pelatihan karyawan, khususnya maka dapat dikatakan bahwa pengaruh pelatihan karyawan telah dilakukan secara memadai. Hal ini terlihat melalui tabel dibawah ini yang nampak bahwa perkembangan pelatihan karyawan tetap dilakukan secara tepat sehingga mengakibatkan prosentase pelatihan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Dalam hubungan dengan uraian tersebut di atas, maka besarnya kinerja karyawan selama tahun 2014 sampai tahun 2018 dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Tahun 2014 Kinerja karyawan = $\frac{57.200}{52} = 1.100$
2. Tahun 2015 Kinerja karyawan = $\frac{62.100}{54} = 1.150$
3. Tahun 2016, Kinerja karyawan = $\frac{67.830}{57} = 1.190$
4. Tahun 2017, Kinerja karyawan = $\frac{73.810}{61} = 1.210$
5. Tahun 2018, Kinerja karyawan = $\frac{80.340}{65} = 1.23$

Dari uraian tersebut di atas, maka untuk melihat korelasi antara Xi dan Yi adalah :

$$r = \frac{n \sum X_i \cdot Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \sqrt{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}}$$

$$r = \frac{5(535,92) - (45)(58,86)}{\sqrt{5(439) - (45)^2} \sqrt{5(694,04) - (58,86)^2}}$$

$$r = \frac{2679,60 - 2.648,70}{\sqrt{2195 - 2025} \sqrt{3470,20 - 3464,50}}$$

$$r = \frac{30,90}{170 \cdot 5,70}$$

$$r = \frac{30,90}{31,14}$$

$$r = 0,99$$

Dengan demikian maka korelasi antara pelatihan dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif sebab r mendekati 1 atau 0,99. Dimana perhitungan tersebut di atas, terdapat hubungan sebab peningkatan pelatihan akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, nampak bahwa koefisien korelasi antara pelatihan dengan kinerja karyawan mempunyai pengaruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penulis memberikan kesimpulan atas masalah tersebut yaitu :

1. Dari hasil perhitungan kinerja karyawan selama tahun 1997 sampai dengan 2001 menunjukkan bahwa kinerja karyawan selama tahun tersebut terus meningkat setiap tahunnya. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka dapatlah dikatakan bahwa peranan pelatihan karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dengan demikian maka korelasi antara pelatihan dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif dimana nilai $r = 0,99$.

Saran-saran

Sehubungan dengan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis kemukakan, maka berikut ini penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada PT. Bank Danamon Cabang Makassar agar perlunya melakukan pelatihan karyawan secara efektif, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
2. Disarankan pula kepada PT. Bank Danamon Cabang Makassar agar untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan peningkatan masalah kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T, Hani, Manajemen Personalialia, Cetakan Kedua, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2001.
- Hasibun Melayu, S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Mas Agung, Jakarta,
- _____ Manajemen Personalialia, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, M. Manajemen Personalialia, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Moh. Agus Tulus, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Midas Surya Grafindo, Jakarta.
- Nitisemito, S. Alex, Manajemen Personalialia, Cetakan Kesembilan, Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Penerbit LPP, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Rusky, A.S. Sistem Administrasi Kompensasi untuk Perusahaan di Indonesia. Cetakan Kesepuluh penerbit Angkasa, Bandung.
- Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE, Gadjah Mada, Yogyakarta.