

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PESISIR BARAT

THE INFLUENCE OF TRAINING AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE LOCAL GOVERNMENT OF WEST COAST DISTRICTS

Muhammad Amin Basri¹, Ahmaludin²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: M.amin@gmail.com

Abstrak

Penelitian dilakukan pada di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Objek penelitian ini adalah permasalahan pelatihan, pengembangan SDM dan kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat, pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat, dan pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian nalisis kuantitatif ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 67 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 47,2%, terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebesar 74,4%, dan terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebesar 77% dan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

Abstract

The research was conducted at the Regional Government of West Pesisir Regency. The object of this research is the problem of training, HR development and employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of training on the performance of West Pesisir Regency Regional Government employees, the effect of HR development on the performance of West Pesisir Regency Regional Government employees, and the effect of training and HR development together on the performance of West Pesisir Regency Regional Government employees. This research uses quantitative analysis research method is an analysis method with numbers that can be calculated or measured, and in the process uses statistical tools. The analysis used is simple and multiple regression. This study used 67 respondents. Based on the results of data analysis, it is found that the answer to the hypothesis is that there is an effect of Training (X_1) on the Performance (Y) of employees in the Regional Government of West Pesisir Regency as evidenced by the partial hypothesis test through the t test obtained the tcount value of Training on Performance of 47.2%, there is an effect of HR Development on employee performance in the Regional Government of West Pesisir Regency of 74.4%, and there is an effect of HR Training and Development together on employee performance in the Regional Government of West Pesisir Regency by 77% and the remaining 23% is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pegawai sebagai unsur SDM berperan sentral dalam setiap aktivitas organisasi, sebab merekalah perencana, pelaku, dan penentu bagaimana tujuan sistem organisasi dapat terwujud karena manusialah yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Menyadari pentingnya unsur SDM dalam suatu organisasi, maka pantaslah jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling berharga dan memiliki dampak langsung pada organisasi tersebut dibandingkan dengan sumber daya yang lain.

Gambaran mengenai tingkat kemampuan unsur SDM atau pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan perannya di dalam organisasi dicerminkan oleh ukuran kinerjanya. Menurut (Mangkunegara, 2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya (berupa finansial, fisik, manusia, dan teknologi) yang dimiliki oleh organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun non formal. Kinerja bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan masalah yang kompleks yaitu individu pegawai, pemimpin dan faktor eksternal lainnya.

Kinerja mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu, sumberdaya manusia, ketrampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber lain. Organisasi dituntut agar

mampu mengoptimalkan sumber-sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

Arah pembangunan Nasional saat ini tertuju pada pentingnya peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat ditempuh dengan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dengan harapan dapat membekali mereka dengan kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan peran dan fungsinya. Namun demikian, kenyataannya menunjukkan bahwa upaya dimaksud belum dapat dapat sepenuhnya mengubah citra pegawai yang berorientasi pada paradigma kerja yang produktif.

Salah satu instrumen dalam pengembangan sumber daya aparatur atau peningkatan kualitas aparatur adalah melalui pelatihan. Melalui pelatihan ini tujuan yang hendak dicapai pada dasarnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pelatihan bagi organisasi dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi pegawai dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan

berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dari sudut pandang inilah tampak arti penting program pelatihan dan pendidikan bagi pegawai karena pegawai akan merasa adanya perhatian dari organisasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Pasal 31 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan bahwa, untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan pegawai negeri sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Hal tersebut juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan pada akhirnya dapat memenuhi tugas pokok dan meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dilakukan untuk menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang serta untuk memperbaiki performance pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaannya. Fenomena yang terlihat di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat tentang pelatihan pegawai adalah minimnya jumlah pelatihan teknis yang diikuti oleh pegawai.

Selain faktor pelatihan, untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah juga dapat melakukan kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk peningkatan kinerja pegawai, maka diperlukan adanya peningkatan kualitas pegawai melalui fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengembangan SDM dapat dilaksanakan dalam bentuk pelaksanaan pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk

memperbaiki kinerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan oleh suatu lembaga. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, ketrampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugasnya.

Program pengembangan SDM dalam hal ini kegiatan pelatihan merupakan salah satu upaya yang dinilai penting dalam peningkatan kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Sebagai contoh, pegawai dengan tupoksi tertentu yang telah mengikuti pelatihan sesuai keahlian yang harus dimilikinya, ternyata memiliki kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan pegawai dengan tupoksi yang sama namun belum pernah mengikuti pelatihan. Pegawai yang telah memiliki kompetensi yang tinggi dapat dilihat dari meningkatnya sikap kerja, pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab dalam bekerja dan disiplin kerja. Fenomena pengembangan SDM di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat, dimana masih ada pegawai yang belum seluruhnya mengikuti pelatihan, baik pelatihan teknis atau struktural maupun pelatihan fungsional.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik mengajukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat"**.

KAJIAN TEORI

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik,

sesuai dengan standar menurut (Mangkuprawira, 2002). Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini manfaat finansial bagi organisasi biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang.

Kemudian, (Wursanto, 2010) mengatakan untuk mempertinggi mutu para pegawai, baik pengetahuan, keterampilan, bakat maupun mentalnya, kepada para pegawai perlu diberikan berbagai macam latihan dan pendidikan. Latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai. Sedangkan menurut (Dessler, 2016), Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Lain halnya dengan (Rivai, 2014a) mengatakan, pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan juga didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil secara garis besar terbagi 2, yakni :

1. Diklat Prajabatan

Diklat Prajabatan merupakan syarat

pengangkatan CPNS menjadi PNS Diklat Prajabatan terdiri dari :

- a. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I;
- b. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II;
- c. Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III.

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) wajib disertakan dalam diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS. CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat pra jabatan untuk diangkat sebagai PNS. Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Peserta diklat Prajabatan adalah semua Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

2. Diklat Dalam Jabatan

Diklat pelatihan SDM yang selanjutnya disebut DIKLATPIM dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi pelatihan SDM aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat pelatihan SDM yang selanjutnya disebut DIKLATPIM dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi pelatihan SDM aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development* (HRD) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai suatu

proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa (Hasibuan, 2017).

Ada dua tujuan utama program lingkungan kerja dan pengembangan pegawai. Pertama, penelitian dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan dan kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2013). Pengembangan sumber daya manusia baik secara mikro maupun secara makro pada hakikatnya adalah merupakan upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan-kebutuhan manusia menurut Maslow, yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan jaminan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan, serta kebutuhan akan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Dalam suatu organisasi, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan atau lingkungan kerja, baik bergelar ataupun non-gelar merupakan usaha untuk memberikan kesempatan bagi pegawainya guna memenuhi kebutuhan (Notoatmodjo, 2013). Di sisi lain dalam (Rivai, 2014) dituliskan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia.

Menurut (Mathis & Jackson, 2013)

berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Jadi kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Pengertian kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh (Dharma, 2013) adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”. Sejalan dengan pengertian tersebut, (Mangkunegara, 2015) menyatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pengertian kinerja menurut (Robbins, 2016) “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai dalam dalam satu satuan waktu. Kinerja pegawai terkait erat dengan pencapaian kualitas/mutu kerja pegawai, pengetahuan dan kecakapan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut (Suprihanto, 2021), aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah pencapaian prestasi kerja, kuantitas dan kualitas pekerjaan, kesediaan untuk bekerja sama, tanggung jawab dan sistem kerja. Selain itu, (Usmara, 2013) mengemukakan aspek-aspek kinerja

mencakup sebagai berikut: 1) kesetiaan, 2) hasil kerja, 3) kejujuran, 4) kepelatihan SDMan, 5) kreativitas, 6) kerjasama, 7) pelatihan SDM, 8) kepribadian, 9) prakarsa, 10) kecakapan, dan 11) tanggung jawab. Nilai penting dari penilaian kinerja menurut (Sulistiyani & Rosidah, 2013) adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Pelaksanaan penelitian direncanakan selama 3 (tiga bulan) yaitu mulai Bulan November 2023 sampai dengan Februari 2024. Objek penelitian ini adalah permasalahan pelatihan, pengembangan SDM dan kinerja pegawai. Menurut (Sugiyono, 2022) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini populasinya yaitu subjek yang diteliti yaitu seluruh pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat yang berjumlah 267 orang. Mendukung penelitian ini, dalam hal penentuan sampel penulis merujuk pendapat (Arikunto, 2017) yang menyatakan “apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka sampel dapat diambil dari keseluruhan populasi. Sedangkan jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil sampel sebesar 10% sampai dengan 25%. Berdasarkan pendapat tersebut, maka penulis mengambil sampel sebanyak 25% dari seluruh pegawai, yaitu sebanyak 67 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui media lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik-teknik sebagai berikut:

1. Metode observasi

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi pengawasan, pelatihan dan kinerja di lokasi penelitian.

2. Metode dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan bacaan, seperti buku/jurnal, peraturan, notulen rapat, catatan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Metode Kuesioner / angket

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

Metode Analisis

Menurut (Priyatno, 2015) menyatakan agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya. Untuk mempermudah kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif

yang dimana analisis kuantitatif ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21. Penggunaan skala likert dengan alternatif skor nilai 1 – 5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Pelatihan (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Pelatihan (X_1)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.779	5.597		1.390	.175
	Pelatihan	.759	.147	.687	5.178	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 5.178. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.668, maka t_{hitung} 5.178 > t_{tabel} 1.668 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y)

adalah $Y = 7.779 + 0.759 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pelatihan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebesar 0.759 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Pelatihan terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.687 ^a	.472	.454	2.684

A. Predictors: (Constant), Pelatihan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pelatihan (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,687 termasuk dalam

kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,472 \times 100\% = 47,2\%$. Dapat disimpulkan

bahwa variabel Pelatihan (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebesar 47,2%, sedangkan sisanya sebesar 52,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Pengembangan SDM (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Hipotesis Pengembangan SDM

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.683	4.266		-.385	.696
	Pengembangan SDM	1.015	.112	.863	9.029	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 9.029. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.668, maka t_{hitung} 9.029 > t_{tabel} 1.668, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel

Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = -1.683 + 1.015 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan SDM akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 1.015 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Koefisien Determinasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.735	1.940

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Pengembangan SDM (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,863 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = 0,744 x 100% = 74,4%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 74,4%, sedangkan

sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Pelatihan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.743	2	170.372	48.376	.000 ^b
	Residual	102.132	29	3.522		
	Total	442.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

Dari uji anova atau uji F didapat F_{hitung} sebesar 48.376 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.134 maka Pelatihan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) dan Pengembangan

SDM (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.753	1.877

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Pelatihan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,877 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,769 \times 100\% = 77\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja sebesar 77% dan sisanya sebesar

23% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Pelatihan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 7
Perhitungan Regresi Berganda Pelatihan, Pengembangan SDM dan Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	

1	(Constant)	.303	4.038	.075	.941
	Pelatihan	1.138	.141	.989	8.062
	Pengembangan SDM	-.184	.128	-.177	-1.443
					.160

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = 0.303 + 1,138 X_1 + - 0,184 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pelatihan sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 1,138 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan SDM sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar - 0,184 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 1,138$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = - 0,184$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pelatihan lebih besar dibandingkan variabel Pengembangan SDM dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pelatihan (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,687 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799) artinya Pelatihan mempunyai kaitan atau hubungan yang kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Pelatihan terhadap Kinerja sebesar $= 5.178 > t_{tabel} 1.668$. Besarnya koefisien determinasi Pelatihan terhadap Kinerja adalah 47,2%. Dengan persamaan regresi Pelatihan dan Kinerja adalah sebesar $Y = 7.779 + 0.759 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pelatihan

akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebesar 0.759 point. Hal ini memberikan pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebesar 47,2%, sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara variabel Pengembangan SDM (X_2) dan variabel Kinerja (Y) pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat sebesar 0,863 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 9.029 > t_{tabel} 1.668$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 74,4%. Untuk model persamaan Pengembangan SDM regresinya adalah $Y = -1.683 + 1.015 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan SDM akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 1.015 point. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil sebesar 48.376 jauh lebih

besar dari nilai F_{tabel} 3.087. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Pelatihan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,877 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat, sebesar 77% dan sisanya sebesar 23% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Pelatihan terhadap Kinerja sebesar $= 5.178 > t_{tabel}$ 1.668. Dengan persamaan regresi $Y = 7.779 + 0.759 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pelatihan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.759 point. Besarnya hubungan antara Pelatihan dan Kinerja sebesar 0,687 (Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 47,2%, sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} 9.029 $> t_{tabel}$ 1.668. Persamaan regresi Pengembangan SDM dengan Kinerja adalah $Y = -1.683 + 1.015 X_2$, yang

menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pelatihan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 1.015 point. Besarnya hubungan Pengembangan SDM dan Kinerja adalah 0,863 termasuk dalam kategori Sangat Kuat, sedangkan besarnya pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja pegawai sebesar 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

3. Terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 48.376 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.087. Persamaan regresi berganda antara Pelatihan dan Pengembangan SDM dengan Kinerja adalah $Y = -0.956 + 1,138 X_1 + - 0,184 X_2$. Besarnya pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 77% dan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja adalah 0,877 (Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Personalialia (Alih Bahasa : Darma)*. Erlangga.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keem). BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber*

Daya Manusia. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Salemba Empat.
- Notoatmodjo, S. (2013). *Perilaku Organisasi*. Rineka Cipta.
- Priyatno, D. (2015). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Mediakom.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik (Edisi 2)*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Suprihanto, J. (2021). *Manajemen*. UGM Press.
- Usmara. (2013). *Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books.
- Wursanto. (2010). *Manajemen Kepegawaian*. Kanesisus.