

# PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN PENDIDIKAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PESISIR BARAT

Riza Palepi <sup>(1)\*</sup>, Epi Parela <sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

\* [rizalnatabelalau@gmail.com](mailto:rizalnatabelalau@gmail.com)

**Abstrak.** Organisasi, baik pemerintah maupun swasta, akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, pelaksanaan aktivitas akan lebih lancar dan prestasi kerja pegawai akan meningkat. Pegawai memegang peran utama dalam setiap upaya untuk mencapai tujuan organisasi dan hasrat organisasi yang menaunginya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pendidikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berdampak pada prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, 44 responden penelitian. Dalam penelitian ini, ada tiga variabel: dua variabel bebas (X1 dan X2), dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya adalah pengembangan sumber daya manusia (X1) dan pendidikan pelatihan (X2), dan variabel terikatnya adalah prestasi kerja pegawai (Y).

Berdasarkan analisis data, jawaban hipotesis berikut ditemukan: pengembangan sumber daya manusia (X1) memengaruhi prestasi kerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 25,9%; pendidikan pelatihan (X2) memengaruhi prestasi kerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 28,9%; dan pengembangan sumber daya manusia (X1) dan pendidikan pelatihan (X2) memengaruhi secara keseluruhan prestasi kerja pegawai (Y).

**Kata Kunci :** Pengembangan sumber daya manusia, pendidikan pelatihan, prestasi kerja pegawai.

**Abstract.** Organizations, both government and private, will always strive to achieve goals effectively and efficiently. With high quality human resources, the implementation of activities will be smoother and employee performance will increase. Employees play a major role in every effort to achieve organizational goals and the desires of the organization that oversees it. The purpose of this research is to find out how training education and human resource development impact on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Pesisir Barat Regency.

This research uses a quantitative research model. In this study, 44 research respondents. In this study, there are three variables: two independent variables (X1 and X2), and one dependent variable. The independent variables are human resource development (X1) and training education (X2), and the dependent variable is employee work performance (Y).

Based on data analysis, the following hypothesis answers were found: human resource development (X1) affects employee work performance (Y), with an influence level of 25.9%; training education (X2) affects employee work performance (Y), with an influence level of 28.9%; and human resource development (X1) and training education (X2) affect overall employee work performance (Y).

**Keywords:** Human resource development, training education, employee performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber

daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai

beban bagi organisasi melainkan aset untuk organisasi. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan pegawai di organisasi tersebut. Di samping itu semakin berkembangnya teknologi informasi serta komunikasi tentunya hal ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya.

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan. Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang di akibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Semua perilaku yang di kontrol oleh individu dan memberikan kontribusi sebagai pencapaian tujuan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi pegawai diantaranya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan pendidikan pelatihan. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik manusia. Tegasnya setiap kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Sedangkan definisi dari daya fisik merupakan kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan kegiatan yang singkat dan pekerjaan yang lama, maupun ketahanannya menghadapi penyakit. Daya fisik sangat menunjang sekali terhadap perkembangan dari sumber daya manusia, karena menjadi faktor penentu bagi seseorang untuk mencapai cita-cita yang telah direncanakan oleh daya pikir. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh

keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi syarat mutlak untuk mencapai kinerja yang Barat maksimal. Setiap manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya guna memacu dalam mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan investasi manusia jangka panjang, karena untuk mewujudkannya perlu menempuh jalur pendidikan yang juga tidak secara otomatis menjadikan dirinya berkualitas. Masih diperlukan proses dalam dunia kerjanya atau penerapannya menuju ke jenjang yang lebih ahli atau berkualitas.

Tabel 1. Kualifikasi Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2022.

No	Nama	Pendidikan	Jurusan	Jabatan	Keterangan
1	Murliana	S2	Sains	Kepala Dinas	Sesuai
2	Aurwahyah B	S2	Manajemen	Sekretaris	Sesuai
3	Elyana Aprini	S2	Manajemen	Kabid Inovasi	Sesuai
4	Edison Hakim	S2	Manajemen	Kabid Capil	Sesuai
5	Medi Nofrianto	S2	Manajemen	Kabid Da'wah	Sesuai
6	Junaidah	S1	Ekonomi	Kabid PIK	Tidak Sesuai
7	Halisa Etika Febrina	S1	Komputer	Perencana	Tidak Sesuai
8	Nofrianggi Irawan	S1	Politik	Kasubag Keuangan	Tidak Sesuai
9	Meutia Aulia	S1	Politik	Kasubag Umum	Tidak Sesuai
10	Aulianda Prasyanti	S1	Statistik	Bendahara	Sesuai
11	Akmala Rusda	S1	Ekonomi	Kasi Perkawinan	Tidak Sesuai
12	Eti Ervina	S1	Hukum	Kasi Pindah Datang	Sesuai
13	Yulia Nurbaiti	D3	Komputer	Pangurus Barang	Tidak Sesuai
14	Rahmatun Azizah	S1	Statistik	Administrator Database	Tidak Sesuai
15	Yudi Mintaraga	S1	Ekonomi	Operator SIAK	Tidak Sesuai
16	Rika Kurnia	S1	Pemerintahan	Operator SIAK	Tidak Sesuai
17	Febaa Mulya	S1	Pemerintahan	Operator SIAK	Tidak Sesuai
18	Deka Silvia	S1	Ekonomi	Operator SIAK	Tidak Sesuai
19	Media Parmana	S1	Ekonomi	Administrasi	Tidak Sesuai
20	Jamalhudin	S1	Pemerintahan	Administrasi	Tidak Sesuai
21	Juni Etika	S1	Pemerintahan	Administrasi	Sesuai
22	Nurul Hidayati	S1	Hukum	Administrasi	Tidak Sesuai
23	Ardi Imron	S1	Pendidikan	Administrasi	Tidak Sesuai
24	Yeni Sumarti	S1	Perpustakaan	Administrasi	Tidak Sesuai
25	Edi Kurniawan	S1	Hukum	Operator KTP	Tidak Sesuai
26	Haris Rizwalto	S1	Sosial	Operator KTP	Tidak Sesuai
27	Arif Sofie	S1	Komputer	Operator KTP	Tidak Sesuai
28	Jimmi Irza	S1	Hukum	Customer Service	Tidak Sesuai
29	Deni Subarja	D3	Perpustakaan	Administrasi	Sesuai
30	Ahmad Maulana	D3	Komputer	Operator KTP	Sesuai
31	Mizab Dahlawi	D3	Perpajakan	Operator KTP	Tidak Sesuai
32	Resa Topika Sari	SMA	-	Operator SIAK	Sesuai
33	Sintiya	SMA	-	Operator SIAK	Sesuai
34	Ginta Diana	SMA	-	Operator SIAK	Sesuai
35	Martan Dopir	SMA	-	Operator SIAK	Sesuai
36	Nurma	SMA	-	Operator SIAK	Sesuai
37	Pauwati	SMA	-	Operator SIAK	Sesuai
38	Agus Ardiansyah	SMA	-	Operator SIAK	Sesuai
39	Purwanto	SMA	-	Operator KTP	Sesuai
40	Ulul Azmi	SMA	-	Operator KTP	Sesuai
41	Yoga Pratama	SMA	-	Operator KTP	Sesuai
42	Ali Barlian	SMA	-	Operator KTP	Sesuai
43	Lela Royani	SMA	-	Customer Service	Sesuai
44	Yeni Susanti	SMA	-	Customer Service	Sesuai
45	Leni Marlinda	SMA	-	Customer Service	Sesuai

Sumber : Bidang Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat, 2023.

Pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa kualifikasi tingkat pendidikan pegawai yang memegang jabatan dalam organisasi sudah memenuhi unsur jika dilihat dari jenjang pendidikannya, namun masih ada pegawai yang memegang jabatan tersebut belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga dapat menghambat terhadap jalannya roda organisasi.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat yang selalu dituntut untuk dapat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan, sehingga diperlukan adanya kualifikasi pendidikan yang tepat serta berkorelasi dengan bidang pekerjaan yang di emban dalam organisasi agar dapat melaksanakan perannya dengan baik dan mampu memberikan kontribusi positif bagi kemajuan organisasi.

Selain kualitas sumber daya manusia, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat juga harus memperhatikan faktor kemampuan dan kualitas pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, organisasi akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang besar dalam suatu organisasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi yang tepat diantara para pegawai atau panitia penyelenggara terhadap diklat yang

diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Setiap organisasi pastinya menginginkan seluruh pegawai memiliki kinerja yang baik, maka ada baiknya organisasi memperhatikan sistem peningkatan kualitas SDM dalam lingkaran organisasi dengan mengikutsertakan kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai dalam organisasi tersebut yang dapat memberi wawasan pengetahuan serta keilmuan untuk memperoleh kualitas pegawai yang professional dan siap bersaing dalam era modern saat ini.

Tabel 2. Kegiatan Pendidikan Pelatihan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2022.

No	Program Diklat	Jumlah Pegawai (ASN)	Partisipasi (%)	
			Tahun 2021	Tahun 2022
1	Diklat Pengembangan Potensi Pegawai	15	5 (4,76)	6 (5,71)
2	Diklat Peningkatan Kualitas Terhadap Pelayanan Publik	15	4 (3,08)	5 (4,76)
3	Diklat Penegakan Peraturan dan Perundang-Undangan	15	4 (3,08)	5 (4,76)
4	Diklat Pengelolaan SDM	15	6 (5,71)	6 (5,71)
5	Diklat Pengelolaan dan Pelaporan Realisasi Dana APBN dan APBD	15	4 (3,08)	5 (4,76)
6	Diklat PIM IV	15	5 (4,76)	3 (2,85)
7	Diklat PIM III	15	4 (3,08)	5 (4,76)
<b>Jumlah Rata - Rata</b>		<b>15</b>	<b>4,03%</b>	<b>4,75%</b>

Sumber : data di olah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat, Tahun 2023.

Berdasarkan pada data tabel 2 tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa pada Tahun 2021 persentase rata - rata pegawai yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan sebesar 4,03% dan pada Tahun 2022 sebesar 4,75%, hal ini menunjukkan jika masih banyak pegawai belum mengikuti program pengembangan SDM pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya dan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Tingkat pencapaian program kerja pegawai pada Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat tertera pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Tingkat Pencapaian Program Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2022.

No	Sasaran Kinerja	Indikator Program Kinerja (Outcome)	Target (%)	Pencapaian (%)
1	Pelayanan Prima dalam Peningkatan Penerbitan Dokumen Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Terlaksananya Pelayanan Prima dalam peningkatan penerbitan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil	100	90
2	Memantapkan Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Pelayanan Administrasi Kependudukan	Peningkatan Kinerja Pelayanan Administrasi Kependudukan	100	85
3	Terpeliharanya jaringan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dengan baik	Memingkatnya Kualitas Pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Pelayanan Pencatatan Sipil	100	85
4	Melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan sesuai standar pelayanan Minimum (Pelayanan Prima)	Tingkat penyelesaian dokumen administrasi kependudukan	100	90
5	Tercapainya Target Nasional Cakupan Akta Kelahiran 0-18 tahun	Memingkatnya Kualitas Pelayanan Pencatatan Sipil	100	85
6	Tersedianya sarana dan prasarana aparatur yang memadai guna menunjang kelancaran penyelenggaraan Tugas dan Fungsi	Pencapaian sasaran meningkatnya kualitas manajemen pemerintahan kantor dalam memenuhi sarana dan prasarana	100	80
Rata-rata Persentase Pencapaian		-	100	85,83

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat, 2023.

Berdasarkan pada data tabel 3 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa pencapaian program kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat masih dapat dikatakan cukup baik dengan pencapaian angka rata-rata sebesar 85,83%, namun hal ini tentunya harus mendapatkan perhatian serius terhadap item sasaran program yang belum mencapai target yang telah ditetapkan dapat lebih ditingkatkan, sehingga dapat tercapainya realisasi program kerja yang maksimal yaitu dengan terpenuhinya pencapaian target 100%, agar mampu untuk mengapai harapan dan tujuan serta visi dan misi organisasi seperti yang diharapkan oleh seluruh unsur yang berada di dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

Prestasi kerja pegawai dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi jabatan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dilakukan penilaian prestasi kerja, melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil prestasi kerja pegawai setiap tahunnya, tercapai atau tidak tercapainya tujuan

organisasi.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat saat ini adalah, kualitas sumber daya manusia belum maksimal, hal ini dapat terlihat masih ada pegawai yang memegang jabatan dalam organisasi belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga dapat menghambat terhadap jalannya roda organisasi, pengembangan sumber daya manusia atau diklat bagi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat belum terpenuhi secara merata, yang menyebabkan masih kurangnya pegawai yang berkompeten sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti kurangnya *workshop* atau pendidikan dan pelatihan bagi pegawai terkait dengan tugas pokok dan fungsinya, bimbingan teknis dan workshop yang ada belum mampu meningkatkan kompetensi SDM, serta prestasi kerja masih rendah terlihat dari tingkat pencapaian kinerja belum sesuai dengan target program kerja yang diharapkan oleh organisasi, hal hal tersebut diatas tentunya berdampak terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi yang diharapkan.

Rumus masalah berikut dibuat berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas: 1. apakah prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia?, 2. Apakah prestasi Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat dipengaruhi oleh pendidikan pelatihan?, 3. apakah ada pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pendidikan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat?.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Jika lembaga pemerintah dapat memproses, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tujuan mereka dapat tercapai. Peran

manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang sangat menentukan karena kelangsungan hidup suatu organisasi pemerintah bergantung sepenuhnya pada manusia sebagai penggerakannya. Pegawai merupakan faktor penting bagi setiap organisasi pemerintahan, karena pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Ndraha mengemukakan bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generatif- inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity, dan imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya (Supriatin, 2021).

Danim mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan) (Sari et al., 2022).

Dengan demikian pengertian kualitas sumber daya manusia Menurut Sunarto yaitu kemampuan seorang karyawan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan agar perusahaan mampu bersaing dimaknai (Atika & Mafra, 2020).

Adapun menurut Pasolong mengemukakan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi (Panambunan et al., 2019), menurut Wirawan, kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya)

yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya (Nur & Sampurna, 2020).

Hal yang sama dikemukakan oleh Anggraeni (2013: 1000), dimana sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi hal ini karena manusia yang merencanakan sampai mengawasi pelaksanaan kegiatan dalam organisasi, di mana sumber daya manusia tersebut harus cukup jumlahnya sesuai kebutuhan serta memiliki keterampilan yang memadai sesuai tuntutan tugas-tugas dalam organisasi. Sumber daya manusia memerankan peran penting dalam skala kecil maupun besar.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Amhas (2018: 138), bahwa yang dimaksud dengan kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai kompetensi unggul dari aspek fisik ataupun aspek intelektual dan Rahardjo (2017:18) menjelaskan pengertian kualitas sumber daya manusia adalah individu-individu atau yang disebut tenaga kerja, karyawan, yang memiliki potensi individu yang bekerja untuk organisasi. Dimana kualitas sumber daya manusia di tentukan oleh bukan aspek ketrampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Dengan berbagai definisi yang telah dituturkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah suatu ciri khas dari dalam diri seseorang yang mampu membedakan individu satu dengan yang lainnya, baik kualitas fisik ataupun non fisik.

Pembangunan suatu negara membutuhkan dua aset utama atau “daya” yang disebut sumber daya (*resources*), yakni sumber daya alam (*natural*

*resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya ini sangat penting untuk menentukan keberhasilan pembangunan dan dalam suatu organisasi (apakah itu organisasi publik atau organisasi swasta). Namun, ketika ditanya mana di antara dua sumber daya lebih penting, jelas bahwa sumber daya manusia lebih penting.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam suatu instansi/organisasi. Banyak pemerintah pusat maupun daerah yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para Pegawai tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan Pegawai dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau pemerintah kampung sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinue terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi seluruh perangkat dalam lingkungan kerjanya.

Pendidikan dan pelatihan menurut Dessler, merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan Pegawai untuk melakukan pekerjaannya (Ningrum, 2016), menurut Sastrohadiwiryo pendidikan dan pelatihan merupakan upaya seorang pemimpin dalam meningkatkan kemampuan serta keterampilan kerja seseorang atau individu dalam sebuah organisasi (Busono, 2016).

Menurut Widodo, pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Nurkholis et al., 2020). Pendidikan dan pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang

sesuai dengan standar (Wahyuningsih, 2019), dan Mulyani menyatakan pendidikan dan pelatihan merupakan “suatu program yang bertujuan untuk menutupi gap antara kecakapan individu dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perangkat organisasi dalam mencapai sasaran Kerja (Mulyani, 2012).

Dalam kenyataan sehari-hari, organisasi sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi organisasi. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai, Sutrisno, mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial (Pentury, 2022).

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi organisasi dalam mencapai tujuannya (Sopyanti Herlina et al., 2019). Untuk itu diperlukan peranan penting dari pegawai yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan tepat. Hasil dan kualitas prestasi kerja yang baik tidak dapat terlepas oleh kinerja yang dibangun oleh pihak pegawai atau karyawan dan manajemen organisasi karena tidak mungkin suatu prestasi kerja yang maksimal itu bisa diperoleh tanpa ada penanganan yang serius dan mendalam dari pihak manajemen organisasi.

Menurut Mangkunegara, prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Amalia Purwaningsih, 2017).

Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu, untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

Penelitian yang mendasari penelitian ini antara lain : 1. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono E., Hidayat D., Efendi S., dengan judul (Sugiono et al., 2020) penelitian Pengaruh Budaya organisasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid. Dengan hasil penelitian sebagai berikut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid. Model dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software statistik AMOS 22, SPSS dan EXCEL 2016. Pengambilan data yang dilakukan pada Yayasan Al Hamid yaitu menggunakan Kuesioner, data yang diperoleh sebanyak 120 responden. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan dan juga Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid dan bahwa Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid melalui Kepuasan Kerja (Sugiono et al., 2020), 2. Penelitian yang dilakukan oleh Faizi A., Trisnowati J., Parelle E. dengan judul penelitian Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung dan hasil penelitian sebagai berikut faktor inti dalam instansi adalah kualitas sumber daya manusia dikarenakan merupakan modal utama dalam meningkatkan kinerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi

menjadi pemicu untuk tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 31 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh kualitas SDM (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 22,7%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 46,6%. Terdapat pengaruh kualitas SDM (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 62,2% (Faizi A., Josiah T., 2018).

## METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Rahawarin & Arikunto, 2015). Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat sebanyak 45 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% (Darwipat et al., 2020). Maka seluruh populasi sebanyak 44 akan dijadikan objek penelitian, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi.

Alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut : uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji T, uji F, uji koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil uji T variable X<sub>1</sub>

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.554	4.971		4.940	.000
	Kualitas SDM (X1)	.431	.112	.509	3.836	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 3,836. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,683, maka thitung 3,836 > ttabel 1,683 sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji T pengaruh Pendidikan Pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil uji T variabel X<sub>2</sub>

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.103	5.451		3.871	.000
	Pendidikan Pelatihan (X2)	.503	.122	.537	4.130	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai thitung 4,130. Apabila dibandingkan

dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,683, maka thitung 4,130 > ttabel = 1,683, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pendidikan Pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Uji hipotesis simultan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Pendidikan Pelatihan (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) ada pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.204	2	126.602	9.510	.000 <sup>b</sup>
	Residual	545.796	41	13.312		
	Total	799.000	43			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pendidikan Pelatihan (X2), Kualitas SDM (X1)

Dari uji F didapat F hitung sebesar 9,510 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,232 maka Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Pendidikan Pelatihan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Pendidikan Pelatihan (X2) secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.499	5.547		3.515	.001
	Kualitas SDM (X1)	.210	.162	.248	1.298	.202
	Pendidikan Pelatihan (X2)	.332	.179	.355	1.856	.071

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan regresi linier berganda : Y =



$$19,499 + 0,210X_1 + 0,332X_2 + e_t .$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah : 1. setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar satu satuan, maka Prestasi Kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,210 satuan, 2. setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pendidikan Pelatihan sebesar satu point, maka Prestasi Kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,332 satuan.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,332$  lebih besar daripada koefisien regresi  $X_1=0,210$ . Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pendidikan Pelatihan lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

Berdasarkan hasil olah data, maka diperoleh Koefisien determinasi Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pendidikan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 <sup>a</sup>	.317	.284	3.649

a. Predictors: (Constant), Pendidikan Pelatihan (X2), Kualitas SDM (X1)

Koefisien Determinasi sebesar 31,7%, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pendidikan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 31,7% dan sisanya sebesar 68,3% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas

diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. hasil uji hipotesis Parsial variabel  $X_1$  terhadap Y dan uji hipotesis variabel  $X_2$  terhadap Y, diterima atau berpengaruh terhadap variabel Y, 2. hasil pengujian hipotesis secara simultan variabel kualitas sumber daya manusia dan variabel pendidikan pelatihan terhadap variabel prestasi kerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil sebesar 9,510 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,232.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Purwaningsih, B. M. (2017). Informatics and Business Institute Darmajaya 14. Z.A. *Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu*, 3(1), 781310.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355.  
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, 1(1), 81–114.  
<https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>
- Darwipat, D., Syam, A., & Marhawati, M. (2020). Pengaruh Program Flash Sale terhadap Perilaku Impulsive Buying Konsumen Marketplace. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 1(2), 58.  
<https://doi.org/10.26858/je3s.v1i2.18635>
- Faizi A., Josiah T., P. P. (2018). *Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi*.
- Mulyani, E. (2012). Model Pendidikan Kewirausahaan di Pendidikan Dasar dan Menengah. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 8(1), 1–18.  
<https://doi.org/10.21831/jep.v8i1.705>
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi*, 9(1).

- <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>  
 Nur, W. S. M. D., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364–376. <http://ejurnal.stimata.ac.id/index.php?journal=DINAMIKA&page=article&op=view&path%5B%5D=398>
- Nurkholis, A., Samsugi, S., Fitratullah, M., Permatasari, B., Widodo, T., & Meilisa, L. (2020). Pelatihan Customer Service Untuk Tenaga Kependidikan Smkn 2 Kalianda. *Journal of Technology and Social for Community Service (JTSCS)*, 2(2), 167–172. <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/teknoabdimas>
- Panambunan, J., Sambiran, S., & Kimbal, A. (2019). Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat di Kota Tomohon. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 1–10.
- Pentury, G. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Terminal Bbm Kabupaten Kepulauan Aru. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 33–46. <https://doi.org/10.30598/manis.6.1.33-46>
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 173–188. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>
- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, 2(1), 148–153. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/1887/1354>
- Sopyanti Herlina, E., Koswara, D. D., & Achmad Kurniady, D. (2019). Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI Persero Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(1), 53–70. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v1i1.3753>
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan. *Jurnal Ilmiah MEA ...*, 4(2), 602–627. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/929>
- Supriatin, A. D. S. (2021). *PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR DESA PASIRSARI CIKARANG SELATAN*. 6(November), 6.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.