

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN SIROMBU
KABUPATEN NIAS BARAT**

**THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES TRAINING AND
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
SIROMBU DISTRICT OFFICE
WEST NIAS DISTRICT**

Magdalena Hia¹⁾, Nurbet²⁾, Vina Maria Ompusunggu³⁾

¹⁾Mahasiswa Manajemen Universitas Quality

²⁾Dosen Manajemen Universitas Quality

Jln Ngumban Surbakti no. 18, Kode Pos 12345, Indonesia

magdalenahia209@gmail.com

Abstrak

Tujuan pelaksanaan Penelitian Skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat. Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan Metode penelitian Kuantitatif dengan Model Asosiatif dengan hubungan Variabel Ganda dengan dua Variabel Independen dan satu variabel Dependen dengan menggunakan Korelasi sederhana dan Korelasi Ganda di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh atau sensus karena jumlah responden yang sedikit dengan jumlah responden 30. Berdasarkan hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja

Abstract

The purpose of this Thesis Research is to determine the effect of training and human resource development on employee performance, the influence of human resource development on employee performance and to find out how much influence simultaneously on employee performance at the Sirombu District Office, West Nias Regency. The research was carried out using Quantitative research methods with an Associative Model with the relationship of Multiple Variables with two Independent Variables and one Dependent variable using simple Correlation and Double Correlation at the Sirombu District Office, West Nias Regency with the sampling technique used in this study, namely the saturated sampling method or

census because of the small number of respondents with 30 respondents. Based on the results of this study revealed that training and human resource development, simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Human Resources Development, Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap Instansi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memilih pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Organisasi tidak hanya berupaya memperluas pengetahuan, keterampilan, dan orang-orang di bidangnya.

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dan pertama dalam proses pencapaian tujuan dan pembangunan organisasi dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan organisasi. Bukan saja sekarang akan tetapi juga untuk masa depan hidup organisasi. Oleh karena itu pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sangat bermanfaat bagi pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi bagi pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau tugas ke depan.

Rivai (2014) menyebutkan bahwa pelatihan dapat dilihat dan beberapa konsep sebagai berikut:

1. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Program pelatihan secara formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap dan pengetahuannya.

Menurut Malayu Hasibuan (2016) prinsip pengembangan SDM adalah “peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan”. Agar pengembangan mencapai hasil yang lebih baik dengan biaya yang relative kecil hendaknya terlebih dahulu menetapkan program pengembangan. Dalam program pengembangan harus dituangkan prosedur, sasaran, kebijaksanaan, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan organisasi hendaknya di informasikan secara terbuka kepada semua karyawan dan anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing masing.

Setiap pemimpin perusahaan sangat perlu mengevaluasi kinerja, untuk mengetahui manakah karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi agar perusahaan dapat memberikan Penghargaan (reward) pada orang yang tepat. Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2018) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu”.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dalam pengambilan data. Populasi ini adalah semua pegawai pada kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik nonprobability adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk sampel. sebagaimana Menurut Sugiyono (2018) Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dimana jumlah pegawai karena kurang dari 50 orang maka lebih baik diambil semua, hal ini sering terjadi dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat yaitu 30 orang.

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan dalam masalah ini adalah metode penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data kuantitatif /statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Salah satu metode kuantitatif adalah metode survey. Berdasarkan yang telah dikemukakan disini bahwa metode penelitian survey adalah metode penelitian untuk mendapatkan data yang terjadi dimasa lampau atau saat ini,tentang keyakinan ,pendapat karakteristik ,prilaku,hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi,teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara) yang tidak mendalam,dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan yang bersifat deskriptif

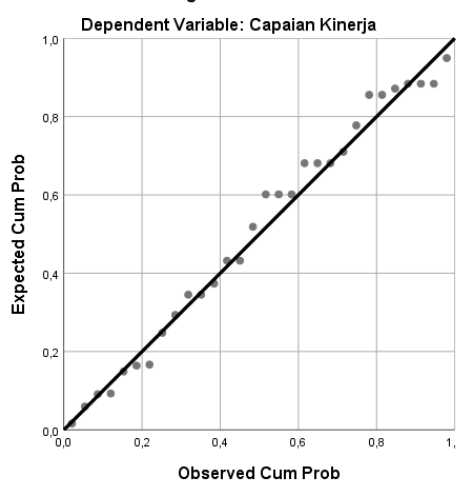
Teknik Analisis Data

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda berupa uji F (uji simultan) uji T (uji parsial), serta ujiasumsi klasik berupa uji normalitas, ujimultikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala linkert dengan interval skor 1-5. Analisis ini menggunakan aplikasi software SPSS 25 untuk menganalisis data secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian 2023, (Hasil data kuesioner yang (Diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)

Berdasarkan tampilan gambar 2 grafik normal *P-Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan grafik histogram memberikan pola berdistribusi normal dimana data menyebar disekitargaris diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Kesimpulannya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

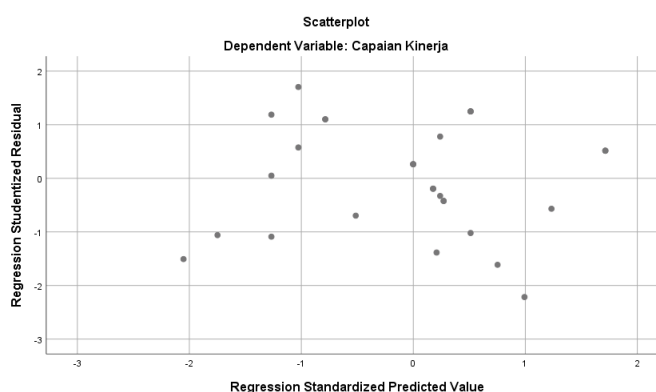
Tabel 1. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,850	2,692		1,430	,164		
	Pelatihan	1,695	,116	1,356	9,652	,000	,259	3,756
	Pengembangan SDM	,990	,199	,896	4,986	,001	,259	3,756

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan nilai Tolerance menunjukkan hasil bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tampilan pada grafik Scatterplots terlihat bahwa titik-titik tersebar dengan baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y serta titik-titik yang menyebar secara acak. Maka, kesimpulannya adalah model ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan (Y) dimana tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi Durbin – Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,926 ^a	,857	,849	1,624	1,937

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian 2023, (Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)



Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa hasil Durbin-Watson dalam penelitian ini adalah 2,612. Dari hasil uji autokorelasi Durbin Watson dalam penelitian ini memiliki nilai $n = 30$, $d = 1,937$, $dL = 1,283$, nilai $Du = 1,566$, $4-dL = 2,717$, dan nilai $4-dU = 2,434$ nilai dL dan nilai dU didapat berdasarkan tabel Durbin-Watson 5%. Maka hasil kesimpulan diatas adalah tidak ada kesimpulan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,499	2	71,250	84,125	,000 ^b
	Residual	22,868	27	,847		
	Total	165,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Penelitian 2023, (Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)

Berdasarkan tabel 3 dari Uji F terdapat nilai F hitung sebesar 84,125 dengan probabilitas 0,000. Artinya, model regresi pada penelitian ini dapat memprediksi kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama-sama variabel pelatihan dan pengembangan SDM mempengaruhi kinerja karyawan karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$).



Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,850	2,692		1,430	,164		
	Pelatihan	1,695	,116	1,356	9,652	,000	,259	3,756
	Pengembangan SDM	,990	,199	,896	4,986	,001	,259	3,756

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian 2023, (Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)

Pada tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Pelatihan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 , nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai
2. Variabel Pengembangan SDM memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 , nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai

Uji Analisis Regresi

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan model regresi dari penelitian ini dengan persamaan sistematis yang dirumuskan sebagai berikut:



Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3,850	2,692			1,430	,164		
	Pelatihan	1,695	,116	1,356		9,652	,000	,259	3,756
	Pengembangan SDM	,990	,199	,896		4,986	,001	,259	3,756

c. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian 2023, (Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)

$$Y = 3,850 + 1,695 (X_1) + 990 (X_2) + e$$

Pada tabel 5 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai kolom B *constant* adalah Sebesar 3,850 menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak memiliki nilai atau 0, maka kinerja pegawai adalah 3,850 .

1. Koefisien (β_1) = 1,695

Diketahui bahwa nilai koefisien pelatihan (β_1) sebesar 1,137 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 kali maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,695 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

2. Koefisien (β_2) = 990

Diketahui nilai koefisien Pengembangan SDM (β_2) sebesar 990, berarti ada pengaruh positif Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai, Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pengembangan sumber daya manusia sebesar 1 kali maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 990 dengan variabel lain yang konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,926 ^a	,857	,849	1,624	1,937

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

Sumber: Hasil Penelitian 2023, (Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)

Berdasarkan table 6 diatas Besaran nilai Adjusted R Square sebesar 0,857 pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa 85,7% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan Pengembangan SDM, Kemudian sisanya sebanyak 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi dan uji parsial (Uji-t) nilai variabel bebas Pelatihan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 1,695 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti berpengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan jika semakin baik pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Variabel pelatihan memiliki hasil positif dikarenakan seluruh Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat telah memenuhi beberapa kinerja pegawai dengan baik yaitu kompetensi pegawai, ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas kerja, kemandirian, dan komitmen kerja.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji regresi dan uji parsial (Uji-t) nilai variabel bebas pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,990 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang

berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengembangan Sumber Daya Manusia maka kinerja pegawai semakin baik dan semakin tercapai, begitu pula sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersama atau simultan pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan pelatihan dan pengembangan SDM terhadap pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan SDM secara merata kepada seluruh pegawai. Pengembangan sumber daya manusia diupayakan dengan membuat perencanaan mengenai pembinaan sumber daya manusia dan penilaian kinerja yang dihasilkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: RajaGrafindo Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas ke 13 Jakarta : Rineka Cipta kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta keempat.*
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV*
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.*
- Narbuko, Cholid & Achmadi, Abu. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)*