

# PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PASAR KOTA BINJAI

Oleh:

Veramika Br Sembiring<sup>1)</sup>

Hasrat Firmanniat Harefa<sup>2)</sup>

Immanuel Zega<sup>3)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan<sup>1,2,3)</sup>

E-mail:

[veramikas@gmail.com](mailto:veramikas@gmail.com)<sup>1)</sup>

[hasratharefa62@gmail.com](mailto:hasratharefa62@gmail.com)<sup>2)</sup>

[immanuelzega@gmail.com](mailto:immanuelzega@gmail.com)<sup>3)</sup>

## ABSTRACT

*This study aims at determining partially and simultaneously the effect of Training and Human Resource Development on Employee Performance at Manpower, Industry, and Market Trade Office of Binjai City. This study applied a descriptive method with a quantitative approach, with the sampling technique using the total sampling method. The number of samples in this study were 36 employees with the status of a State Civil Apparatus. Then, in the analysis of research data using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 25.0. The results of the coefficient of determination of this study indicate that Training and Human Resource Development on Employee Performance with an multiple linear regression results  $Y = 11.169 + 1.443 + (-1.484)$  This means that training has a positive influence and Human Resource Development has a negative effect, R value of 88.7% and R square value of 77.4 % means that it has a very strong relationship. Then, partially training on employee performance  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (10,899 > 2,035) at a significant level of  $0.000 < 0.05$ , and Human Resource Development on employee performance  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  (-8,064 < -2,035) at a significant level of  $0,000 < 0,05$  then simultaneously Training and Human Resource Development on Employee Performance of  $F_{hitung} 60,995 > F_{tabel} 3,295$ . With these results, simultaneously training and development of human resources have a positive and significant impact on employee performance. Partially, training has a positive and significant effect on employee performance, and partially human resource development shows an opposite and significant effect on employee performance at the Manpower, Industry and Trade at Department binjai city.*

**Key Word: Training, Human Resource Development, Employee Performance**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan secara simultan pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Perdagangan Pasar Kota Binjai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara. Kemudian, dalam analisis data penelitian menggunakan *Statistical Product and Service*

*Solution* (SPSS) versi 25.0. Hasil Koefisien determinasi penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil regresi linier berganda  $Y = 11,169 + 1,443X_1 - 1,484X_2$  Artinya Pelatihan memiliki pengaruh positif dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh negatif atau berlawanan arah, nilai  $R$  sebesar 88,7% dan nilai  $R^2$  sebesar 77,4% artinya memiliki hubungan sangat kuat. Kemudian, secara parsial Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,899 > 2,035$ ) pada taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  ( $-8,064 < -2,035$ ) pada taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  kemudian secara simultan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $F_{hitung} 60,995 > F_{tabel} 3,295$ . Dengan hasil tersebut, secara simultan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial pengembangan sumber daya manusia menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan Pasar Kota Binjai.

**Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.**

## 1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah lembaga ataupun organisasi dalam mencapai titik kesuksesannya tidak terlepas dari kemampuan mengikuti perkembangan zaman dan perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, tentu dalam hal ini harus dibayar dengan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, dan memiliki keterampilan yang mumpuni sehingga pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia ini menjadi hal yang *sustainable* dalam lembaga ataupun organisasi.

Dengan demikian, pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan metode-metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori dalam waktu yang singkat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada saat ini maupun dimasa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasari dengan metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang telah diberikan

organisasi dalam mencapai sasaran organisasi. Sasaran dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Dinas tenaga kerja, perindustrian dan perdagangan pasar kota Binjai merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, perindustrian dan perdagangan pasar, tidak menutup kemungkinan dalam ruang lingkup dinas tenaga kerja, perindustrian dan perdagangan pasar kota Binjai juga memiliki hambatan-hambatan dalam menyelenggarakan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh karena kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, di mana dalam upaya menciptakan kinerja pegawai tampak dan teridentifikasi bahwa masih terdapat berbagai masalah dan kendala. Kendala-kendala tersebut mencakup, setiap proses pengerjaan tugas yang dibebankan kepada pegawai masih mengalami keterlambatan karena disebabkan kurangnya pengetahuan dan keterampilan terhadap tugas yg telah dibebankan serta tingkat kesalahan kerja yang relatif tinggi sehingga hasil kerja

tidak sesuai dengan prosedur yang diharapkan.

Peneliti menganalisis bahwa kendala-kendala tersebut dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang belum maksimal, sehingga apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai tidak dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan prosedur, rencana serta target waktu yang ditentukan. Secara organisasional, jabatan yang diduduki oleh beberapa Pegawai tidak selalu berdasarkan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki, fakta yang ditemukan bahwa terdapat lulusan yang tidak berdasarkan latar belakang pendidikan sehingga kurang mampu menyelesaikan tugas dengan baik karena kurangnya keahlian dalam bidang tersebut.

Adapun batasan penelitian ini dibatasi hanya pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja pegawai pada Dinas tenaga kerja, perindustrian dan perdagangan pasar Kota Binjai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti menarik rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga kerja, perindustrian dan perdagangan pasar kota Binjai ?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga kerja, perindustrian dan perdagangan pasar kota Binjai ?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga kerja, perindustrian dan perdagangan pasar kota Binjai ?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Pelatihan

Mangkunegara (2020: 44) mengemukakan bahwa pelatihan

adalah proses pendidikan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dalam jangka pendek kepada pegawai non-manajerial dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis pada tujuan yang terbatas.

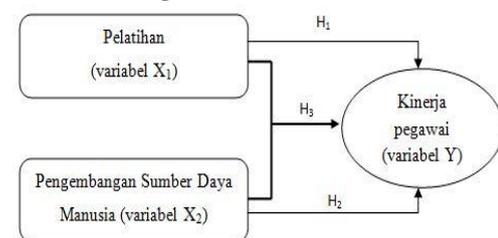
#### 2.1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

pengembangan adalah “Suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum” (Mangkunegara, 2020:44).

#### 2.1.3. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Sedarmayanti (2020:283) adalah kinerja berasal dari kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) artinya “*thing done*” sesuatu hasil yang diselesaikan. Dari kata *performance* kinerja dapat diterjemahkan sebagai Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, ataupun dapat diasumsikan kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan bukti secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang ditetapkan.

## 2.2. Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil olahan penulis (2021)

Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian teori diatas dan kerangka pemikiran penulis menetapkan hipotesis, yaitu :

- H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga kerja, perindustrian dan perdagangan pasar kota Binjai.
- H<sub>2</sub> : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga kerja, perindustrian dan perdagangan pasar kota Binjai.
- H<sub>3</sub> : Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga kerja, perindustrian dan perdagangan pasar kota Binjai.

### 3. METODE PELAKSANAAN

#### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas tenaga kerja, perindustrian, dan

**Tabel 3.1 : Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Pengukuran
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	proses pendidikan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang dibagi dalam jangka pendek untuk pelatihan kepada pegawai non-manajerial dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan terbatas	1.Reaksi 2.Pelajaran 3. ingkah laku 4.Hasil	Skala Likert
Pengembangan sumber daya manusia (X <sub>2</sub> )	suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.	1.Pendidikan formal 2.Pelatihan kerja 3.Pengembangan (bimbingan kerja)	
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1.Kualitas Kerja 2.Kuantitas 3.Tanggung jawab 4.Kerjasama 5.Inisiatif	Skala Likert

Sumber : Diolah oleh penulis (2021)

perdagangan pasar kota Binjai, yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan Nomor 113, Pahlawan, Kecamatan Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara - 20743. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2021 sampai September 2021.

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai di Dinas tenaga kerja, perindustrian dan perdagangan pasar kota Binjai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 36 orang.

#### 3.2.2. Sampel

Kriteria sampel adalah aparatur sipil negara (ASN) di Dinas tenaga kerja, perindustrian dan perdagangan pasar kota Binjai. Pengambilan sampel berdasarkan teknik *total sampling*, maka penulis menentukan sampel 36 orang pegawai yang berstatus aparatur sipil negara.

### 3.3. Operasional Variabel Penelitian

## 4.HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Karakteristik Responden

**Tabel 4.1 : Karakteristik Responden**

Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	22 Orang	61,1 %
	Perempuan	14 Orang	38,9 %
Pendidikan terakhir	Diploma III (D-3)	5 Orang	13,9 %
	Strata I (S-1)	27 Orang	75,0 %
	Strata II (S-2)	4 Orang	11,1 %
Pangkat Golongan	II/ c - (Pengatur)	2 Orang	5,6 %
	II/ d - (Pengatur tingkat I)	3 Orang	8,3 %
	III/a - (Penata muda)	6 Orang	16,7 %
	III/b - (Penata muda tingkat I)	6 Orang	16,7 %
	III/c - (Penata)	7 Orang	19,4 %
	III/d - (Penata tingkat I)	5 Orang	13,9 %
	IV/a - (Pembina)	5 Orang	13,9 %
	IV/b - (Pembina utama tingkat I)	2 Orang	5,6 %

Sumber : Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 25.0 (2021)

### 4.2. Uji Validitas dan Realibitas

**Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Statistik Reliabilitas**

Hasil Uji Validitas Pelatihan (Variabel X <sub>1</sub> )					
Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig.	signifikansi	Keterangan
Item 1	0,605	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,388	0,3291	0,190	0,05	Valid
Item 3	0,605	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,715	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,379	0,3291	0,023	0,05	Valid
Item 6	0,415	0,3291	0,012	0,05	Valid
Item 7	0,670	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 8	0,330	0,3291	0,500	0,05	Valid
Item 9	0,423	0,3291	0,010	0,05	Valid
Item 10	0,435	0,3291	0,008	0,05	Valid
Hasil Uji Validitas Sumberdaya Manusia (Variabel X <sub>2</sub> )					
Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig.	signifikansi	Keterangan
Item 1	0,664	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,475	0,3291	0,003	0,05	Valid
Item 3	0,669	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,635	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,583	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,519	0,3291	0,001	0,05	Valid
Hasil Uji validitas Kinerja Pegawai (Variabel Y)					
Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig.	signifikansi	Keterangan
Item 1	0,663	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,593	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,651	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,630	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,685	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,511	0,3291	0,001	0,05	Valid
Item 7	0,669	0,3291	0,000	0,05	Valid
Item 8	0,620	0,3291	0,000	0,05	Valid
Hasil Uji Statistik Reliabilitas					
Variabel	Cronbach's Alpha	r <sub>alpha</sub>	Kriteria		
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,661	0,6	Reliabel		
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	0,624	0,6	Reliabel		

Kinerja Pegawai (Y)	0,776	0,6	Reliabel
---------------------	-------	-----	----------

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS 25.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji Validitas dan Realibitas diatas, maka dapat menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan valid yang memiliki nilai lebih besar  $r_{tabel}$ , dan diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari tiga variabel

lebih dari nilai  $r_{alpha}$ , maka dapat dikatakan reliabel atau terpercaya dan memenuhi syarat sebagai alat jaminan konsistensi data.

### 4.3. Uji Normalitas

**Tabel 4.3: Hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,25191836
Most Extreme Differences	Absolute		,166
	Positive		,087
	Negative		-,166
Test Statistic			,166
Asymp. Sig. (2-tailed)			,014 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,251 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,240
		Upper Bound	,262

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan SPSS 25.0 (2021)

### 4.4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.4 : Hasil uji multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan (X <sub>1</sub> )	,309	3,235
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	,309	3,235

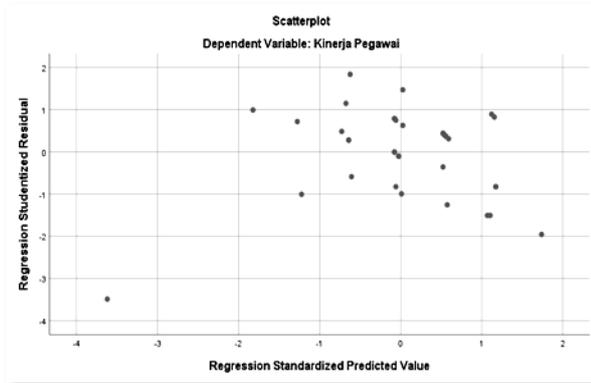
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan SPSS 25.0 (2021)

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai

*Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka data terbebas multikolinieritas.

### 4.5. Uji Heterokedisitas



Sumber : Data penelitian diolah menggunakan SPSS 25.0 (2021)

**Gambar 4.1 : Uji heterokedastisitas dengan scatterplot**

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada Y serta tidak ada pola yang membentuk, maka hal ini menunjukkan bahwa data dalam

penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.6. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.5 : Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,169	3,210		3,479	,001
	Variabel X <sub>1</sub>	1,443	,132	1,575	10,899	,000
	Variabel X <sub>2</sub>	-1,484	,184	-1,165	-8,064	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan SPSS 25.0 (2021)

Berdasarkan hasil tabel tersebut, yaitu  $Y=11,169+1,443(X_1)+(-1,484)(X_2)$  dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 11,169, ini menunjukkan bahwa apabila nilai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bernilai konstanta, maka kinerja pegawai sebesar 11,169.
2. Koefisien pelatihan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai sebesar 1,443 dan bernilai positif, artinya setiap perubahan pelatihan (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan,

maka mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 1,443.

3. Koefisien variabel (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai sebesar -1,484 dan bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) sebesar 1 satuan, maka mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar -1,484.

#### 4.7. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.6 : Hasil uji determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,887 <sup>a</sup>	,787	,774	1,28930	1,543

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan SPSS 25.0 (2021)

Berdasarkan uji determinasi ( $R^2$ ) diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut, yaitu :

1.  $R = 0,887$ , hubungan antara variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel ( $Y$ ) sebesar 88,7% artinya memiliki hubungan yang sangat kuat.
2. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,774 berarti 77,4% variabel ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variabel ( $X_1$ )

dan variabel ( $X_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 22,6% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

3. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 1,289, semakin besar standar deviasinya berarti model semakin tidak baik.

#### 4.8. Uji signifikasi individu (Uji-T)

**Tabel 4.7 : Hasil uji signifikasi individu (Uji-T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	11,169	3,210		3,479	,001
Variabel $X_1$	1,443	,132	1,575	10,899	,000
Variabel $X_2$	-	,184	-1,165	-8,064	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan SPSS 25.0 (2021)

Hasil tabel koefisien Uji T diatas dapat diinterpretasi yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai koefisien yang diperoleh dari variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 10,899 maka dapat diartikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,899 > 2,035$ ), dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yaitu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), maka  $H_1$  diterima.

2. Nilai koefisien yang diperoleh dari variabel Pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) sebesar -8,064 maka dapat diartikan  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  ( $-8,064 < 2,035$ ), dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yaitu secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), maka  $H_2$  diterima.

#### 4.9. Uji signifikasi simultan (Uji F)

**Tabel 4.8 : Hasil uji signifikasi simultan (Uji F)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.

1	Regressi	202,783	2	101,392	60,995	,000 <sup>b</sup>
	Residual	54,855	3	1,662		
	Total	257,639	3			
			5			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan SPSS 25.0 (2021)

Hasil *output* SPSS 25.0 diatas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 60,995 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  60,995 >  $F_{tabel}$  3,295 dan nilai signifikansi pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) dari nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) maka  $H_3$  diterima.

#### 4.10. Interpretasi Hasil

##### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji signifikan individu (uji T) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ((10,899 > 2,035), artinya secara parsial terdapat pengaruh pelatihan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Daniati (2019), Malik (2018), dan siddiq (2019).

##### Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan  $t_{hitung}$  (-8,064) <  $t_{tabel}$  (-2,035) atau nilai Signifikan 0,00 < 0,05, Maka  $H_0$  Ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai t

bertanda negatif yang menunjukkan hubungan berlawanan arah, yang berarti apabila pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) tinggi maka kinerja pegawai (Y) rendah, begitu juga sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa benar pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dalam tinjauan secara parsial dan signifikan. Akan tetapi, dengan nilai  $t_{hitung}$  yang bertanda negatif pada penelitian ini berlawanan arah pada pengaruh positif dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniati (2019), Malik (2018), dan Siddiq (2019).

##### Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yaitu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji signifikan determinasi (uji F) yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniati (2019), Malik (2018), dan Siddiq (2019).

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu, sebagai berikut :

1. Hasil regresi linear berganda menunjukkan  $Y = 11,169 + 1,443X_1 + (-1,484)X_2$ , artinya bernilai konstanta maka variabel kinerja pegawai sebesar 11,169, Koefisien pelatihan ( $X_1$ ) mempengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 1,443, dan Koefisien pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar -1,484.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien uji determinasi ( $R^2$ ), diperoleh nilai  $R = 0,887$  berarti hubungan sebesar 88,7% artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai *adjusted R square* sebesar 0,774 menunjukkan sebesar 77,4% variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh kedua variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ).
3. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil uji T dengan nilai koefisien dari variabel Pelatihan ( $X_1$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,899 > 2,035$ ), dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , nilai koefisien variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ )  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  ( $-8,064 < 2,035$ ), dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial.
4. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil uji F dengan nilai koefisien simultan  $F_{hitung} 60,995 > F_{tabel} 3,295$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa

secara simultan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Daniati, Rina. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin. *Jurnal Ekopendia*. Volume 4; 117-127.
- Edison, E., Y. Anwar, dan I. Komariyah 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, M. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia/Edisi 1 Cetakan 4*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Malik, M. Rijali, 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Antarmitra Sembada Cabang Medan. *Skripsi*. Medan: Program Studi Strata-1 Universitas Medan Area.
- Ridho, Achmad., Siti Ainun Watora. 2020. Strategi Perencanaan dan Pengembangan SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Menunjang Penerapan E-Government di Indonesia. *Prosiding Simposium Nasional: Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Industri 4.0*. Malang. Diakses di

- <http://research-report.umm.ac.id/index.php/PSIP/article/view/3531>, 23 April 2021.
- Rivai, H. veithzal., *et al.*,. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil/Edisi Revisi*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D/Edisi 2*. Bandung: Alfabeta.
- Siddiq, Andika Maulana, 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*. Volume 10.
- Yani. H. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia/Edisi Asli*. Jakarta: Mitra Wacana Media.