



**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (STUDI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
BADUNG, BALI)**

*The Influence of Training and HR Development on Employee Performance
(Study of The Education Office of Badung District, Bali)*

Made Budiayasa¹, I Dewa Nyoman Usadha², I Ketut Merta³

^{1,2,3}Universitas Mahendradatta

¹Email: madebudiasa12345@gmail.com

²Email: mahausadha888@gmail.com

³Email: iketutmerta2270@gmail.com

Abstract

Performance has become an important trend in managing organizational management systems, both for companies and government institutions. This research was conducted to determine the influence of training and human resource development on the performance of employees of the Badung Regency Education Service, both partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative descriptive method with a data collection instrument in the form of a questionnaire with a research sample of 70 respondents. Data analysis from the questionnaire results was carried out statistically using SPSS by conducting multiple linear regression analysis and hypothesis testing which included the *t* test (partial) and *F* test (simultaneous). In the multiple linear regression analysis, the results obtained were $Y = 4.927 + 0.312X_1 + 0.634X_2 + e$ with a constant of 4.927. The Training regression coefficient was 0.312, and the HR Development regression coefficient was 0.634. From the results of the *T* test on the Training variable, the calculated *t* value $>$ *t* table ($2.737 > 1.687$) shows that the training variable partially has a positive and significant effect on performance. The results of the *T* test for the HR development variable obtained a calculated *t* value $>$ *t* table ($5.582 > 1.687$) which shows that the HR development variable partially has a positive and significant effect on performance. Based on the results of the *F* test simultaneously, an *F* count value of 100.184 $>$ *F* table value of 2.860 was obtained so that the training and human resource development variables simultaneously had a positive and significant effect on the performance variable. Meanwhile, an *R*-Square value of 0.844 was obtained, which shows that the training and development variable has an effect on performance of 84.40%.

Keywords: Training, Human Resources Development and Performance

Abstrak

Kinerja menjadi trend penting dalam pengelolaan system manajemen organisasi, baik untuk perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Badung secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan sampel penelitian berjumlah 40 responden. Analisis data hasil kuesioner dilakukan secara statistik menggunakan SPSS dengan melakukan analisis uji regresi linear berganda dan uji hipotesis yang mencakup uji *t* (parsial) dan uji *F* (simultan). Dalam analisis regresi

linear berganda diperoleh hasil $Y = 4,927 + 0,312X_1 + 0,634X_2 + e$ dengan Konstanta sebesar 4,927 Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,312, serta Koefisien regresi Pengembangan SDM sebesar 0,634. Dari hasil uji T pada variabel Pelatihan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,737 > 1,687$) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja. Hasil uji T variabel pengembangan SDM diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,582 > 1,687$) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji F secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar $100,184 >$ nilai F tabel 2,860 sehingga variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sementara itu, diperoleh nilai R -Square sebesar 0,844, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 84,40 %.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Sdm dan Kinerja

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, karena merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Disamping itu sumber daya manusia juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sangat penting karena jika sumber daya dalam suatu organisasi tidak terlatih maka organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama, sehingga peran pelatihan pegawai memiliki peran penting. Dengan pelatihan kinerja pegawai yang baik maka pegawai akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan pegawai juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu dan tujuan Lembaga.

Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikiran dan keterampilan perlu pengembangan. Fenomena yang menarik ketika pegawai memiliki ketrampilan dan kecerdasan tanpa didorong pada arah yang jelas akan menimbulkan keganasan untuk meningkatkan prestasi, sehingga pihak pimpinan memberikan kesempatan terbuka kepada semua pegawai untuk menduduki level tertentu jika prestasi sudah meningkat. Oleh karena itu, instansi dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Konseptual dan filosofis kinerja pegawai adalah kompetensi personal melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik sebagai calon pemimpin maupun sebagai pegawai yang memiliki tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan kerja atau operasional presedu yang merupakan penentu tercapainya tujuan lembaga.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Pelatihan dan pengembangan di lakukan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan

meningkatkan pengetahuan umum bagi pegawai. Pelatihan dan pengembangan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan.

Lembaga Dinas Pendidikan dalam meningkatkan kinerja sangat penting melaksanakan pelatihan maupun pengembangan sumberdaya manusia, karena Lembaga tersebut memdidik generasi bermartabat dan berkarakter. Sasaran tersebut dapat tercapai jika secara internal melaksanakan perbaikan kinerja Lembaga itu sendiri.

METODE

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode penelitian untuk mengumpulkan data. Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif untuk mendeskripsikan fenomena sosial. Artinya tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan sifat penelitian tertentu. Menurut Sugiyono (2015:14) pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan *filsafat positivisme* untuk dengan mempelajari populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara acak dengan cara mengumpulkan data menggunakan alat dan menganalisis data *statistic*.

Pemilihan sampel penelitian ini dilakukan dengan teknik *Qouta Sampling* yang dilakukan untuk mengidentifikasi sampel populasi dengan karakteristik tertentu mencapai jumlah yang diinginkan (kouta). Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Badung. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan beberapa metode analisis regresi linear berganda. Menurut Saemargani dan Mustikawati (2015) “regresi linier berganda adalah adanya hubungan linier antara variable bebas dengan variabel terikat”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Uji-t pengaruh Pelatihan terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,737$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,687$, atau $0,009 < 0,05$ maka pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan. Pada Uji-t pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa, $t_{hitung} = 5,582$ lebih nilai $t_{tabel} = 1,687$, atau $0,000 < 0,05$ maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan. Pada Uji -F Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap Kinerja pegawai membuktikan nilai $F_{hitung} = 100,184$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,86$, maka ternyata Jadi, memang benar terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan dan pengembangan dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,919. Hasil uji F Pelatihan dan pengembangan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 84,4%. Pelatihan memiliki peran yang sangat penting dan relevan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar pegawai semakin terampil dan diharapkan mampu melaksanakan tanggung jawab semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Begitu pula pengembangan sumber daya manusia mengindifikasikan bahwa pegawai dapat mengembangkan karir untuk menghadapi era perubahan yang membutuhkan kecermatan baik dalam mengusai perkembangan teknologi informasi maupun system yang dikembangkan pihak Lembaga agar dapat menciptakan kinerja yang

efektif -efisien dan tepat guna.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil $Y = 4,927 + 0,312X_1 + 0,634X_2 + e$ dengan Konstanta sebesar 4,927 Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,312, serta Koefisien regresi Pengembangan SDM sebesar 0,634. Dari hasil uji T pada variabel Pelatihan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,737 > 1,687$) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja. Hasil uji T variabel pengembangan SDM diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,582 > 1,687$) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji F secara simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar $100,184 >$ nilai Ftabel 2,860 sehingga variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sementara itu, diperoleh nilai R-Square sebesar 0,844, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 84,40 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- arlie, M. (2012), Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan kerier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, [www. Jurnaljam.ub.ac.id/index, php/jam/article/fiewFile/473/511](http://www.jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/fiewFile/473/511)
- Edison, E., Angelia, I., Elsa, W., Handayani, S., Raid, N., & Wirly, A. (2023). Pelatihan Kader PHBS Pada Siswa MIT SAQU Dar El Iman Sebagai Upaya Menciptakan Generasi Sehat. *Kontribusi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 129-138.
- Hollenbeck J.R., Derue, D.S., Guzzo, R. (2004), Bridging the gap between I/O research and HR practice: improving team composition, team training and team task design, *Human Resource Management Journal*, Vol. 4., 353-366
- Jie, S. & Roger, D.(2006), Training and management development in Chinese multinational enterprices, *Employee Relations*, Vol. 28, Iss.4. 342-362
- Khawaja & Nadeem (2013), Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study, *European Journal of Business and Management*, Vol.5.,No.2
- Rahmawati, R., Hariati, N. W., Nurcahyani, I. D., & Wahyuni, F. (2018). Penyuluhan Dan Pelatihan Kader Posyandu Sebagai Upaya Peningkatan Wawasan Pelayanan Gizi Bagi Masyarakat. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 2(1), 29-33.
- Sutrisno, E. (2014). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di madrasah aliyah negeri demak* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA).
- Tjeng, E., Said, L. R., & Wandary, W. (2013). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk (Studi Pada Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1(3), 349-364.

