

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIBOLGA SAMBAS

**Azman Pasaribu**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Al Washliyah Sibolga  
Azmanpasaribu1996@gmail.com

**Nelly a sinaga**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Al Washliyah Sibolga  
Nellysinaga1964@gmail.com

**Jeniusman hutagalung**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Al Washliyah Sibolga  
Jeniusman.htg84@gmail.com

### ABSTRACT

*Writing this thesis aims to determine the effect of training and human resource development on employee performance at the Sibolga Sambas sub-district office. The problem encountered in this study is that there are employees who are not disciplined and lack experience in their work.*

*The formulation of the problem in this study is what is the effect of training and human resource development on employee performance at the Sibolga Sambas sub-district office? Meanwhile, the purpose of this research is to find out whether there is an effect of training and human resource development on employee performance at the Sibolga Sambas sub-district office. The proposed hypothesis is that there is an effect of training and human resource development on employee performance at the Sibolga Sambas sub-district office. The population in this study were PNS and THL employees at the Sibolga Sambas sub-district office totaling 70 people. The data collection technique is done by distributing questionnaires. The data analysis technique used is quantitative analysis.*

*It can be concluded that,  $H_0$  is accepted. For this reason, it is recommended that companies pay attention to HR training and development in order to improve employee performance. However, this application is not the only strategy that must be done, because there are many other strategies to improve employee performance which are not the author's study.*

**Keywords: Training, Human Resource Development and Performance**

### ABSTRAK

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas. Masalah yang dijumpai dalam penelitian ini adalah masih adanya pegawai yang tidak disiplin dan kurang berpengalaman terhadap pekerjaannya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah Ada Pengaruh Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap

Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas? Hipotesis yang di ajukan yaitu Ada Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS dan THL Kantor Camat Sibolga Sambas berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara menyebar kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dengan analisis kuantitatif.

Dapat disimpulkan bahwa,  $H_a$  diterima. Untuk itu disarankan hendaknya perusahaan memperhatikan Pelatihan dan Pengembangan SDM agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun penerapan ini bukan satu-satunya strategi yang harus dilakukan, karena masih banyak strategi yang lain untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bukan merupakan kajian penulis.

**Kata Kunci :** *Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja*

## LATAR BELAKANG

Organisasi pada hakekatnya merupakan wadah atau tempat perkumpulan individu dan kelompok yang melakukan berbagai pekerjaan guna mencapai tujuantertentu. Proses pencapaian tujuan organisasi yang dimaksud tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada didalamnya yang memiliki kemampuan, keahlian, kecakapan serta terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu dalam manajemen organisasi, sumber daya manusia dapat dinyatakan sebagai unsur yang mempunyai peranan penting, sebab manusia yang menggerakkan dan mengelola sumber daya organisasi lainnya. Dengan demikian sumber daya manusia dalam hal ini perlu diberdayakan agar mampu memberikan kontribusi dan manfaat besar bagi organisasi.

Dasar keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas kerja orang-orang atau pegawai yang bekerja didalamnya. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan organisasi karena hanya sumber daya manusia pengelola sumber daya lainnya, seperti sumber daya teknologi dan bahan baku. Organisasi harus dituntut supaya dapat mengelola sumber daya manusia atau para pegawainya dengan efisien untuk mencapai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang telah direncanakan. Untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu memberikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian para pegawai didalam organisasinya.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, dalam hal ini sangat dibutuhkan peningkatan pengetahuan pegawai baik dalam bentuk pelatihan maupun bentuk tindakan lainnya yang mampu menambah keterampilan teknis dan intelektual sehingga daya guna serta potensi yang dimiliki oleh pegawai mampu membawa berkontribusi terhadap citra dan kinerja organisasi. Dengan demikian, organisai perlu memperhatikan faktor – faktor tersebut melalui penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar kinerja pegawai dapat optimal sehingga dapat mendorong tingginya tingkat kesadaran akan tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diembannya. Namun, hal ini dapat terwujud bila pegawai ditempatkan pada posisi dan bidang yang ditekuninya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, di mana dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas, tampak dan teridentifikasi bahwa masih terdapat berbagai masalah dan berbagai kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut mencakup, setiap proses pengerjaan tugas yang

dibebankan kepada pegawai masih mengalami keterlambatan karena disebabkan oleh fasilitas yang disediakan belum memadai serta tingkat kesalahan kerja yang relatif tinggi sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan prosedur yang diharapkan. Proses pelayanan dibidang administrasi dan umum belum optimal, karena sikap profesionalisme pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan masih rendah. Penulis menganalisis bahwa kendala-kendala tersebut dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang belum terlaksana di Kantor Camat tersebut sehingga apa yang menjadi tugas dan tanggungjawab pegawai tidak dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan prosedur, rencana serta target waktu yang ditentukan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan dimana tujuannya untuk memperbaiki kinerja dari tugas terakhir, meminta untuk melaksanakan tugas yang pejabatnya belum terbiasa atau menyiapkan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi.

Definisi pelatihan yang berwawasan luas dirumuskan oleh Komisi Tenaga Menurut **Ivancevich (Ruky, 2013)** mendefinisikan bahwa: “pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya”.

### **Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam konteks SDM, pengembangan dikategorikan sebagai peningkatan kualitas manusianya melalui program pelatihan dan pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan SDM merupakan tentang *development practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan hasil yang diharapkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan (**Edi Sutrisno,2012:62**).

### **Pengertian Kinerja**

Menurut **Arif Ramdhani (2014:18)** “ kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (**Rivai, 2013:196**).

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Findarti (2016)** tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Analisis data yang digunakan adalah persamaan linier berganda. Berdasarkan analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai berpengaruh sebesar 31% dan dari hasil uji t

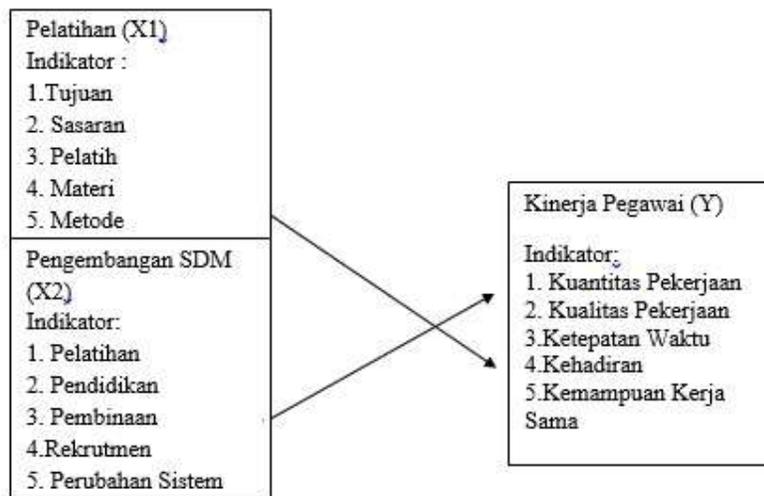
menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh **Malini (2017)** tentang pengaruh tentang pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang pegawai. Menggunakan teknik analisis regresi berganda dan untuk pengujian hipotesis penelitian, digunakan uji F dan uji t. Dari hasil uji hipotesis t, didapat hasil sebagai berikut: (1) nilai  $t_{hitung} (2,156) > t_{tabel} (2,052)$  artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (2) nilai  $t_{hitung} (2,082) > t_{tabel} (2,052)$  yang berarti bahwa ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji hipotesis F, didapat nilai  $F_{hitung} (21,212) > F_{tabel} (3,35)$ , ini berarti bahwa variabel budaya organisasi dan variabel pelatihan kerja secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Kerangka Pikir Penelitian

Kinerja pegawai yang tinggi dan berdaya saing sangat diharapkan oleh sebuah organisasi atau instansi pemerintah, karena dengan banyaknya pegawai yang memiliki tingkat kinerja tinggi maka secara otomatis maka akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dapat dilakukan melalui pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap pegawai. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas dengan tepat waktu baik sehingga tujuan organisasi. Untuk memahami lebih jelas tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir Penelitian**



Sumber : Triton (2015), John dalam Kridianto dan Nurhajati (2017) dan Bangun (2012)

**METODE PENELITIAN**

**Variabel Dan Definisi Operasional Variabel**

Menurut **Sugiyono (2016:31)**, bahwa: “definisi operasional merupakan penentuan konstrak dan sifat yang dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga sangat membantu dalam penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel atau konstrak dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

**Uji Validitas**

Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keashihan sesuatu instrument (**Arikunto, 2012:211**). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini dilaksanakan terhadap karyawan Kantor Pemerintahan Sibolga Sambah dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* dari *pearson*, yaitu:  
 Rumus uji validitas :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi *pearson product moment*

X1, X2 = Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja,

Y = Kinerja

N = Ukuran sampel atau banyak data didalam sampel

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut **Sugiyono (2016:348)**, reliabilitas yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan definisi tersebut, maka realibilitas dapat di artikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu alat disebut reliable apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi perbedaan- perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Pengujian ini dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori *valid*. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *alpha chronbach*.

Rumus uji relabilitas :

$$a = \frac{kr}{1 + (k - 1)}$$

Keterangan :

- $\alpha$  = Koefisien reliabilitas  
 $r$  = Rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel  
 $k$  = Jumlah faktor yang membentuk sub variable

### Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang dapat diterapkan adalah analisis regresi berganda. Dilihat dari jenis penelitian ini yang merupakan penelitian kuantitatif, metode analisis data dengan menerapkan analisis ini dapat dilihat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan analisis regresi berganda maka dapat diketahui seberapa besar Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji merupakan variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Menurut **Gujarati (2016:20)** analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan (*strength*) atau tingkatan (*degree*) hubungan linear (*linear association*) antara dua variabel. Untuk mengukur kekuatan hubungan linear ini digunakan koefisien korelasi. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 + b_2X_2$$

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut **Sugiyono (2012 : 250)** rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

- $r$  : Korelasi X dan Y yang ditemukan  
 $n$  : Jumlah Sampel  
 $t$  :  $t_{Hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{Tabel}$   
dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan  $dk = n - 2$   
Dengan ketentuan :  
 $H_a$  : Diterima, apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , dan  $H_o$  Ditolak.  
 $H_o$  : Diterima, apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan  $H_a$  Ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut **Ghozali (2012:19)** Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi.

### Analisa statistik

Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik *kolmogorov Smirnov* (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis : Jika normal Hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini: probabilitas (*Asymp. Sig*) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,97, maka  $H_a$  ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas diatas 0,05 dan nilai KS

Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97, berarti data residual berdistribusi. Hasil uji dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Output Koefisien Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Pelatihan (X1)	Pengembangan SDM (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
N		70	70	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	52,54	52,30	53,07
	Std. Deviation	9,149	8,906	8,312
Most Extreme Differences	Absolute	,065	,081	,096
	Positive	,065	,081	,066
	Negative	-,062	-,049	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,541	,681	,804
Asymp. Sig. (2-tailed)		,932	,742	,538
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber : Output Spss Windows Versi 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Asmp.sig sebesar Nilai Sig. 0,538 > 0,05 dan nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,096 < dari nilai Z sig 5% yaitu 1,65 yang berarti data variabel tersebut berdistribusi normal.

### Uji Hipotesis

#### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Pelatihan (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Kinerja (Y), maka nilai-nilai pada tabel diatas dimasukkan kedalam program SPSS 25, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.22 dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Output Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,549 <sup>a</sup>	,302	,281	7,048

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS Windows Versi 25, 2022

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,302, hal ini berarti secara praktis 30,2% ditentukan oleh variabel bebas dan sisanya 69,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Variabel X1, Variabel X2, dan Variabel Y dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Output hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,115	6,182		3,254	,002
Pelatihan (X1)	,309	,097	,340	3,186	,002
Pengembangan SDM (X2)	,319	,100	,342	3,204	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : output SPSS Windows Versi 25, 2022

Sehingga dari tabel diatas dapat ditentukan Persamaan Linier:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Menjadi : Persamaan linear berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  = angka konstan dari Unstandardized Coefficients.  $a=20,115$ . Artinya jika tidak ada Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) maka nilai konsistensi Kinerja Pegawai (Y) adalah 20,115  
 $b_1$ = angka koefisien regresi X1,  $b_1= 0,340$   
 $b_2$ = angka koefisien regresi X1,  $b_2= 0,342$

Artinya setiap penambahan 1% tingkat Pelatihan (X1), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,0309%.

Dan setiap penambahan 1% tingkat Pengembangan SDM (X2), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,0319%.

Sehingga persamaan regresi linier berganda  $Y = 20,115 + 0,34 X_1 + 0,342 X_2$

**a. Uji Parsial (t)**

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian yang dimaksud, dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Output Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,115	6,182		3,254	,002
	Pelatihan (X1)	,309	,097	,340	3,186	,002
	Pengembangan SDM (X2)	,319	,100	,342	3,204	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS Windows Versi 25, 2022

Syarat: Nilai Sig, < 0,05 maka ada pengaruh

Nilai t hitung > t tabel → ada pengaruh

Dari tabel distribusi t didapat:

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 ; 60-2-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,025 ; 67) \rightarrow \text{cari pada tabel distrubusi t sehinga di dapat } t_{\text{tabel}} = 1,99601$$

Sehingga:

Nilai Sig.(X1)  $0,002 < 0,05$  maka ada pengaruh positif X1 terhadap Y

Nilai Sig.(X2)  $0,002 < 0,05$  maka ada pengaruh positif X2 terhadap Y

Nilai  $t_{hitung} X_1 3,186 > t_{tabel} 1,99601$  maka  $X_1$  berpengaruh parsial terhadap Y

Nilai  $t_{hitung} X_2 3,204 > t_{tabel} 1,99601$  maka  $X_2$  berpengaruh parsial terhadap Y

### **Pembahasan**

Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sibolga Sambas. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial dengan nilai  $t_{hitung} X_1 3,186 > t_{tabel} 1,99601$  maka  $X_1$  berpengaruh parsial terhadap Y. Maka dapat disimpulkan  $H_a$  Diterima.

Berdasarkan Uji f diketahui nilai sig. untuk pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar Nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka Hipotesis diterima dan nilai  $F_{hitung} 14,484 > F_{tabel} 3,13$  maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi adalah hasil perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,302 yang artinya variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen sebesar 30,2% sedangkan 69,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* diatas nilai r tabel 0,235, yang berarti semua butir pertanyaan setiap variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,60, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan *grafik normal PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik residual data pada *scater plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh  $0,538 > 0,05$  dan nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar  $0,096 <$  dari nilai Z sig 5% yaitu 1,65 yang berarti data variabel tersebut signifikan.
4. Berdasarkan koefisien kolerasi yang diperoleh sebesar 0,570, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang agak rendah dan positif sebesar 0,570 antara kepemimpinan dengan kinerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas
5. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 25,753 + 0,539 X$  yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja akan bertambah sebesar koefisien (0,539) apabila variabel kepemimpinan ditambah dengan satu satuan.
6. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar  $0,325 = 32,5 \%$ , hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja oleh variabel kepemimpinan sebesar 32,5 % pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas,

sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 67,5 %.

7. Berdasarkan uji hipotesa yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $4,389 > 2,02108$  dan nilai signifikansi 0,000 dibawah  $\alpha$  5 %. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka ada pengaruh kepemimpinan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas dan hipotesis yang diajukan diterima.

#### Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan kinerja perlu diadakan pelatihan terhadap pegawai agar lebih menguasai bidang yang akan dikerjakan. Pelatihan ini penting untuk meningkatkan ilmu-pengetahuan yang semakin maju.
2. Pentingnya Kantor Kecamatan Sibolga Sambas untuk menggunakan teknologi terkini untuk bekerja, hal ini dapat menunjang kinerja sehingga pegawai ilmu yang dimiliki dapat terus dikembangkan.
3. Pimpinan Kantor Kecamatan Sibolga Sambas juga dapat menggunakan teknologi untuk menunjang kinerja yang lebih baik sehingga dapat mengawasi kinerja pegawai melalui teknologi tersebut.

#### DAFTAR REFERENSI

- Arif, Ramdhani.(2014). *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Arikunto.(2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi,Irawati.(2008).*Peran Pendidikan dan Pembelajaran*. Jakarta: Pustaka Abadi
- Dessler, Gary.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1 dan 2 (Alih Bahasa)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fahmi, Irham.(2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Findarti, Febrisma Ramadhiya.(2016). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. e-journal Ilmu Administrasi danBisnis. Volume 4 Nomor 4.
- Ghozali.(2015).*AnalisisDeskriptifStatistik*.Jakarta:Rajawali Pers
- Gujarati, Damodar N dan Porter, Dawn C.(2016). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Selemba Empat, Jakarta. 2011.
- Hariandja, Tua.(2012).*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Handoko, T. Hani.(2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : STIE YKPN.
- Kadarisman,M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Lolowang, et.al.(2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber DayaManusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma PasifikManado Jurnal EMBA*. Volume 4 Nomor 2.
- Malini, Hema.(2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap*

- Kineja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Batu Raja 32100. Jurnal Kolegial. Volume 3 Nomor 1.*
- Anwar Prabu Mangkunegara.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi 11*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara,A.P.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Moehariono.(2014). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mondy, Woyne.(2008). *Human Resource Management*. Jakarta : Prenada Media Grop.
- Noe, R.A.(2015).*Human Resource Management*. International Edition. New York: McGraw-Hill.
- Perda Kota Sibolga No. 16 Tahun 2002
- Rivai,Veithzal.(2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung. Amanah Media
- Ruky,Ahmad.(2003). *Menjadi Eksklusif Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta : Andi Offset
- STIE.(2022).*Pedoman Penulisan Skripsi*. Sibolga Tapteng : STIE Al Washliyah Sibolga Tapteng.
- Sudaryono.(2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triton.(2015). *Paradigma Baru Manajemen SDM*. Bandung: Tugu Media
- Tarigan dan Nasution.(2014). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Volume 2 Nomor 2.
- Tjeng, Elaine, et.al.(2013). *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. (Studi Pada Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin)*.*Jurnal Wawasan Manajemen*. Volume 1 Nomor 3.
- Usmara.(2012).*Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: amaraBook.volume 4