

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru

*The Influence of Human Resource Development on Employee Performance at the Tanete
Rilau District Office, Barru Regency*

Muh Amar Ma'Ruf, Hasanuddin Remmang, Herminawati Abubakar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: muhamaramar0718@gmail.com

Diterima: 11 September 2023 / Disetujui: 30 Desember 2023

Abstrak: Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS Versi. 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Pelatihan berpengaruh secara parsial berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Barru

Abstract: The aim of the research is to determine the effect of education on employee performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency and to determine the effect of training on employee performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency. The type of research used is quantitative. The data collection technique used was distributing questionnaires to 30 employees as research samples. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test, f test and coefficient of determination test assisted by SPSS Version. 25. The results of this research show that education has a partial positive but not significant effect on employee performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency. Training has a partial, very positive and significant effect on employee performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency.

Keywords: Human Resources Development, Employee Performance, Barru



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ini merupakan aset yang sangat penting untuk menunjang Keberhasilan dalam suatu Perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan pelaksana dari seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu juga dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya Sumber Daya Manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan pada Manajemen di perusahaan dan juga Instansi Pemeintah. Bagaimanapun pada perkembangan teknologi di era ini, namun faktor manusia juga tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan pada suatu organisasi tersebut. Telah banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan suatu kinerja pada Sumber Daya Manusia, diantaranya yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan memberikan kegiatan pendidikan dan juga pelatihan. Kegiatan Pendidikan dan juga pelatihan ini merupakan suatu dari proses dengan memberikan ataupun meningkatkan kemampuan dan juga keterampilan serta menanamkan sikap baik kepada pegawai dimana proses tersebut akan sangat membantu pegawai dalam mengoreksi kekurangan-kekurangan di masa lalu sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Demikian juga pada bidang pemerintahan dalam mengemban misi nasional, faktor teknologi modern dan pegawai negeri sebagai pelaksana tidak dapat diacuhkan demikian saja. Jadi kedudukan dan juga peranan pegawai dalam setiap oganisasi pemerintahan adalah sebagai penentu, sebab pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Abubakar dan Mane (2020) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ini merupakan ilmu dan juga seni dalam mengatur hubungan dan juga peranan tenaga kerja agar mengatur hubungan dan juga peranan terhadap tenaga kerja agar efektif dan juga efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat. Menurut Remmang dan Saleh (2017) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru Jalan Lalolang dimana instansi ini merupakan instansi pemerintahan. Waktu penelitian pada bulan November 2021 sampai dengan Februari 2022.

Metode pengumpulan data menggunakan alat bantu berupa kuisioner yakni merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan peneliti memberikan daftar pertanyaan ataupun pernyataan yang telah tertulis dan untuk dijawab oleh para responden. Pada penelitian kali ini, peneliti melakukan pembagian kuisioner secara langsung dengan menggunakan media googleform. Selain itu, kepustakaan penelitian merupakan penelitian yang berkaitan dengan kajian teoritis dan juga referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan juga norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perwakilan dari Kantor Distrik Tanete Rilau Barru. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perwakilan dari Kantor Distrik Tanete Rilau Barru, menambahkan hingga 30 individu dari semua divisi organisasi. Dalam penelitian ini para spesialis memanfaatkan semua jumlah penduduk di Kantor Distrik Tanete Rilau Barru, menambahkan hingga 30 orang. Banyak kekambuhan langsung digunakan untuk penelitian ini karena menggunakan lebih dari satu faktor bebas (Sugiyono, 2017). Secara numerik $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini merupakan salah satu responden yang digunakan pada penelitian kali ini untuk dapat menggambarkan bagaimana suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian kali ini. Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru yang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 30 orang pegawai, sehingga jumlah responden yang ditetapkan adalah semua jumlah responden karena menggunakan metode sampel jenuh, dan kemudian riset ini jenis kelamin, dan jabatan. Responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu 11 orang ataupun 37% dan responden perempuan yaitu 19 orang 45 ataupun 63%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Rilau didominasi oleh pegawai perempuan. Responden dengan jabatan PNS yaitu 19 orang ataupun 63% dan responden dengan jabatan honorer yaitu 11 orang ataupun 37%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Rilau didominasi oleh pegawai PNS.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk membuktikan bagaimana kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai

interpretasinya sebagai berikut : $Y = (0,714) + 0,710 X_1 + 0,323 X_2$. Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas:

- (a) = 0,714 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan
- b1 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel pendidikan adalah 0,071. Menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kondisi pekerjaan sebesar 0,071 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini
- b2 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel pelatihan adalah 0,323. Menunjukkan bahwa variabel penggunaan waktu kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel pelatihan sebesar 0,323 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel pelatihan sebesar 0,323, dan variabel pendidikan sebesar 0,071 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel pelatihan pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Dari hasil diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,726. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 72% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 28% yang di pengaruh oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

Hasil Uji t, menunjukkan hasil analisis data pada variabel pendidikan X_1 dimana nilai signifikan untuk variabel pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,311 > 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 10,032 > 8,620 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis data pada variabel pelatihan X_2 dimana nilai signifikan untuk variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 40,383 > 8,620 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji F bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 71,908 > f_{tabel} 0,068$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1, X_2 secara simultan terhadap Y.

Pembahasan

Sesuai hasil eksperimen menggunakan varian Program SPSS 25.0. kemudian, pada saat itu, cenderung agak diketahui dari dua faktor yang diselidiki pencipta (instruksi dan persiapan) ada satu variabel yang secara bermakna mempengaruhi eksekusi pekerja. Berikut adalah hasil dalam pandangan pemeriksaan tes T

1) Variabel Pendidikan (X_1)

Nilai t_{hitung} dalam variabel pendidikan (X_1) t_{hitung} (1,032) lebih menonjol daripada t_{tabel} (0,068) dengan derajat besar 0,311 sehingga H_1 dapat diakui. Secara keseluruhan, keadaan kerja secara tegas mempengaruhi eksekusi pekerja. Hal ini juga karena beberapa pernyataan dari negara-negara survei variabel pekerjaan yang penulis tersebar di pertanyaan jajak pendapat bagian yang lebih besar Menanggapi alasan survei dengan sangat baik sebagai berikut :

- a) Lapisan pendidikan terakhir 1 untuk perwakilan seperti yang sekarang memastikan kapasitas untuk bekerja
- b) Untuk eksekusi yang hebat dibutuhkan pekerja dengan landasan instruktif di bidang pemerintahan

- c) Karyawan yang saat berkonsentrasi juga merasa lebih baik
- d) Apakah pelaksanaan instruksi SDM dilakukan oleh landasan instruktif pekerja
- e) Lembaga umumnya mencirikan perwakilan berdasarkan tingkat pendidikan.

2) Variabel Pelatihan (X2)

Nilai Thitung dalam menyiapkan variabel (X2) thitung (4,383) lebih menonjol daripada ttable (0,068) dengan derajat besar 0,000 sehingga H2 dapat diakui akhir dari variabel persiapan sangat pasti dan berdampak luar biasa pada eksekusi pekerja. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa Proklamasi survei bahwa penulis menyebar dalam pertanyaan jajak pendapat yang berjalan idealnya dan hampir semua responden ditangani dengan sangat baik datang berikutnya adalah penjelasan jajak pendapat :

- a) Karyawan harus dilengkapi dengan informasi dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan serta dapat diharapkan.
- b) Dilihat dari bagian Kemampuan, tujuan persiapan yang telah dibuntuti oleh perwakilan dapat meningkatkan dukungan pekerja dalam volume pekerjaan untuk mencari tujuan
- c) Program persiapan yang diberikan kepada perwakilan memberikan potensi pintu terbuka untuk peningkatan hadiah pekerja yang perlu disadari dalam pekerjaan yang ditangani selama ini atau dalam posisi baru
- d) Program persiapan karyawan selanjutnya mengembangkan kemampuan relasional pekerja.
- e) Program persiapan dapat mendorong cara positif berperilaku terhadap pelopor dan organisasi dengan cara yang berbeda yang berfluktuasi di tempat kerja yang unggul

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Mengingat hasil eksperimen yang memanfaatkan formulir program SPSS 25.0 sementara dua faktor yang dianalisis pencipta (pendidikan dan persiapan) pada saat yang sama mempengaruhi pameran pekerja. Hal ini dapat dibuktikan dari efek samping pemeriksaan uji F, nilai pentingnya (Sig.) dalam uji F setara dengan 71.908 sedangkan nilai ftable dengan kecepatan blunder 0.05% setara dengan 0.068. Sebagai hasil dari significantnsi fcount (71.908) > ftable (0.068), faktor-faktor (instruksi dan persiapan) pada saat yang sama mempengaruhi eksekusi pekerja (Y). hal ini juga karena beberapa pernyataan jajak pendapat faktor eksekusi perwakilan bahwa penulis tersebar di pertanyaan survei sebagian besar responden ditangani dengan baik dengan alasan survei yang menyertainya :

- a) Pekerjaan Perwakilan saat ini memenuhi pedoman kualitas yang ditetapkan oleh organisasi
- b) Saya bisa menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada yang ditunjuk
- c) Aku bisa mengurus bisnisnya tanpa meminta bantuan dari bos
- d) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri
- e) Jumlah pekerja sesuai persyaratan untuk kenaikan manfaat

Semua responden menjawab artikulasi survei tentang faktor eksekusi pekerja. Disadari bahwa responden telah melakukan kewajiban dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang masih di udara oleh organisasi.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor sekolah dan persiapan mempengaruhi presentasi pekerja di Kantor Kecamatan Tanete Rilau Barru. Disarankan kepada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru untuk selalu melakukan pendidikan dan pelatihan untuk jenjang karir para karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin Mane, Indrayani Nur. 2021. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar. *Economic Bosowa Journal* Edisi XXXVIII Januari S/D Maret 2021
- Gibson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Harsuko Rinawati, MP, .2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*, cetakan Pratama, Malang Tim UB Press

- Hasanuddin Remmang, Haeruddin Saleh. 2017. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI Unibos Makassar Mei 2017*
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herminawati Abubakar, Arifuddin Mane. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. *Indonesian Journal of Business e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885*
- Ibid, hlm. 11. 2018. Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta : Prenada Media Group, 2018), hlm. 52
- Kaswan. 2018. *Perilaku Organisasi Positif*. CV. Pustaka Setia
- Komaruddin.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, Bandung, Balai Pustaka
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat*. Jakarta
- Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Rahmawati. 2018. *Manajemen Risiko Perbankan Syariah*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua*. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2017. *Metodologi Penelitian–Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press