

PENGARUH PRAKTEK-PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) MANADO

INFLUENCE THE PRACTICES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) MANADO

Oleh:

**Fenina Ezra Wulan Kasenda¹
Christoffel Mintardjo²**

*^{1,2,3}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado*

Email:

¹few.kasenda@gmail.com:

²christoffelmintardjo@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan karir, penilaian prestasi kerja dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan di KPKNL Manado. Hasil penelitian yaitu: Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja, serta Pelatihan sumber daya manusia secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPKNL Manado. Perencanaan Karir dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPKNL Manado. Variabel kedua yang paling berpengaruh adalah perencanaan karir yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini dibandingkan kedua variabel lainnya. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPKNL Manado. Saran yaitu KPKNL Manado, harus memperhatikan praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yaitu penilaian prestasi kerja serta perencanaan karir karena kedua faktor tersebut memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai di KPKNL Manado.

Kata Kunci: *praktek manajemen sumber daya manusia, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, pelatihan, kinerja pegawai*

Abstract: The purpose of this study to determine whether the practices of human resource management are: career planning, performance appraisal and training influence simultaneously on organizational performance at Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. This research is quantitative. Population and sample are employees in KPKNL Manado. Results of the study are: Career Planning, Job Performance Assessment, as well as human resource training simultaneously significant effect on the performance of employees in KPKNL Manado. Career Planning and Job Performance Assessment positive and significant effect on the performance of employees in KPKNL Manado. The second most influential variable is the career planning that affect the performance of employees in this study compared to the two other variables. Training no significant effect on the performance of employees in KPKNL Manado. Suggestions that KPKNL Manado, must pay attention to the practices of human resource management that performance appraisal and career planning for both these factors contribute in improving the performance of employees in KPKNL Manado.

Keywords: *the practice of human resources management, career planning, performance appraisal, training, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan utama bagi suatu organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan aset sekaligus motor penggerak yang membuat organisasi bergerak dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu sumber daya manusia harus terus ditingkatkan agar terjadi peningkatan kinerja organisasi. Hal ini karena menghadapi perubahan lingkungan organisasi yang cepat dan ketat menyebabkan organisasi harus mampu beradaptasi menghadapi.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Manado dalam meningkatkan pelayanannya kepada publik atau masyarakat perlu meningkatkan kinerja organisasi dan juga kinerja pegawainya. Hal ini dapat dicapai jika KPKNL bisa menyelaraskan visi dan misi organisasi serta tujuan-tujuan organisasi dengan tindakan dan juga aktivitas dan pekerjaan di lapangan. Hal ini dapat dicapai jika organisasi menerapkan praktek-praktek manajemen sumber daya manusia dengan baik.

Selain itu fungsi dari KPKNL Kota Manado adalah melaksanakan: (1) Inventarisasi, pengadministrasian, pendayagunaan, pengamanan kekayaan negara; (2) Registrasi, verifikasi, dan analisa pertimbangan permohonan pengalihan serta penghapusan kekayaan negara; (3) Registrasi penerimaan berkas, penetapan, penagihan, harta kekayaan milik penanggung hutang/penjamin hutang; (4) Penyiapan bahan pertimbangan atas permohonan keringanan jangka waktu dan/atau jumlah hutang, usul pencegahan dan penyanderaan penanggung hutang dan/atau penjamin hutang serta penyiapan data usul penghapusan piutang negara; (5) Pelaksanaan pelayanan penilaian; (6) Pelaksanaan pelayanan lelang; (8) Penyajian informasi dibidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara, dan lelang. KPKNL Kota Manado memiliki tugas melaksanakan pelayanan di bidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara, dan lelang.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi dan peningkatan kinerja, maka sumber daya manusia di KPKNL Kota Manado perlu ditingkatkan khususnya dari segi praktek-praktek manajemen sumber daya manusia. Hal ini agar terjadi peningkatan kinerja organisasi dan juga kinerja sumber daya manusia di KPKNL Kota Manado.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan karir, penilaian prestasi kerja dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Manado.
2. Untuk mengetahui apakah praktek manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan karir, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Manado.
3. Untuk mengetahui apakah praktek manajemen sumber daya manusia yaitu: penilaian prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Manado.
4. Untuk mengetahui apakah praktek manajemen sumber daya manusia yaitu: pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Manado.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yaitu:

1. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan pihak organisasi yaitu Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Marwansyah (2010:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Perencanaan Karir

Perencanaan karir dapat pula didefinisikan sebagai proses pemilihan pekerjaan, organisasi dan jalur karir yang akan ditempuh oleh orang yang bersangkutan selama hidupnya (Siagian, 2004: 139).

Penilaian Prestasi Kerja

Handoko, (2004) Kegiatan yang paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam rangka melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan

Sunyoto (2012: 137), Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”.

Kinerja

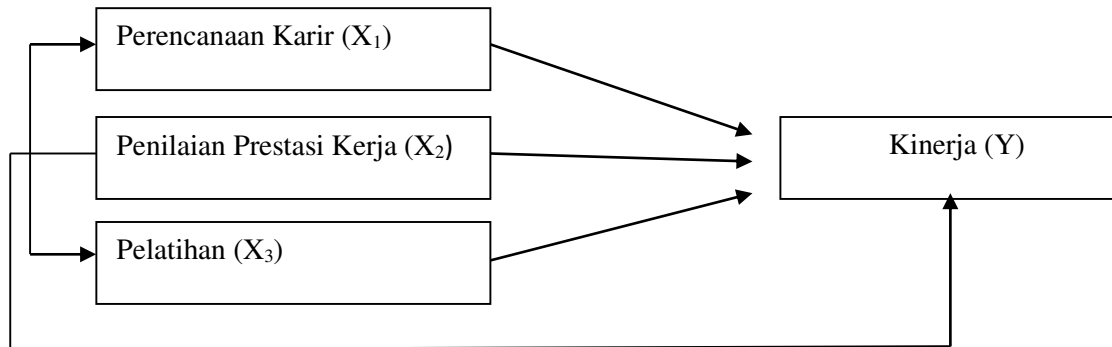
Wibowo (2012: 81), Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Penelitian Terdahulu

Massie (2015) berjudul “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Populasi sebanyak 40 pegawai telah disurvei sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai secara simultan dan secara parsial variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh sedangkan variabel perencanaan karir dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Sebaiknya pimpinan Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara memperbaiki perencanaan-perencanaan karir pegawai sehingga kinerja pada pegawai bisa ditingkatkan.

Sangahamu (2014) berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Dana Raya Manado. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, populasi penelitian 52 karyawan dengan sampel 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber: Data Olahan

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1. Praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan karir, penilaian prestasi kerja dan pelatihan diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Manado.
- H2. Praktek manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan karir, diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Manado.
- H3. Praktek manajemen sumber daya manusia yaitu: penilaian prestasi kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Manado.
- H4. Praktek manajemen sumber daya manusia yaitu: pelatihan diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Manado dalam bentuk wawancara dan penyebaran angket atau kuesioner terstruktur yang telah disiapkan sebelumnya untuk melakukan penelitian. Waktu penelitian adalah Desember 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di KPKNL Manado, berjumlah 69 orang pegawai tidak termasuk pimpinan. Ditentukan seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian yaitu pengambilan sampel jenuh atau sensus dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini berarti jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 69 orang pegawai dijadikan sebagai responden penelitian.

Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan metode regresi linear berganda. Untuk mengetahui kelayakan metode regresi berganda, dapat di uji dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Perencanaan Karir (X ₁)	X _{1.1}	0,850	0,000	Valid	0,934	Reliabel
	X _{1.2}	0,945	0,000	Valid		
	X _{1.3}	0,910	0,000	Valid		
	X _{1.4}	0,834	0,000	Valid		
	X _{1.5}	0,910	0,000	Valid		
Peningkatan Prestasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,740	0,000	Valid	0,843	Reliabel
	X _{2.2}	0,916	0,000	Valid		
	X _{2.3}	0,843	0,000	Valid		
	X _{2.4}	0,769	0,000	Valid		
	X _{2.5}	0,688	0,000	Valid		
Pelatihan (X ₃)	X _{3.1}	0,888	0,000	Valid	0,957	Reliabel
	X _{3.2}	0,975	0,000	Valid		
	X _{3.3}	0,906	0,000	Valid		
	X _{3.4}	0,911	0,000	Valid		
	X _{3.5}	0,948	0,000	Valid		
Kinerja (Y)	Y _{1.1}	0,901	0,000	Valid	0,963	Reliabel
	Y _{1.2}	0,939	0,000	Valid		
	Y _{1.3}	0,958	0,000	Valid		
	Y _{1.4}	0,930	0,000	Valid		
	Y _{1.5}	0,938	0,000	Valid		

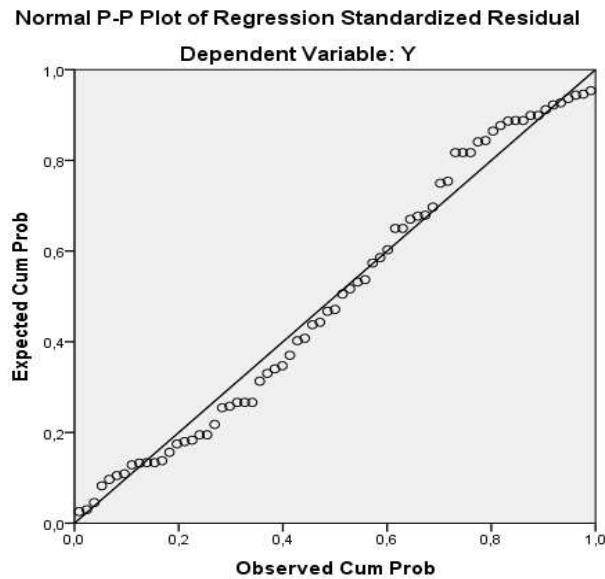
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis (> CR) sebesar 0,30.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

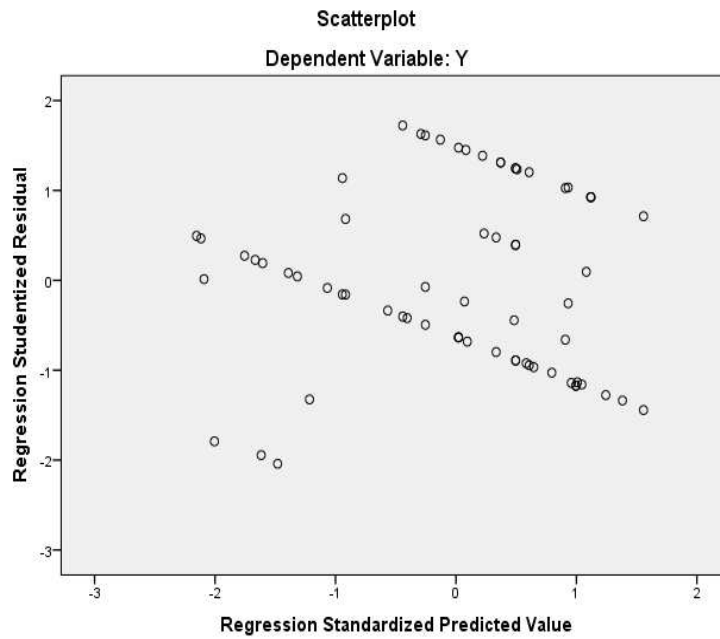
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,109	3,778		2,411	,019		
	X1	,255	,132	,220	1,932	,008	,944	1,059
	X2	,375	,123	,358	3,061	,003	,894	1,119
	X3	-,045	,100	-,051	-,450	,654	,940	1,063

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Perencanaan Karir (X₁), Penilaian Prestasi Kerja (X₂), dan Pelatihan (X₃) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y).

Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,109	3,778		2,411	,019		
	X1	,255	,132	,220	1,932	,008	,944	1,059
	X2	,375	,123	,358	3,061	,003	,894	1,119
	X3	-,045	,100	-,051	-,450	,654	,940	1,063

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Persamaan regresi $Y = 9,109 + 0,255 X_1 + 0,375 X_2 - 0,045 X_3 + e$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Perencanaan Karir (X_1), Penilaian Prestasi Kerja (X_2), dan Pelatihan (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta (α) sebesar 9,109 memberikan pengertian bahwa jika Perencanaan Karir (X_1), Penilaian Prestasi Kerja (X_2), dan Pelatihan (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 9,109 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Perencanaan Karir (X_1) sebesar 0,255 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Perencanaan Karir (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,255 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Penilaian Prestasi Kerja (X_2) sebesar 0,375 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,375 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Pelatihan (X_3) sebesar -0,045 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pelatihan (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar -0,045 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,454 ^a	0,206	0,169	2,409

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,454 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai adj R square adalah 0,169 atau 16,9% Artinya pengaruh semua variable bebas : Perencanaan Karir (X_1), Penilaian Prestasi Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3) terhadap variable independent Kinerja adalah sebesar 16,9% dan sisanya sebesar 0,831 atau 83,1% di pengaruhi variabel lain.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,887	3	32,629	5,621	,002 ^b
	Residual	377,331	65	5,805		
	Total	475,217	68			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,002 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Perencanaan Karir (X_1), Penilaian Prestasi Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,109	3,778		2,411	,019		
	X1	,255	,132	,220	1,932	,008	,944	1,059
	X2	,375	,123	,358	3,061	,003	,894	1,119
	X3	-,045	,100	-,051	-,450	,654	,940	1,063

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Perencanaan Karir signifikansi (X_1) p-value = 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Perencanaan Karir (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Penilaian Prestasi Kerja (X_2) signifikansi p-value = 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Penilaian Prestasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Penilaian Pelatihan (X_3) signifikansi p-value = 0,654 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Pelatihan (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Perencanaan Karir terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berupa perencanaan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado di pengaruhi oleh peningkatan atau penurunan praktek manajemen sumber daya manusia berupa perencanaan karir pada pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berupa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja di KPKNL Manado di pengaruhi oleh peningkatan atau penurunan praktek manajemen sumber daya manusia berupa penilaian prestasi kerja pada pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Kinerja para pegawai yang tinggi sangat dipengaruhi oleh pegawai yang merasa bahwa prestasi kerja mereka dinilai dengan adil dan objektif dan pegawai yang dinilai tersebut jika berkinerja baik akan diberikan ganjaran sepadan dengan pekerjaan dan waktu yang diberikan.

Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Pelatihan terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berupa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado tidak di pengaruhi oleh peningkatan atau penurunan praktek manajemen sumber daya manusia berupa pelatihan yang dilaksanakan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

PENUTUP

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja, serta Pelatihan sumber daya manusia secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
2. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Perencanaan Karir merupakan variabel kedua yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini dibandingkan kedua variabel lainnya.
3. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Penilaian Prestasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini dibandingkan kedua variabel lainnya.

4. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado, harus memperhatikan praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yaitu penilaian prestasi kerja serta perencanaan karir karena kedua faktor tersebut memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk praktek-praktek manajemen sumber daya manusia di organisasi publik seperti di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
3. Karena penelitian ini terbatas pada praktek manajemen sumber daya manusia seperti penilaian prestasi kerja, perencanaan karir dan pelatihan, maka perlu dilakukan penelitian lainnya terkait dengan praktek manajemen sumber daya manusia lainnya yang mungkin memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai di organisasi publik seperti di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, cv. Bandung.
- Siagian, 2004: 139. *Perencanaan Karir, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Askara, Jakarta.
- Handoko, 2004. *Penilaian Prestasi kerja, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Suyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.