

## **Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir**

*Reni Juwita*  
*Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir*  
*Email: [reni.juwita@bps.go.id](mailto:reni.juwita@bps.go.id)*

### **Abstract**

This study aims to develop an understanding of training and HR development as a measurement tool in implementing performance in BPS Ogan Ilir Regency. The method used in this research is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it was found that the training did not significantly influence the performance of BPS Ogan Ilir Regency employees. While HR development has a significant effect on performance in BPS Ogan Ilir Regency employees. And the two training and development variables also jointly affect the performance of BPS Ogan Ilir Regency employees.

**Keywords:** Training, HR Development, Performance, Multiple Linear Regression Analysis

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pemahaman pelatihan dan pengembangan SDM sebagai alat ukur dalam melaksanakan kinerja di BPS Kabupaten Ogan Ilir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Sedangkan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Dan dua variabel pelatihan dan pengembangan juga secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir.

**Kata kunci:** Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja, Analisis Regresi Linier Berganda

## **1. Pendahuluan**

Pada era serba menggunakan teknologi dalam setiap pekerjaan dan persaingan bisnis yang ketat, setiap pegawai dituntut harus dapat dengan cepat menguasai keahlian dalam hal teknis yang berhubungan dengan pekerjaan, keahlian dalam penggunaan teknologi yang mempermudah pekerjaan, dan keahlian lainnya, serta mampu dengan cepat beradaptasi pada setiap perubahan, fleksibel (tidak kaku), dan mampu memberikan inovasi perubahan terhadap organisasinya tersebut.

Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang bersaing dan handal serta sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi memerlukan sebuah media, dimana media tersebut menjadi sebuah tempat untuk pegawai meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, serta mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya tersebut. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan media yang sangat penting dalam hal menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pada kegiatan pelatihan, pegawai diberikan sebuah program pendidikan jangka pendek, dimana program pendidikan tersebut dilakukan secara prosedur dan terorganisir. Dalam program pendidikan tersebut, pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Lanjut ke tahap pengembangan, pada tahap ini sama seperti pada pelatihan, pegawai diberikan sebuah program pendidikan, tetapi program pendidikan tersebut diberikan dalam waktu jangka panjang. Pada tahap pengembangan ini, pegawai mempelajari konsep dan teori serta menggali ide-ide kreatif untuk tujuan perusahaan (Rowland et al., 2016).

Pentingnya sumber daya manusia sebagai penggerak dan penentu maju atau mundurnya sebuah organisasi atau perusahaan, maka sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai faktor produksi yang menimbulkan biaya terhadap perusahaan, tetapi sumber daya manusia merupakan aset penting (*human capital*) bagi perusahaan (Greer, 1995). Dalam mendukung perkembangan *human capital* yang dimiliki oleh setiap perusahaan pada era teknologi. Perusahaan yang maju dan berkembang telah menerapkan teknologi sistem informasi SDM, dimana pada sistem tersebut menghasilkan informasi mengenai SDM yang tersusun secara sistematis dan bersifat menyeluruh (Nawawi, 2005).

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, permasalahan mengenai pelatihan dan pengembangan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir adalah instansi yang bersangkutan belum menganggap pelatihan dan pengembangan SDM merupakan hal yang penting. Hal ini ditunjukkan minimnya SOP (Standar Operasional Prosedur) tentang data dan seleksi pegawai yang seharusnya ikut dalam pelatihan dan pengembangan SDM, serta belum adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) tentang program, media atau tempat pengembangan karyawan di instansi tersebut. Kemudian, instansi tersebut belum didukung dengan teknologi manajemen SDM yang memadai.

Suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi/instansi dapat terwujud apabila pegawai yang bersangkutan dalam pelaksanaannya memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Peningkatan kemampuan dan pengetahuan pegawai/karyawan mengenai pekerjaannya, dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada setiap pegawai/karyawan yang berada di dalamnya. Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, instansi pemerintah seperti Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir juga melakukan kegiatan tersebut.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang berwilayah kerja di Kabupaten Ogan Ilir, dimana instansi ini berfungsi melakukan kegiatan pendataan seperti Sensus Penduduk, Survei Sensus Ekonomi, Sensus Pertanian, dan lain-lain untuk setiap daerah yang berada di wilayah Kabupaten Ogan Ilir. Sebagai instansi pemerintah yang besar, BPS juga masih memiliki kekurangan yang cukup serius dalam hal pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusianya. Hal tersebut terlihat dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan, dimana kegiatan pelatihan dan pengembangan belum memberikan dampak yang signifikan terhadap instansi tersebut.

## 2. Literature Review

Simanungkalit (2010) dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI BKN Medan. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan parsial variabel pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.

Kusuma (2015) dengan judul Pengaruh motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Malang.

### 3. Metodologi Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah Analisis Regresi linier Berganda untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent yakni variabel pelatihan dan variabel pengembangan SDM terhadap variabel kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Sedangkan metode selanjutnya adalah analisis deskriptif dengan menggunakan tools berupa perhitungan microsoft excel untuk menggambarkan karakteristik pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua ASN BPS Kabupaten Ogan Ilir yang telah dan sedang mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM di BPS Kabupaten Ogan Ilir yang semuanya berjumlah 30 pegawai ASN. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diperbaharui dengan pengkodean penghitungan skala likert. Semua indikator dalam kuesioner dihitung dengan menggunakan SPSS 22.

Variabel pelatihan (X1), Variabel Pengembangan SDM (X2) dan Variabel Kinerja (Y) dianalisis dengan skala likert dengan lima kategori pilihan, yakni SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Sedangkan hasil indikator dari variabel tersebut dianalisis dengan rumus analisis regresi linier berganda :  $Y = a + bx$ .

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Karakteristik Pegawai

Tabel 1. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Umur

No	Kompisi Umur	Jumlah Sampel (Orang)	Persentase (%)
1.	23 – 33 tahun	15	50,00
2.	34 – 44 tahun	10	33,33
3.	45 – 55 tahun	5	16,67
Jumlah		30	100,00

Dari hasil perhitungan MS.Excel diperoleh data pegawai yang berumur 23 s/d 33 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 50 %, pegawai yang berumur 34 s/d 44 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 33,33 %, dan pegawai yang berumur 45 s/d 55 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 16,67 %. Selanjutnya, pada Tabel tersebut menunjukkan jumlah pegawai terbesar adalah pegawai dengan komposisi umur 23 s/d 33 tahun sebesar 50 %. Melihat komposisi umur pegawai rata-rata umur pegawai merupakan umur tenaga kerja yang produktif dalam pekerjaan.

Tabel 2. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Sampel (Orang)	Persentase (%)
1.	S2	3	10,00
2.	S1 / D-IV	11	36,67
3.	D-III	3	10,00
4.	SMA	13	43,33
Jumlah		30	100,00

Dapat dilihat dari atas bahwa jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang atau sebesar 10 %, jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan S1/DIV sebanyak 11 orang atau 36,67 %, jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan D-III sebanyak 3 orang atau sebesar 10 %, dan jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 13 orang atau 43,33 %. Pada Tabel tersebut, terlihat bahwa jumlah pegawai dengan pendidikan SMA merupakan jumlah terbesar.

Tabel 3. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Kerja

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Sampel (Orang)	Persentase (%)
1.	≤ 8 tahun	16	53,33
2.	9 – 17 tahun	11	36,67
3.	≥ 18 tahun	3	10,00
	Jumlah	30	100,00

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dengan lama bekerja ≤ 8 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 53,33 %, pegawai dengan lama kerja 9 s/d 17 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 36,67 %, dan pegawai dengan lama kerja ≥ 18 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 3 %. Pada Tabel tersebut terlihat bahwa pegawai dengan lama bekerja ≤ 8 tahun merupakan pegawai dengan jumlah yang terbesar.

#### 4.2 Hasil Penelitian

##### Skala Likert

Tabel 4. Skor Total dan Persentase dari Pernyataan Dari 30 Orang Pegawai Contoh Untuk Variabel Pelatihan (X1)

Pertanyaan	Skor Total Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Kriteria
X1.1	83	2.76	Baik
X1.2	82	2.73	Baik
X1.3	78	2.6	Baik
X1.4	82	2.73	Baik
X1.5	83	2.76	Baik
X1.6	74	2.46	Tidak Baik
X1.7	74	2.46	Tidak Baik
X1.8	88	2.93	Baik
X1.9	86	2.86	Baik
X1.10	75	2.5	Baik
X1.11	71	2.36	Tidak Baik

Berdasarkan pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa 8 pertanyaan di atas 2.5 nilai rata-ratanya dan berkriteria baik sedangkan 3 pertanyaan lainnya memiliki kriteria tidak baik yakni dibawah 2.5 nilai rata-ratanya. Hal ini menunjukkan sesuai pertanyaan 6 bahwa prosedur pelatihan yang diikuti peserta pelatihan tidak bisa meningkatkan cara berpikir agar bisa lebih baik dan menolong pimpinan untuk menggapai visi misi organisasi yang disebabkan pekerjaan ASN yang telah dilakukan tidak mencapai target yang telah ditentukan, juga tidak sesuai dengan jadwal untuk menyempurnakan pekerjaan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Mc. Gahee, dalam buku “*The Complete book of Training*”, dalam Sudirman (2001) yang menyatakan

bahwa “pelatihan adalah prosedur formal yang difasilitasi dengan pembelajaran guna terciptanya perubahan tingkah laku yang berkaitan dengan peningkatan tujuan perusahaan atau organisasi” yang dalam hal ini adalah visi misi organisasi. Selain penelitian Mc Gahee terdapat ketidak sesuaian hasil penelitian peneliti dengan penelitian Micheal J. Jacius (1986) yang menyatakan “istilah pelatihan menunjukkan suatu proses peningkatan sikap, kemampuan dan kecakapan dari para pekerja untuk menyelenggarakan pekerjaan secara khus” yang berkaitan dengan peserta pelatihan di BPS Kabupaten Ogan Ilir tidak dapat meningkatkan cara beripikir para ASN agar lebih baik terkait prosedur pelatihan yang telah dijalankan.

Selain itu sesuai pertanyaan 7 bahwa tujuan pelatihan tidak dapat meningkatkan partisipasi ASN dalam banyaknya pekerjaan untuk mengejar target yang disebabkan ASN tidak selalu hadir tepat waktu. hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2011) yang menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya terbukti 84,8% pegawai menyatkan terlebih dahulu mengisi daftar absensi sebelum melaksanakan pekerjaannya dan 80,8% pegawai menjawab mampu melaksanakan kehadiran dengan batas standar kehadiran yang sudah ditetapkan yaitu 80%. Hanya sedikit dari pegawai yang terlambat masuk kantor dan meninggalkan tugas disaat jam kerja sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai juga menurun. Terakhir, progam pelatihan mampu meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai sehingga ASN bekerja sesuai kapasitas komunikasi serta SOP yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Aswar dan Tawany (2015) yang menyatakan bahwa hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa antara materi dan bentuk pelatihan memiliki hubungan dengan kemampuan komunikasi di dalam membentuk sikap dan perilaku serta menambah pengetahuan di dalam melayani pelanggan.

Tabel 5. Skor Total dan Persentase dari Pernyataan Dari 30 Orang Pegawai Contoh Untuk Variabel Pengembangan (X2)

Pertanyaan	Skor Total Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Kriteria
X2.1	81	2.7	Baik
X2.2	83	2.76	Baik
X2.3	72	2.4	Tidak Baik
X2.4	79	2.63	Baik
X2.5	74	2.46	Tidak Baik
X2.6	75	2.5	Baik
X2.7	76	2.53	Baik
X2.8	91	3.03	Baik
X2.9	85	2.83	Baik
X2.10	88	2.93	Baik
X2.11	83	2.76	Baik
X2.12	88	2.93	Baik
X2.13	89	2.96	Baik

Berdasarkan pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa 11 pertanyaan dengan pernyataan baik dengan nilai rata-rata diatas 2.5 dan 2 pertanyaan dengan pernyataan tidak baik karena nilai rata-rata berada dibawah 2.5 Hal ini dapat dijelaskan bahwa jumlah peserta mengganggu jalannya program pengembangan yang sehingga ASN bekerja tidak sesuai jadwal untuk menyempurnakan pekerjaan dan tidak selalu hadir tepat waktu. Hal ini sejalan dengan penelitian Sari (2009) yang menyatakan bahwa peserta memiliki pengaruh positif secara parsial

yang menandakan bahwa peserta yang ikut berpartisipasi aktif dalam program pengembangan mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Selain itu, materi pengembangan tidak dapat diterapkan dalam pekerjaan sehingga ASN tidak dapat bekerja sesuai kapasitas dan SOP. hal ini tidak sejalan dengan Manfaat Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan No 35 Tahun 2012 yang menyatakan bahwa pada hakekatnya reformasi birokrasi yang dilakukan melalui program pengembangan sebagai standarisasi cara yang dilakukan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya. serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individual aparatur dan organisasi secara keseluruhan.

Tabel 6. Skor Total dan Persentase dari Pernyataan Dari 30 Orang Pegawai Contoh Untuk Variabel Kinerja (X2)

Pertanyaan	Skor Total Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Kriteria
Y1	75	2.5	Baik
Y2	70	2.33	Tidak Baik
Y3	77	2.56	Baik
Y4	77	2.56	Baik
Y5	69	2.23	Tidak Baik
Y6	70	2.33	Tidak Baik
Y7	77	2.56	Baik
Y8	93	3.1	Baik
Y9	82	2.73	Baik
Y10	81	2.7	Baik
Y11	81	2.7	Baik
Y12	89	2.96	Baik

Berdasarkan pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa 9 pertanyaan diatas 2.5 nilai rata-ratanya sehingga pernyataan baik dan 3 pertanyaan dengan pernyataan tidak baik karena nilai rata-ratanya dibawah 2.5. Menurut penelitian didapat bahwa ASN bekerja tidak sesuai timeliness untuk menyempurnakan pekerjaannya, pekerjaan yang dilakukan ASN selalu tidak mencapai target yang telah ditentukan serta ASN selalu tidak hadir tepat waktu.

#### 4.3 Validitas dan Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Perhitungan Validitas dan Reabilitas Pertanyaan Pegawai Contoh Untuk Variabel Pelatihan (X1)

Pertanyaan	r- hitung (Korelasi Person)	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Validitas	Reabilitas
X1.1	0,793	0,743	√	√
X1.2	0,863	0,742	√	√
X1.3	0,674	0,753	√	√
X1.4	0,815	0,742	√	√
X1.5	0,610	0,756	√	√
X1.6	0,821	0,744	√	√
X1.7	0,819	0,741	√	√
X1.8	0,637	0,759	√	√
X1.9	0,649	0,756	√	√
X1.10	0,610	0,758	√	√
X1.11	0,544	0,758	√	√

Berdasarkan uji validitas diatas dengan r hitung harus lebih besar dari t tabel yakni  $t_{(0,05,28)} = 0,3610$  maka pernyataan X1.1 sampai dengan X1.11 dapat dikatakan valid. Sedangkan untuk melihat kereliabilitasan pernyataan dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha harus lebih besar dari 0,6 sehingga variabel bisa dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak reliabel. Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 sehingga pernyataan X1.1 sampai dengan X1.10 adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Validitas dan Reabilitas Pertanyaan Berdasarkan Untuk Variabel Pengembangan (X2)

Pertanyaan	r- hitung (Korelasi Person)	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Validitas	Reabilitas
X2.1	0,800	0,747	√	√
X2.2	0,832	0,750	√	√
X2.3	0,705	0,754	√	√
X2.4	0,925	0,743	√	√
X2.5	0,918	0,736	√	√
X2.6	0,835	0,740	√	√
X2.7	0,919	0,746	√	√
X2.8	0,646	0,760	√	√
X2.9	0,676	0,761	√	√
X2.10	0,729	0,755	√	√
X2.11	0,583	0,761	√	√
X2.12	0,446	0,766	√	√
X2.13	0,562	0,764	√	√

Berdasarkan uji validitas diatas dengan r hitung harus lebih besar dari t tabel yakni  $t_{(0,05,28)} = 0,3610$  maka pernyataan X2.1 sampai dengan X2.13 dapat dikatakan valid. Sedangkan untuk melihat kereliabilitasan pernyataan dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha harus lebih besar dari 0,6 sehingga variabel bisa dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak reliabel. Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 sehingga pernyataan X2.1 sampai dengan X2.13 adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Validitas dan Reabilitas Pertanyaan Contoh Untuk Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	r- hitung (Korelasi Person)	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Validitas	Reabilitas
Y1	0,835	0,754	√	√
Y2	0,888	0,756	√	√
Y3	0,765	0,761	√	√
Y4	0,928	0,749	√	√
Y5	0,877	0,754	√	√
Y6	0,958	0,744	√	√
Y7	0,859	0,752	√	√
Y8	0,712	0,766	√	√
Y9	0,697	0,770	√	√
Y10	0,781	0,759	√	√
Y11	0,592	0,769	√	√

---

Y12	0,649	0,948	√	√
-----	-------	-------	---	---

---

Berdasarkan uji validitas diatas dengan r hitung harus lebih besar dari t tabel yakni  $t_{(0,05,28)} = 0,3610$  maka pernyataan Y.1 sampai dengan Y.12 dapat dikatakan valid. Sedangkan untuk melihat kereliabilitasan pernyataan dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha harus lebih besar dari 0,6 sehingga variabel bisa dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak reliabel. Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 sehingga pernyataan Y.1 sampai dengan Y.12 adalah reliabel atau dapat dipercaya.

#### 4.4 Model Regresi Berganda dan Normalitas

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai BPS OI

No	Variabel	Koefesien Reg (Bi)	Std Error	t-hitung	Sig.t
1.	Konstanta	<b>3.498</b>	4.730	<b>0.740</b>	0.466
2.	Pelatihan (X1)	<b>-0.386</b>	0.345	<b>-1.117</b>	0.274
3.	Pengembangan (X2)	<b>1.123</b>	0.287	<b>3.916</b>	0.001

Ket : - Hasil perhitungan dengan SPSS 22

- $t_{(0,05,27)} = 2,05138$
- Dependen Variabel : KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, diketahui konstanta sebesar 3,498 artinya jika pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) nilainya nol, maka tingkat kinerja akan bertambah sebesar 3,498. Sedangkan untuk variabel pelatihan bernilai -0,386 artinya jika variabel pelatihan mengalami kenaikan 1 persen, maka tingkat kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,386. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel pelatihan dengan kinerja, semakin naik variabel pelatihan maka semakin turun tingkat kinerjanya. Untuk variabel pengembangan SDM (X2) bernilai 1,123 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel pengembangan SDM mengalami kenaikan 1 persen maka kinerja akan bertambah sebanyak 1,123 kinerjanya dan hubungan yang terjadi juga adalah positif, maka semakin naik pengembangan SDM maka semakin meningkat tingkat kinerjanya.

Berdasarkan tabel yang ditunjukkan, t hitung variabel X1 yakni -1,117 lebih kecil dari t tabel yakni 2,05138 yang artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja. Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan variabel kinerja. Sedangkan t hitung untuk variabel pengembangan SDM yakni 3,916 lebih besar dari t tabel yaitu 2,05138 dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM memiliki kontribusi atau pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja dan hubungan antara kedua variabel artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang searah.

Dari kesimpulan diatas, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Hal ini dikarenakan pelatihan di BPS Kabupaten Ogan Ilir berjalan tidak efektif. Hal ini bisa dilihat dari jumlah pegawainya yang sedikit yakni minimal 2 orang staf untuk masing-masing seksi. Jadi yang mengikuti pelatihan adalah orang itu-itu saja bahkan banyak memerlukan staf dari seksi lain untuk mengikuti pelatihan. Dalam hal ini yang mengikuti pelatihan adalah pegawai yang bukan sesuai kompetensi atau sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan.



Selain itu, materi yang diberikan di pelatihan adalah materi itu-itu saja karena pelatihan yang paling banyak dilakukan di BPS Kabupaten Ogan Ilir adalah pelatihan rutin yang biasanya dilakukan dua kali dalam setahun. Sebagai contoh adalah pelatihan Survei Sosial Ekonomi Nasional, pelatihan Survei Angkatan Kerja Nasional, pelatihan Wisatawan Nusantara, pelatihan Survei KSA Padi dan lain sebagainya. Pelatihan tersebut dilakukan setiap tahun paling sedikit sebanyak dua kali dalam setahun. Untuk pelatihan Survei Sosial Ekonomi Nasional dan Survei Angkatan Kerja Nasional dilakukan sebanyak dua semester dalam setahun. Pelatihan Wisatawan Nusantara dilakukan sebanyak 4 Triwulan dalam setahun. Survei KSA Padi dilakukan sebanyak dua semester dalam setahun serta survei lainnya yang terkadang materi pelatihan akan dilakukan pembaharuan minimal lima tahun sekali.

Tabel 11. Nilai F-Hitung, R-Square Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja BPS OI

No	Analisi	nilai	Sig-F
1.	R-Square ( $R^2$ )	0.627	
2.	F-Hitung	22.694	<b>0.000</b>

Ket : -  $F_{(2,28)} = 3,34$

Berdasarkan tabel diatas, F tabel yakni  $F_{(2,28)} = 3,34$  lebih kecil dari F hitung atau tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan terhadap variabel kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan ilir. sedangkan untuk R-Square yang bernilai sebesar 0,627 atau 62,7% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (pelatihan dan pengembangan SDM) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 62,7%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 62,7% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik plot dari residualnya. Berdasarkan gambar diatas, data dapat dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik plotnya. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik plotnya.

## 5. Simpulan

Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan dengan teknik Analisis Regresi Linier Berganda, pengisian kuesioner dan hasil perhitungan dengan SPSS 22 yang dilaksanakan di BPS Kabupaten Ogan Ilir tentang Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir bisa ditarik beberapa simpulan. Simpulan tersebut dijelaskan sebagai berikut: (1) Menurut data yang didapat peneliti, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir dikarenakan nilai t-hitung negatif menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan variabel kinerja dimana t-hitung variabel Pelatihan yakni -0,722 lebih kecil dari t tabel yakni 2,05138 yang artinya tidak ada pengaruh secara

signifikan antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja. Dapat diketahui bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Hal ini dikarenakan prosedur pelatihan yang diikuti peserta pelatihan tidak bisa meningkatkan cara berpikir sehingga dapat bekerja lebih baik dan tidak mampu menolong pimpinan untuk menggapai visi misi organisasi. Selain itu tujuan pelatihan tidak dapat meningkatkan partisipasi ASN untuk mengejar target. Selain itu, yang mengikuti pelatihan adalah orang itu-itu saja bahkan banyak memerlukan staf dari seksi lain untuk mengikuti pelatihan dimana minimal memiliki 2 orang staf untuk masing-masing seksi. Dalam hal ini yang mengikuti pelatihan adalah pegawai yang bukan sesuai kompetensi atau sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan; (2) Sesuai dengan data yang diperoleh peneliti, terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan SDM terhadap Kinerja pada pegawai BPS kabupaten Ogan Ilir. Hal ini dapat dilihat dari, t-hitung untuk variabel Pengembangan SDM yakni 3,433 lebih besar dari t tabel yakni 2,05138. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM memiliki kontribusi atau pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja. Serta hubungan antara kedua variabel juga bernilai positif yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang searah; (3) Sesuai dengan data yang dihitung peneliti, terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Berdasarkan perhitungan SPSS 22, F-tabel yakni  $F_{(2,28)} = 3,34$  menunjukkan nilai yang lebih kecil dari F-hitung atau tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan terhadap variabel kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir.

## 6. Daftar Pustaka

- Armstrong, Gay. (2010). Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Dessler, Gary. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. New jersey.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Kedua). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Grady Lolowang, Melvin dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2018, dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=459348&val=1025&title=pengaruh%20pelatihan%20dan%20pengembangan%20sumber%20daya%20manusia%20terhadap%20kinerja%20karyawan%20pada%20pt.%20berlian%20kharisma%20pasifik%20manado>.
- Handoko, Hani. (2010). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. PT. Grasindo. Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Askara. Jakarta.
- Hermanto. (2005). Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kabupaten Sorong. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 3, No. 2, Hal. 131-139
- Kusuma, Galih Candra. (2015). Pengaruh dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Diakses tanggal 15 Oktober 2018, dari <http://admisnistrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jabb/article/view/881>.

- Lolowang, Melivin Grady dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 2, Hal. 177-186
- Mangkunegara, A.A Anwar prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Startegi*. PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, H. (2005). *Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi yang Profit dan Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Ruky, Ahmad S. (2003). *Sumber Daya Manusia Berkualitas (mengubah Visi Menjadi Realitas)*. PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2001). *SPSS Versi 10.0 Mengubah Data Statistik Secara Profesional*. PT ElexMedia Computindo. Jakarta.
- Sevilla, Consvelo et.Al. (1993). *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun dan Sofian Effendi. (2004). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Indonesia.
- Soeprihanto, John. (2010). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. PT. BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2018, dari <https://media.neliti.com/media/publications/90365-ID-pengaruh-pelatihan-dan-pengembangan-kary.pdf>.
- Veitzhal, Rizal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wicaksono, Yosep Satrio. (2016a0. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Hal. 31-39

### **Copyright Disclaimer**

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.