

## **Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan**

**Roswaty<sup>1)</sup>, Andika Maulana Siddiq<sup>2)</sup>**

*<sup>1)2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri  
Jl. Jendral Sudirman No. 629 km.4. Palembang Kode Pos 30129  
Email : [Roswaty@uigm.co.id](mailto:Roswaty@uigm.co.id)<sup>1)</sup>, [khalididika@gmail.com](mailto:khalididika@gmail.com)<sup>2)</sup>*

### **ABSTRACT**

*This study aims to see the influence of human resource training and development in the PPPA district of Musu Banyuasin district, South Sumatra. Employees in the PPPA service or called ASN are important factors in improving the effectiveness of government agencies. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 30 respondents, while the sampling technique used in the study is saturated sampling. In this study independent variables consist of Training and HR Development, while the dependent variable is the performance of employees. Instrument testing using validity and reliability tests. While the method of data analysis using multiple linear regression analysis with t test, f test and  $r^2$ . The results of the training independent variables (X1) obtained tcount (8,324) > Ttable (1,699), development variable (X2) thitung (6,355) > Ttable (1,699) and Then the training variable (X1) has a partial effect on employee performance variables (Y), development variable (X2) partially influence to employee performance variable. The F test results show that Fcount (42.414) > Ftable (3.35), while the significance is 0,000 < alpha at a significant level of 0.05 then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted which means independent variables (training and development) simultaneously or simultaneously affect variable dependent (employee performance) positively and significantly. The result of determination coefficient test ( $R^2$ ) shows Adjusted R Square 0,759 or 75.9% that mean variation of employee performance variable can be explained by training and development variable, the rest 24,1% can be explained by other variable outside of research. Training and development have an influence on the performance of employees in the PPPA service in the district of Musu Banyuasin, South Sumatra.*

**Keywords :** Training, HR Development, Performance

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM di dinas PPPA kabupaten musu banyuasin sumatera selatan. Pegawai yang ada di dinas PPPA atau disebut ASN merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektifitas kinerja instansi pemerintahan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari Pelatihan Dan Pengembangan SDM, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f dan  $r^2$ . Hasil penelitian variabel independen pelatihan (X1) diperoleh thitung (8,324) > Ttabel (1,699), variabel pengembangan (X2) thitung (6.355) > Ttabel (1,699) dan Maka variabel pelatihan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y), variabel pengembangan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung (42.414) > Ftabel (3.35), sedangkan signifikansi adalah 0,000 < alpha pada taraf signifikansi 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel independen (pelatihan dan pengembangan) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan Adjusted R Square 0,759 atau 75.9% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan, sisanya 24,1 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas PPPA kabupaten musu banyuasin sumatera selatan.*

**Kata kunci :** Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja

## 1. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. dalam tugasnya ASN (Aparatur Sipil Negara) harus memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Untuk memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas tentu dibutuhkan kompetensi teknis, manajerial dan culture. (*Undang-Undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pasal 1*)

Dari sisi kompetensi teknis dapat diukur dari tingkat dan latar belakang pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis. dalam organisasi pemerintahan memiliki lembaga non kementerian LAN ( Lembaga Adminstrasi Negara) yang memiliki fungsi:

- a. Pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN.
- b. Pembinaan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial Pegawai ASN.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial pegawai ASN baik secara sendiri maupun bersama-sama lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya.
- d. Pengkajian terkait dengan kebijakan dan Manajemen ASN.
- e. Melakukan akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN, baik sendiri maupun bersama lembaga pemerintah lainnya (*Undang-Undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pasal 43*).

Untuk memiliki ASN yang berkompentensi teknis agar menjalankan tugas dan fungsi secara profesional dan berkualitas dibutuhkan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN.

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi pemerintahan untuk mencapai tujuan.

Jika dilihat dari perspektif manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar semakin terampil dan mampu

melaksanakan tanggung jawabnya yang telah digariskan oleh organisasi.

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dan Pengembangan menjadi alat yang dapat digunakan sebagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang di rancang untuk memperkuat kekuatan, mengatasi keterbatasan, memberikan suatu yang relavan, kompetensi baru, dan memperluas pandangan. Kegiatan pengembangan seperti ini biasanya berkaitan dengan program formal, pelaksanaan tindakan, rotasi pekerjaan, dan delegasi.

Program pelatihan dan pengembangan pegawai dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Berikut adalah penjelasan seputar pengertian Kinerja Pegawai dan unsur penilaian Kinerja Pegawai. Kinerja adalah penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi pemerintahan. kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para pemegang jabatan dalam instansi pemerintahan dalam mengelola organisasi pemerintah dan sumber daya manusianya yaitu ASN (Aparatur Sipil Negara).

Menurut Yosep Satrio Wicaksono (2016) Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan.

Menurut penelitian Ninin Ayu Salmah (2012) Dari hasil analisis pengaruh antara faktor pelatihan dan pengembangan kerja Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikutitahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian..

Menurut Genita Lumintang (2016) Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Manado.

Sebagai salah satu bagian dari organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten musi banyuasin, Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak

Kabupaten Musi Banyuasin mempunyai fungsi pokok melakukan urusan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh bupati.

Kabupaten Musi Banyuasin adalah salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Selatan. Kabupaten Musi Banyuasin memiliki motto Bumi Serasan Sekate (satu niat satu ungkapan) dan dengan ibukota Sekayu Kota Randik (Rapi, Aman, Damai, Indah dan Kenangan).

Baiknya kinerja pegawai Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kabupaten Musi Banyuasin secara umum juga berkaitan dengan berbagai faktor baik yang bersumber dari individu pegawai maupun yang bersumber dari organisasi. Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek-aspek yang lainnya adalah aspek yang berkaitan dengan Pelatihan Pegawai. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan.

ASN (Aparatur Sipil Negara) yang ada pada dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda pada tugas dan fungsi di dinas tersebut. mengingat tugas dan fungsi pokok yang mengharuskan para pegawai memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya pada dinas tersebut maka dibutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai di setiap bidang dan bagian di instansi agar tercipta pelayanan publik yang profesional dan berkualitas sesuai tugas pokok fungsi yang ada.

Oleh karena itu dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten Musi Banyuasin perlu mengadakan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai aparatur sipil negara (ASN) untuk meningkatkan kompetensi terutama di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan agar tercapai tujuan dan sasaran yang diinginkan instansi.

#### A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan penulis kemukakan adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas PPPA di Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan ?

2. Bagaimana pengaruh pengembangan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PPPA di Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan?
3. Bagaiman pengaruh pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas PPPA di Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan ?

#### B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut di atas, maka tujuan yang hendak di capai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas PPPA di Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas PPPA di Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas PPPA di Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan.

#### C. Tinjauan Kepustakaan

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang dibantu dengan program SPSS. Rancangan penelitian ini ditentukan dengan variabel yang dipergunakan dalam penelitian. Ada tiga variabel yaitu pelatihan, pengembangan dan kinerja pegawai. Selanjutnya menentukan dimensi lalu indikator berdasarkan variabel penelitian dan kemudian menentukan responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner.

#### D. Metode Penelitian

1. Jenis Data

##### a. Data Kualitatif

Data yang dihasilkan dari jawaban yang luas terhadap pertanyaan spesifik dalam wawancara, atau dari respon terhadap pertanyaan terbuka dalam kuesioner, lewat observasi, atau dari informasi dari berbagai sumber yang telah ada sebelumnya.

##### b. Data Kuantitatif

Data ini adalah jenis data yang dapat diukur dihitung secara langsung, yaitu berupa informasi serta penjelasan yang dapat dinyatakan dengan data berupa angka – angka seperti jumlah pegawai, tingkat absensi.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penyusunan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

##### a. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian wawancara, dan penyebaran daftar pertanyaan kepada responden berkaitan dengan masalah pelatihan, dan pengembangan terhadap kinerja pegawai

##### b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen perusahaan dan buku – buku literature yang memberikan informasi tentang disiplin kerja kinerja karyawan

antara lain yang diperoleh dari pertanyaan - pertanyaan. Penguji validitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Metode Pengamatan Langsung

Pengumpulan data dengan cara pencarian dan pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung.

2. Wawancara

Metode pengumpulan data yang melakukan tatap muka secara langsung dengan pihak bersangkutan.

3. Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan cara membagi pertanyaan kepada responden.

4. Dokumen

Pengumpulan data dengan mempelajari dan menganalisa dokumen yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap kinerja.

**F. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi yang ada di penelitian ini sebanyak 60 orang

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan sampel jenuh.

**2. Pembahasan**

**A. Hasil Analisis Deskriptif**

Hasil penelitian didapat dari 30 responden melalui kuesioner yang disebar telah didapatkan gambaran karakteristik/identitas responden ini berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir yang didapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Jenis Kelamin Responden**

**jenis kelamin responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	6	20.0	20.0	20.0
Wanita	24	80.0	80.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa responden adalah laki laki sebanyak ( 6 ) orang ( 20 % ) sedangkan perempuan berjumlah 24 orang ( 80 % ).

**B. Hasil Penelitian**

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan Person Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)**

ITEM	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	KETERANGAN
Pelatihan 1	0.796	0.361	Valid
Pelatihan 2	0.715	0.361	Valid
Pelatihan 3	0.844	0.361	Valid
Pelatihan 4	0.836	0.361	Valid
Pelatihan 5	0.848	0.361	Valid

Sumber: data diolah SPSS 20

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel = 0,361 dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel pelatihan (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel pengembangan (X)**

ITEM	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	KETERANGAN
Pengembangan 1	0.776	0.361	Valid
Pengembangan 2	0.677	0.361	Valid
Pengembangan 3	0.833	0.361	Valid
Pengembangan 4	0.829	0.361	Valid
Pengembangan 5	0.844	0.361	Valid

Sumber : data dengan SPSS 20

Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel = 0,361 dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel pengembangan (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

ITEM	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	KETERANGAN
Kinerja 1	0.793	0.361	Valid
Kinerja 2	0.728	0.361	Valid
Kinerja 3	0.862	0.361	Valid
Kinerja 4	0.847	0.361	Valid
Kinerja 5	0.847	0.361	Valid

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel = 0,361 dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel kinerja (Y) dinyatakan valid. .

2. Uji Reabilitas

Realibilitas dilakukan untuk melihat apakah kuesioner yang digunakan dapat digunakan berulang, suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai Croanbach's Alpha lebih besar dari 0.60.

**Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas**

VARIABEL	Cronchbach's Alha	Ketentuan R <sub>Table</sub>	HASIL
X1	0.863	0.6	Reliabel
X2	0.848	0.6	Reliabel
Y	0.871	0.6	Reliabel

Sumber : data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan table 3 diatas terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha seluruh variabel diatas  $\geq 0,60$ , yang artinya semua keseluruhan item dalam instrument pengukur dapat dinyatakan reliabel, dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan kelangkah selanjutnya.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan data dalam peneletian yang diolah dengan bantuan SPSS 20, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana sebagai berikut :

**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2153	2.252		.956	.348
Pelatihan	.588	.136	.608	4.334	.000
Pengembangan	.316	.1391	.319	2.277	0.31

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Constanta = 2.068

Y = kinerja karyawan

X1 = pelatihan

X2 = Pengembangan SDM

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk menjadi:

$$Y = 0.533 + 0.904 X1 + 0.072 X2$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas dalam penelitian ini yang lebih dominan pengaruhnya adalah pelatihan yaitu sebesar 0.904 X1

4. Uji t (Pengujian Hipotesis)

Pengujian signifikansi dengan uji t digunakan untuk melihat bagaimana variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat

Berdasarkan hipotesis diatas, maka kriteria keputusan sebagai berikut:

a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Untuk menghitung t tabel digunakan ketentuan sebagai berikut:

▪  $\alpha = 0,10$

▪  $df = (\text{jumlah responden} - \text{bilangan konstanta})$  atau  $(30-1 = 29)$

▪  $t_{tabel} = 1,699$

**Tabel 7. Hasil Uji t Pelatihan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.210	2.2124,912		1.903	.000
Pelatihan	.816	.098	.625	8.324	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar **30.877** > t-tabel (**30.877** > 2,002) dan sig < 0,000(000 < 0,05) hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 8. Hasil Uji t Pengembangan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant) pengembangan	5.261	2.730		1.927	(Constant) pengembangan

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 11.505 > t-tabel 11.505 > 2,002) dan sig < 0,00 (0,00 < 0,05) hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sdm berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Uji F (Pengujian Hipotesis)

Pengujian signifikansi dengan uji t digunakan untuk melihat bagaimana variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat

Berdasarkan hipotesis diatas, maka kriteria keputusan sebagai berikut:

a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Untuk menghitung t tabel digunakan ketentuan sebagai berikut:

▪  $\alpha = 0,10$

▪  $df = (\text{jumlah responden} - \text{variabel} - \text{bilangan konstanta})$  atau  $(30-2-1 = 27)$

$F_{tabel} = 3.16$

**Tabel 8. Hasil Uji f**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107.310	2	53.655	42.414	.000 <sup>a</sup>
Residual	34.156	27	1.265		
Total	141.467	29			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN1, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Karena nilai Fhitung (42.414) > nilai Ftabel (3,35) dan nilai signifikansi F (0,000) < tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan karena nilai  $t$  hitung (8,324) >  $t$  tabel (1,699) dan sig 0,00<0.05.
2. Pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan karena nilai  $t$  hitung (6,355) >  $t$  tabel (1,699) dan sig 0,00<0.05.
3. Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan karena nilai  $F$  hitung (42.414) >  $F$  tabel (3.35) dan sig 0,00<0.05.
4. Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan dan variabel yang paling dominan adalah variabel pelatihan
5. Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,759 atau 75,9 %. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel pengembangan ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan SDM adalah 75,9%, sedangkan sisanya 24,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

#### Saran

1. Dinas PPPA Kabupaten Musi Banyuasin harus terus meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan pelatihan secara berkala.
2. Dinas PPPA Kabupaten Musi Banyuasin harus terus meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan pengembangan pegawai yang baik.
3. Kinerja pegawai yang telah dicapai saat ini hendaknya harus terus dipertahankan dan lebih ditingkatkan, agar tercapai hasil yang diinginkan Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin
4. Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin sebaiknya menempatkan pegawai yang memiliki kompetensi dan bidang yang sesuai dengan instansi terkait agar tercapai kinerja dinas yang kompeten dan berkualitas.
5. Dinas PPPA harus memberikan pelatihan terhadap perempuan di kabupaten musu banyuasin untuk meningkatkan keterampilan, skill, kemampuan, dan kecakapan untuk membuat perempuan di Muba mandiri.

#### Daftar Pustaka

Asare, Bediako, K. 2002, *Professional Skills in Human Resource Management*. Accra: Kasbed Ltd. Pp. 56-111.

- Busono, Genot Agung. 2016. *Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Sawit Mas (Psm) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*, Vol. I, No. 01, 81-113
- Dahmiri & Kharisma Sakta. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*, Vol. No. 3 No.1 2014:374-463
- Evans, J. R. & Lindsay, W. M. 1999. *The Management and control of quality* (4<sup>th</sup> ed), Cincinnati, Ohio: South-Western Collage Publishing.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *manajemen sumber daya manusia*, jakarta: bumi aksara
- Hasan, M. Iqbal. 1999. *pokok pokok statistik 1*, jakarta: bumi aksara
- Irzal, Mochammad, Ivonne Saerang & Rotinsulu J Jopie. 2017. *Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di Detikawanua.Com*: Vol.5 No. 2 Juni 2017,
- Kumara, I Wayan Sutya Edy & I Wayan Mudiarta Utama. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*, Vol. 5, No. 3
- Kurniawan, Muhammad & Azrai'e K. Romi. 2016. *Pengaruh Pimpinan Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan E-PROCUREMENT Di Kabupaten Banyuasin* : Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Vol.7
- Lamatenggo, Nina Dan Hamzah B. Uno. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara
- McNamara, Carter. (2008), *Employee Training and Development: Reasons and Benefits*, New York: Authenticity Consulting, LLC.
- Martina, Sopa & Didin Syarifuddin. 2014. *pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan di lokawisata baturaden*, Bandung: J u r n a l P a r i w i s a t a . V o l I I . N o . 1. 28-34
- Noor, Juliansyah. 2010. *metodologi penelitian*, jakarta: penerbit kencana
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prabu, Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama.
- Roswaty, Ikhwan Fauzan & Muhammad Kurniawan. 2016. *Tinjauan Penilaian Kinerja Karyawan Sebagai Dasar Promosi Jabatsn Pada P.T Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Sumatera Selatan* : Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Vol.7
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Penerbit Rajawali
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 1991. *manajemen sumber daya manusia* jakarta: bumi aksara

- Siregar, syofian. 2012. *statistik parametik untuk penelitian kualitatif*, jakarta: bumi aksa
- Saing, Bungaran. 2017. *Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi*, jakarta raya: Volume 17, No. 3 151-158
- Tika, moh. pabundu. 2005. *budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, jakarta: bumi aksara.
- Tampubolon, Hotner. 2016. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peranannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Papis Sinar Sinanti.
- Wicaksono, Yoseph Satrio. 2016. *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)*, jawa timur: Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, 32-39