

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN WILAYAH XIX PEKANBARU

Silvia Mega Eliza Sihombing¹, Rian Rahmat Ramadhan², Alum Kusumah³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru
silvia.eliza@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah XIX Pekanbaru, Variabel yang digunakan adalah terdiri dari pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pemantapan kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik purposive sampling. Dimana Sampel yang diambil adalah sebanyak 40 orang sebagai sampel yang akan diolah untuk penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Metode analisis data yang digunakan adalah uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan organisasi, sebuah organisasi tentunya akan mengalami tantangan dan permasalahan baik itu datangnya dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Tantangan dari luar bisa datang melalui persaingan dengan organisasi lainnya, sementara permasalahan dari dalam organisasi bisa timbul dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebagai organisasi, organisasi disusun dari banyak individu yang memiliki berbagai tujuan serta keinginan. Apabila terjadi kesalahan dalam mengelola sumber daya ini akan menimbulkan berbagai macam permasalahan yang dapat mengganggu kinerja pegawai yang pada akhirnya apabila hal tersebut tidak diatasi dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan Mangkunegara (2015) dikarenakan keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat pada kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan Instansi pemerintahan ini memiliki tugas melaksanakan pemantapan kawasan hutan, penilaian perubahan status dan fungsi hutan, serta penyajian data dan informasi sumber daya hutan. Lembaga ini memiliki tugas melaksanakan pemantapan kawasan hutan, penilaian perubahan status dan fungsi hutan, serta penyajian data dan informasi sumber daya hutan. Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru terletak di Jl. Majalengka No 101, Sidomulyo Timur., Marpoyan kota Pekanbaru, yang memiliki memiliki jumlah Pegawai sebanyak 40 orang untuk saat ini. Dapat kita lihat jumlah Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru pada tabel 1.

Tabel 1 Jumlah Pegawai PNS Di BPKH Wilayah XIX Pekanbaru
Pada Tahun 2021-2022

No	Bagian	Jabatan	Jumlah
1	Bagian Tata Usaha	a Kepala Balai	1
		b. Analisis Tata Usaha	3
		c. Pengelola Keuangan	3
		d. Verifikator Keuangan	1
		d. Pengelola BMN (Barang Milik Negara)	2
		e. Bendahara	1
		f. Adm Umum	1
		g. Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa	1
2	Seksi Pemolaan Kawasan Hutan	a. Kepala Seksi Pemolaan Kawasan Hutan	1
		b. Pengendalian Ekosistem Hutan Muda	2
		c. Pengendalian Ekosistem Hutan Pertama	3
		d. Pengendalian Ekosistem Hutan Pelaksanaan Lanjutan	1
		e. Pengendalian Ekosistem Hutan Pelaksana	2
		f. Pengendalian Ekosistem Hutan Terampil	2
		g. Pengolah Data	3
		h. Juru ukur	2
3	Seksi Informasi Sumber Daya Hutan Dan Lingkungan	a. Kepala Seksi Informasi Sumber Daya Hutan Muda	1
		b. Analisis Informasi Sumber Daya Hutan	1
		c. Analisis Informasi Sumber Daya Hutan/ Plt. Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
		d. Pengendali Ekosistem Hutan Muda	1
		e. Pengendali Ekosistem Hutan Pertama	3
		f. Pengendali Ekosistem Hutan Pelaksana Lanjutan	1
		g. Pengendali Ekosistem Hutan Terampil	2
		h. Pengolahan Data	1
Jumlah			40

Sumber: BPKH Wilayah Pekanbaru XIX Tahun (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat jumlah pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru berjumlah 40 pegawai yang mana terbagi menjadi 3 tiga bagian, yaitu bagian tata usaha berjumlah 13 orang, seksi pemolaan kawasan hutan sebanyak 16 orang, seksi informasi sumber daya hutan dan lingkungan sebanyak 11 orang.

Tugas pokok dan fungsi melaksanakan pemantapan kawasan hutan, penilaian perubahan status dan fungsi serta data dan informasi sumber daya hutan. Untuk dapat mencapai tujuannya maka salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh BPKH adalah meningkatkan kinerja pegawainya. Standar kinerja yang baik adalah ketika seorang pegawai mampu bertanggung jawab terhadap kerja yang diembankan kepadanya dan mampu mengerjakannya dalam waktu yang telah ditetapkan.

Menurut hasil yang dilakukan penelitian Ningrum *et al.*, (2022) pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai hal tersebut dikarenakan semakin banyak pelatihan yang dilakukan seorang pegawai maka dapat menimbulkan pemahaman yang baik dan juga meningkatkan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal serupa juga dinyatakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Alamanda *et al.*, (2022) juga menyatakan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan dengan adanya pelatihan dapat membantu meningkatkan pola pikir dan jiwa saing dalam bekerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh

perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar Sumber daya Manusia tersebut semakin produktivitas dalam bekerja. Tujuan dari Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah menciptakan perubahan positif bagi pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Idrus (2019) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu mata rantai (*link*) dari siklus pengelolaan personal dapat diartikan: merupakan proses perbaikan staf melalui berbagai macam pendekatan yang menekankan realisasi diri (kesadaran), pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adam *et al.*, (2021)

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Safwatullah (2019) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun faktor internal lain dari seorang individu untuk dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan dimilikinya.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai (X_1), Untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (X_2), Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kinerja pegawai (X_3).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nur (2020) pelatihan adalah upaya organisasi yang terencana atau sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan dapat mengubah sikap pegawai kearah yang lebih baik sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi (Apriliana *et al.*, 2021).

Menurut Sukatmajaya *et al.*, (2018) pelatihan harus mampu meningkatkan kemampuan dan kualitas kinerja karena dalam proses seleksi sebelumnya. Perusahaan seharusnya sudah mengetahui pengetahuan dan pengalaman yang ada dalam diri karyawan, dan menempatkan sesuai dengan bidang keahliannya maka dengan pelatihan dapat dikembangkan lebih luas lagi dalam bidang yang lebih tinggi untuk bisa menguasai atau memahami pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien.

Sehingga dengan penjelasan diatas dan didukung juga dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Hamzah *et al.*, (2018), Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor UPTD Pemadam Kebakaran kabupaten Sidrap Nur (2020), dan yang terakhir pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Hartomo *et al.*, 2020). Sehingga berdasarkan uraian penelitian terdahulu diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Pelatihan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah XIX Pekanbaru.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

menurut Solikhin (2018) pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Upaya tersebut terutama harus dilakukan oleh individu yang bersangkutan, karena bagaimanapun dialah yang paling berkepentingan dan yang akan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan prinsip pengembangan sumber daya manusia yang sangat fundamental. Meskipun demikian tidak berarti

organisasi tidak berkepentingan dan gabungan antar upaya kedua pihak (sistematik dan programatik) tentunya menghasilkan yang terbaik.

Sehingga dengan penjelasan diatas dan didukung juga dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Hamzah *et al.*, (2018), pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ningrum *et al.*, (2022), dan yang terakhir pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Mansur, 2020). Sehingga berdasarkan uraian penelitian terdahulu diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

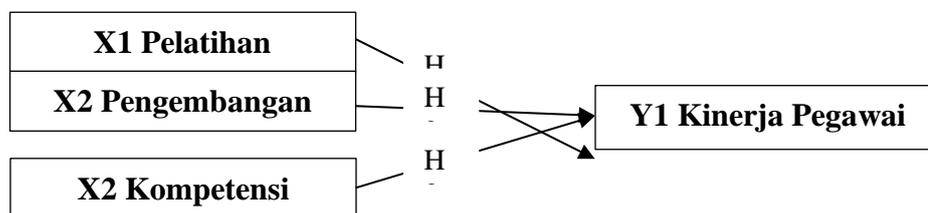
H2: Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) XIX Wilayah Pekanbaru.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Supiyanto (2015) kompetensi terkait dengan peran Sumber daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau koperasi dalam hal ini, Sumber Daya Manusia sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. Konsep kompetensi sebenarnya bukan sesuatu yang baru.

Menurut penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah Hasibuan *et al.*, (2019) yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Wotulo *et al.*, (2018) kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank SULUTGO Pusat Manado. Dan yang terakhir menurut penelitian Rizal *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar. Sehingga berdasarkan uraian penelitian terdahulu diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) XIX Wilayah Pekanbaru



Sumber data diolah (2023)

Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif. Menurut Rusiadi (2017), kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penggunaan metode kuantitatif ini sangat membantu peneliti yang langsung terjun kelapangan untuk memperoleh data terkait dengan teknik-teknik survey penyebar kuesioner, dimana objek

penelitian ini adalah Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru sehingga metode kuantitatif dapat diterapkan karena metode ini lebih menekankan pada pembuktian hipotesis dengan menggambarkan fenomena melalui angka dan statistika.

Penelitian ini dilakukan di PT. Central Group Pekanbaru. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2023 sampai bulan Agustus 2023. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Muhyi *et al*, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Central Group Pekanbaru sebanyak 106 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel *purposive sampling*, berdasarkan kriteria tertentu yaitu suatu teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel di antar populasi sesuai dengan yang dihendaki peneliti, sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya (Nursalam, 2020). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 63 orang karyawan. Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan kantor yang masa kerjanya lebih dari 2 tahun dan karyawan kantor yang memiliki pendidikan S1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Statistics			
	Pelatihan	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kompetensi	Kinerja Pegawai
N Valid	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0
Mean	41.85	4.58	66.90	82.08
Std. Deviation	2.637	.501	5.490	3.944
Range	9	1	20	13
Minimum	36	4	55	76
Maximum	45	5	75	89

Sumber Data Olahan SPSS Versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 2 informasi yang dapat diketahui adalah sebagai berikut:

Hasil SPSS diatas memperlihatkan deskripsi variabel-variabel dalam penelitian ini secara statistic. Minimum adalah nilai yang terendah dari total nilai pertanyaan setiap variabel, sedangkan maximum adalah nilai tertinggi dari total nilai pertanyaan setiap variabel. Dapat dilihat diatas bahwa variabel pengaruh pelatihan memperlihatkan bahwa nilai minimum dari total pertanyaan variabel adalah 36, untuk nilai maksimum sebesar 45, untuk nilai rata-rata dari total pertanyaan adalah 41,85 dengan standar deviasi 2,637. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memperlihatkan bahwa nilai minimum dari total pertanyaan variabel adalah 4 untuk nilai maksimum sebesar 5 rata-rata dari total pertanyaan adalah 4,58 dengan standar deviasi 0,501. Variabel Kompetensi memperlihatkan bahwa nilai minimum dari total pertanyaan variabel adalah 55 untuk nilai maksimum sebesar 75 rata-rata dari total pertanyaan adalah 66,90 dengan standar deviasi 5,490. Variabel Kinerja Pegawai memperlihatkan bahwa nilai minimum dari total pertanyaan variabel adalah 76 untuk nilai maksimum sebesar 89 untuk nilai rata-rata dari total pertanyaan adalah 82,08 dengan standar deviasi 3,944.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63827382
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121

	Negative	-0.78
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.143 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikansi *asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,143 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics		
		Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Pelatihan	.535	.995	1.005
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.148	.954	1.048
	Kompetensi	-.058	.959	1.043

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023
Dependent Variabel: (Y) Kinerja Pegawai

Dari tabel 4 menunjukkan hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan VIF yang pada tabel menunjukkan nilai yang jauh lebih kecil dari 10 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam mode regresi.

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	58.188	15.990		3.639	.001
	Pelatihan	.535	.231	.358	2.320	.026
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.148	.264	.088	.558	.580
	Kompetensi	-.058	.113	-.081	-.513	.611

Sumber Data Olahan SPSS, 2023.
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel Berdasarkan uji regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS, maka dapat diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 58.188 + 0.535 X_1 + 0.148 X_2 - 0.058 X_3$$

Interprestasi dari hasil regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (α)

Koefisien konstanta bernilai positif sebesar 58.188 menyatakan bahwa dengan mengasumsikan variabel independen yang terdiri dari pengaruh pelatihan pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dianggap nol maka variabel dependen yakni kinerja pegawai mengalami peningkatan adalah sebesar 58.188.

2. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien pengaruh pelatihan untuk variabel X_1 sebesar 0,535 dan bernilai positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pelatihan sebesar 1 maka akan meningkatkan kinerja

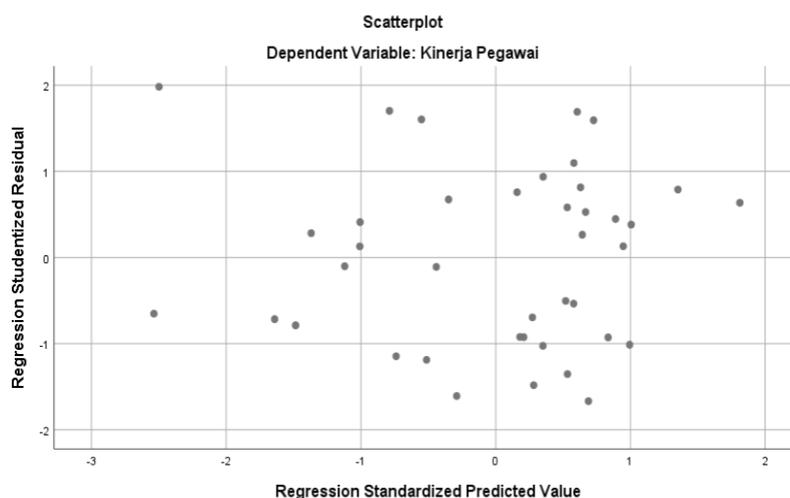
pegawai (Y) naik sebesar 0,535 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y) Koefisien pengembangan sumber daya manusia untuk variabel (X₂) sebesar 0,148 dan bernilai positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengembangan sumber daya manusia sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Kompetensi (X₃) terhadap Kinerja pegawai (Y)
Koefisien kompetensi untuk variabel (X₃) sebesar -0,058 dengan bernilai negatif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi satu satuan maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,058 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap dan sebaliknya.

Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.



Gambar 1 Hasil Uji heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.386 ^a	.149	.078	3.787	2.033

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi.

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,386 atau 38,6% menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel dalam penelitian ini yaitu pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi dan sisanya sebesar 0,614 atau 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor yang tidak dimasukkan dalam model atau persamaan regresi ini.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	58.188	15.990		3.639	.001
Pelatihan	.535	.231	.358	2.320	.026
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.148	.264	.088	.558	.580
Kompetensi	-.058	.113	-.081	-.513	.611

Sumber Data Olahan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai t hitung masing-masing variabel:

1. Pengujian hipotesis (H₁)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel pelatihan terhadap angka t hitung sebesar 2.320 > t tabel 2.024 dan nilai signifikan kinerja pegawai adalah 0,026 < 0,05 dengan nilai koefisien sebesar 0,535. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengaruh pelatihan (X₁) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ dalam penelitian ini diterima.

2. Pengujian hipotesis (H₂)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap angka t hitung sebesar 0,558 < t tabel 2.024 dan nilai signifikan 0,05 < dengan nilai koefisien sebesar 0,148. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X₂) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa H₂ dalam penelitian ini ditolak.

3. Pengujian hipotesis (H₃)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel kompetensi terhadap angka t hitung sebesar -0,513 < t tabel 2.024 dan nilai signifikan 0,616 > 0.05 dengan nilai koefisien sebesar -0,058. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi (X₃) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa H₃ dalam penelitian ini ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru. Apabila pelatihan semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini karena setiap pegawai terus berusaha maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.
- 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru. dikarenakan kurangnya pengembangan sumber daya manusia terhadap pegawai sehingga rendahnya kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.
- 3) Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru. dikarenakan kurangnya kompetensi dan memperTimurbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai kurang opTimural dibidangnya .

Ucapan Terima Kasih

Dalam penyusunan skripsi ini, saya banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru yang telah membantu penulis dalam pengisian kuesioner.
2. Semua pihak yang selalu mendukung, memberikan masukan dan bantuandalam menyelesaikan skripsi ini.

Daftar Pustaka

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50.
- Afandi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(3(2), 2020), 61–72. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5044>
- Alamanda, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom JPW) Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 899–906.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- Apriyanto Putro Heru Susilo Ika Ruhana, D. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 51(2), 188–195.
- Budiharta, A. D., & Komarudin. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Provinsi Banten. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 14–23.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Fadhli, K. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus pada Yayasan Yalatif Indonesia). *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 4(2), 35–50.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, A., Subroto, B., & Andayani, W. (2018). Efek Mediasi Kepuasan Pada Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 5(2), 178–189.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 4, Issue 11). Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., Yona, M., & Kasmawati. (2019). Pengaruh Kompetensi Sdm, Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Batam. *Jurnal Bening*, 6(2), 333–344.
- Idrus, S. I. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jendral Dan Badan Keahlian DEwan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(1), 2597–4084.
- HERMAWAN, S.Ag., M. P. . (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif,Kualitatif*. Hidayatul Quran Kuningan.
- Juwita, R., Pusat, B., Kabupaten, S., & Ilir, O. (2019). *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir*. 2(1).

- Kasmir. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Kinerja Pegawai*. (n.d.).
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mansur. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 31–41.
- Nasution, L. M. (2017). STATISTIK DESKRIPTIF Leni Masnidar Nasution. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 49–55. <https://e-jurnal.staisumatera-medan.ac.id/index.php/hikmah/article/view/16/13>
- Ningrum, D. O. C., & Sari, P. O. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPU Kabupaten Nganjuk. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) 4, 4*, 1–14.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nur, I. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 3(1), 48–63.
- Pratama, O. S., & Riana, N. L. K. M. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 137–145.
- Prof. DR. H. Wirman Syafri, M.Si & Dr. Alwi, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik* (Vol. 3, Issue 1). IPDN PRESS.
- Ridwan, M. (2021). Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tembilahan Hulu. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(8), 515–529.
- Rizal, M., Razak, M., & Fatmawati. (2022). Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karier, Kompetensi Serta Sistem Informasi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai DI Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan. *NMaR: Nobel Management Review*, 3(1), 39–51.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safwatullah, N. L. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Pegawai Dan Penegembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Ikapfarmindo putramas*.
- Solikhin, A. (2018). Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Dan Bisnis Jurnal*, 4(1), 39–45.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cv.Alfabeta.
- Sukarjati, E., Magdalena, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang”. *Journal of Management*, 2(02), 1–14.
- Sukatmajaya, A., & N., C. F. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Angkasa Pura Ii. *Kinerja*, 1(1), 1–8.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Supiyanto, Y. (2015a). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional*, 722–737.
- Supiyanto, Y. (2015b). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional*, 722–737.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Wotulo, A. G., Sendow, G. M., & Saerang, R. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2308–2317.