

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE REGRESI LINEAR BERGANDA DI BKPSDM KOTA SOLOK

Denny Rinaldi¹, Arie Prima², Syafwandi³

^{1, 2, 3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Sumatera Barat, Indonesia
Email: denny.rinaldi.beben@gmail.com

Article History

Received: 08-07-2024

Revision: 15-07-2024

Accepted: 18-07-2024

Published: 20-07-2024

Abstract. Each employee receives education and training to obtain skills that suit the agency's needs. The aim of the research is to determine the analysis of the influence of the education variable (X1) and training variable (X2) of Human Resources on the employee performance variable (Y). The research location was carried out by researchers at BKPSDM Solok City using the Multiple Linear Regression method. The results of the research show that the HR education and training carried out by researchers has succeeded in finding that by increasing Human Resources training, employee performance will also increase in accordance with agency needs.

Keywords: Education, Training, Employee Performance, Human Resources.

Abstrak. Setiap pegawai menerima pendidikan dan pelatihan untuk memperoleh keahlian yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Tujuan penelitian adalah mengetahui analisis pengaruh variabel pendidikan (X1) dan variabel pelatihan (X2) Sumber Daya Manusia terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adapun lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada BKPSDM Kota Solok dengan menerapkan metode Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan SDM yang dilakukan oleh peneliti telah berhasil menemukan bahwa dengan meningkatnya pelatihan Sumber Daya Manusia maka akan meningkat juga kinerja pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia.

How to Cite: Rinaldi, D., Prima, A., & Syafwandi. (2024). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai dengan Metode Regresi Linear Berganda di BKPSDM Kota Solok. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (3), 1022-1033. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i3.1503>

PENDAHULUAN

Suatu lembaga yang berhasil dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan organisasi atau instansi yang dilengkapi dengan teknologi tercanggih, modern, dan serba komputer. Maju tidaknya suatu organisasi bergantung pada kehandalan, kualifikasi, dan profesionalisme sumber daya manusianya. Pencapaian tujuan organisasi atau instansi memerlukan kinerja pegawai yang tinggi, sehingga menjadi tujuan setiap individu untuk menjadi pegawai yang berkualitas. Kinerja pegawai juga diartikan dalam pencapaian tugasnya, pegawai harus bekerja

sesuai dengan program kerjanya agar dapat menghasilkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya (Raga, 2022).

Untuk meningkat kinerja pegawai dapat ditangani dengan memberikan tugas yang sesuai minat dan bakat, disamping itu juga harus memperhatikan pelatihan yang diberikan agar sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang telah diprogram untuk karyawan menjadi peluang terciptanya SDM yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan instansi atau lembaga dapat memiliki daya cipta yang tinggi agar unggul didalam persaingan internasional (Fitriyani, 2021). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan organisasi (Lolowang et al., 2016). Dalam organisasi mampu membuat strategi agar kualitas sumber daya manusia mampu ditingkatkan, manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan instansi, maka organisasi harus mampu menyediakan wadah bagi SDM yang dimilikinya untuk mengembangkan keterampilannya. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi menentukan berhasil atau tidaknya organisasi tersebut.

Sumber daya manusia juga merupakan motor penggerak semua organisasi. Dukungan personal juga dilihat dari kuantitas dan kualitas SDM yang berdedikasi. Kualitas pegawai juga harus memenuhi persyaratan sesuai kualifikasinya. Seluruh aset dikelola oleh personel berkualitas yang mampu menghasilkan target yang diharapkan. Jumlah yang dimiliki harus sebanding dengan kualitas sumber daya manusia dan jumlah pekerjaan yang tersedia, sehingga tidak terjadi kekurangan dan kelebihan (Irma Risanti, 2023). Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan juga untuk meningkatkan sumber daya manusia memiliki kompetensi berkualitas. Dengan adanya diklat SDM dapat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara & Waris 2015).

Penelitian ini memilih Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Solok. Instansi ini memiliki pegawai yang terbagi dalam beberapa bidang seperti Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur dan Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur. Dalam proses perekrutan pegawai, setiap Aparat Sipil Negara diberikan pendidikan dan pelatihan agar keahlian setiap pegawai dapat memenuhi kebutuhan sesuai yang telah ditetapkan oleh instansi. Pendidikan dan Pelatihan ASN merupakan pengetahuan dasar dalam rangka meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai. Setiap instansi pemerintah wajib memberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepada ASN (Pemerintah Republik Indonesia, 2014).

METODE

Metode dalam penelitian adalah menerapkan regresi linier berganda yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Juga memungkinkan untuk menentukan pengaruh variabel pelatihan dan pendidikan SDM terhadap variabel kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dimana data yang digunakan dalam bentuk angka (Sugiyono, 2014). Data kuantitatif biasanya menggunakan metode statistik, data angka dikumpulkan dengan menggunakan alat pengumpulan dan umpan balik dalam bentuk rentang skor atau pertanyaan berbobot. Alat pengukuran yang digunakan adalah kuesioner dan data yang diperoleh berupa jawaban atas berbagai pertanyaan yang diajukan oleh karyawan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2012).

Pengumpulan data dilakukan dari sumber primer (asli) dan sekunder / sejarah tertulis, lisan (Sugiyono, 2019). Adapun sumber primer berasal dari observasi, angket, dan wawancara terhadap seseorang yang baru mengenal instansi, misalnya pegawai baru, sedangkan sumber data sekunder diperoleh melalui media lain yang berhubungan dengan instansi atau pihak lain (Achmad Sani, 2010). Pengumpulan data kuesioner dan diolah dengan perhitungan skala likert. Skala likert dapat membantu SDM instansi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang lebih baik. Dapat digunakan dalam mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap fenomena (Siregar, 2016). Dalam penelitian ini pengisian kuesioner dilakukan berdasarkan jumlah karyawan di BKPSDM kota Solok. Populasi yang diteliti adalah pegawai BKPSDM sebanyak 40 orang. Berdasarkan dari kuesioner, diambil analisis kualitatif dan kuantitatif untuk membantu dampak pendidikan dan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan populasi adalah suatu sumber data yang memuat ciri-ciri penelitian yang mana objek penelitiannya meliputi orang/pegawai (Margono, 2010).

Populasi adalah sekelompok individu atau pengamatan dengan ciri-ciri tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengambil keputusan. Sampel sendiri adalah bagian dari populasi yang diteliti dan mewakili keseluruhan pada populasi (Arikunto, 2002). Populasi dan sampel diambil dari Aparatur Sipil Negara pada BKPSDM Kota Solok yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Untuk memudahkan perhitungannya, kami menggunakan aplikasi SPSS untuk menjalankan metode regresi linier berganda. Aplikasi SPSS ialah perangkat lunak yang paling sering digunakan untuk mengolah dan menganalisis data kuantitatif, juga

merupakan salah satu dari sekian banyaknya aplikasi statistik yang telah banyak dikenal dengan kemampuan analisis yang cukup canggih.

HASIL

Analisis data yang diperoleh dari metode kuesioner diantaranya variabel bebas (X1) adalah pendidikan sumber daya manusia, dan variabel (X2) adalah pelatihan sumber daya manusia dan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai.

Tabel 1. Data hasil uji variabel

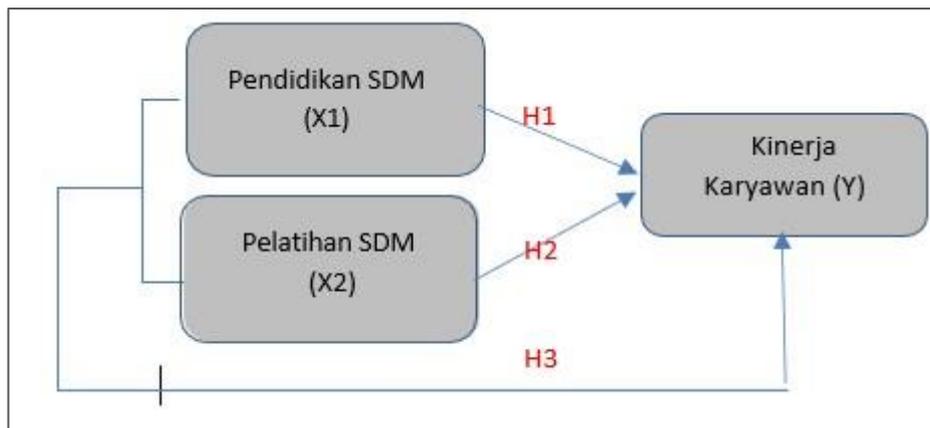
No. Responden	Pendidikan SDM (X1)	Pelatihan SDM (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
1	36	33	40
2	33	32	33
3	34	31	34
4	33	33	31
5	36	36	31
6	34	37	33
7	33	36	27
8	32	34	36
9	36	33	33
10	35	39	37
11	40	40	41
12	31	37	31
13	37	35	33
14	40	39	40
15	34	33	33
16	34	33	33
17	33	34	31
18	33	35	32
19	37	36	35
20	31	31	30
21	33	32	32
22	36	38	32
23	32	34	33
24	33	33	32
25	38	32	33
26	40	33	39
27	40	35	40
28	40	39	38
29	39	39	32
30	32	32	32
31	31	30	32
32	30	32	39
33	37	37	35
34	30	32	32

35	35	35	34
36	35	34	36
37	34	32	34
38	33	34	33
39	36	32	36
40	36	38	36

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2024)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang akan dievaluasi oleh peneliti yaitu.



Gambar 2. Hipotesis Penelitian

H1: Diduga terdapat pengaruh Pendidikan SDM dengan kinerja karyawan

H2: Diduga terdapat pengaruh Pelatihan SDM dengan kinerja karyawan

H3: Diduga terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan SDM dengan kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji atau memahami data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji Shapiro-Wilk. Data dikatakan berdistribusi normal jika tingkat signifikannya $> 0,05$. Setelah dilakukan uji dengan aplikasi SPSS dapat ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 2. Uji normalitas

Variabel	Tests of Normality					
	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pendidikan SDM (X1)	0,134	40	0,07	0,94	40	0,036
Pelatihan SDM (X2)	0,164	40	0,008	0,932	40	0,019
Kinerja Karyawan (Y)	0,182	40	0,002	0,911	40	0,004

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2024)

Nilai signifikan yang diperoleh dari tabel di atas adalah ketiga variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel Pendidikan SDM (X1) yaitu sebesar 0,036 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Variabel Pelatihan SDM (X2) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,019. Juga bernilai $< 0,05$, dari tabel di atas nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,004 juga bernilai $< 0,05$. Ketentuan dalam uji normalitas adalah Apabila data akan berpengaruh normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Apabila data tidak berpengaruh jika nilai signifikansi $< 0,05$

Uji Korelasi

Adapun uji korelasi pada penelitian ini dengan menggunakan model *spearman's* sebab data dikumpulkan tidak mengikuti distribusi normal.

Tabel 3. Hasil korelasi

Correlations					
			Pendidikan SDM (X1)	Pelatihan SDM (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Spearman's rho	Pendidikan SDM (X1)	Correlation	1,000	,523**	,552**
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)		0,001	0,000
		N	40	40	40
	Pelatihan SDM (X2)	Correlation	,523**	1,000	0,243
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	0,001		0,131
		N	40	40	40
	Kinerja Karyawan (Y)	Correlation	,552**	0,243	1,000
Coefficient					
Sig. (2-tailed)		0,000	0,131		
	N	40	40	40	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2024)

Ditemukan angka pada tabel 3 di atas dan bandingkan nilai ini dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan sumber daya manusia (X1), pelatihan sumber daya manusia (X2) dan kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi $> 0,05$. Pendidikan SDM (X1), Pelatihan SDM (X2) dan kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang signifikan jika nilai signifikansinya $< 0,05$.

Pada tabel 3 di atas, nilai signifikannya adalah 0,000 dan nilai yang dimungkinkan adalah $< 0,05$. Ditentukan apakah hubungan antara Pendidikan SDM (X1), Pelatihan SDM (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Dari data terdapat hubungan positif yang dapat

diartikan semakin meningkat Pendidikan SDM (X1) dan Pelatihan SDM (X2), juga akan meningkatkan pula hasil Kinerja Pegawai. Hasil korelasi variabel Pendidikan SDM (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,552** yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan korelasi antara Pelatihan SDM (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,243 yang terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan sumber daya manusia (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

Uji Linearitas

Pada uji linearitas dilakukan dengan memperhitungkan garis regresi variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Berikut dari hasil uji menggunakan SPSS sebagai berikut.

Pendidikan SDM (X1)

Tabel 4. Uji linearitas pendidikan SDM dengan kinerja karyawan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Pendidikan SDM (X1)	Between Groups	(Combined)	249,625	10	24,963	5,733	0,000
		Linearity	122,290	1	122,290	28,085	0,000
		Deviation from Linearity	127,335	9	14,148	3,249	0,075
		Within Groups	126,275	29	4,354		
		Total	375,900	39			

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2024)

Pelatihan SDM (X2)

Tabel 5. Uji linearitas pelatihan SDM dengan Kinerja Karyawan

			Anova Table				
			Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Pelatihan Sdm (X2)	Between Groups	(Combined)	111,319	10	11,132	1,220	0,320
		Linearity	29,562	1	29,562	3,240	0,082
		Deviation From Linearity	81,757	9	9,084	0,996	0,465
		Within Groups	264,581	29	9,123		
		Total	375,900	39			

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2024)

Pada tabel di atas terlihat nilai variabel Pendidikan SDM (X1) dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,075 dan variabel Pelatihan SDM (X2) dan Kinerja Karyawan yang mempunyai nilai sebesar 0,465 yang mana kedua nilai signifikan tersebut di atas lebih besar dari 0,05. Adanya hubungan antara variabel pendidikan SDM (X1) dan pelatihan SDM (X2) serta kinerja karyawan (Y).

Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi linear berganda adalah uji statistik yang secara bersama mengembangkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Data akan berpengaruh jika memiliki nilai signifikan $> 0,05$.

Tabel 6. Model summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,784 ^a	0,614	0,593	1,750	1,815

a. Predictors: (Constant), Pelatihan SDM (X2), Pendidikan SDM (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2024)

Nilai R Square pada tabel 7 di atas sebesar 0,614. Berdasarkan hal tersebut maka variabel Pendidikan SDM (X1) dan Pelatihan SDM (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu dengan nilai 61%, sedangkan variabel lain di luar daerah penelitian mempunyai pengaruh yang signifikan. dampak signifikan sebesar 39% sisanya. Di bawah ini adalah uji hipotesis keempat variabel yang diteliti dengan menggunakan SPSS:

Tabel 7. Uji Anova

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,459	2	90,229	29,462	,000 ^b
	Residual	113,316	37	3,063		
	Total	293,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan SDM (X2), Pendidikan SDM (X1)

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2024)

Pada gambar di atas diperoleh angka signifikan adalah:

- nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel Pendidikan SDM (X1) dan Pelatihan SDM (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- nilai signifikan < 0.05 maka variabel Pendidikan SDM (X1) dan Pelatihan SDM (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Seperti nilai signifikan pada gambar di atas sebesar 0,000, sehingga nilai dinyatakan sebesar < 0.05, artinya variabel Pendidikan SDM (X1) dan Pelatihan SDM (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut pengaruh variabel X1, X2 terhadap Y dengan menghitung multikolinearitas statistik sebagai berikut

Tabel 8. Coefficients antar variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	7,896	3,436			2,298	0,027		
Pendidikan SDM (X1)	0,266	0,270	0,279		0,982	0,332	0,130	7,716
1 Pelatihan SDM (X2)	0,500	0,274	0,517		1,824	0,046	0,130	7,716

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2024)

Dari nilai tolerance variabel bebas pada tabel 8 di atas sebesar 0,130, apabila nilai Tolerance > 0.1 tidak ada multikolinearitas. Pengaruh variabel independen terhadap dependen sesuai pernyataan di atas adalah.

- Apabila nilai signifikansi > 0.05, maka tidak terdapat pengaruh (X1), (X2) terhadap (Y) hipotesis ditolak
- Apabila nilai signifikan < 0.05, maka terdapat pengaruh (X1), (X2) terhadap (Y) hipotesis diterima

Berdasarkan gambar di atas nilai signifikan variabel pendidikan SDM (X1) sebesar 0,332 jadi nilai > 0.05, bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Pendidikan SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai pelatihan SDM (X2) adalah 0.046 jadi hipotesis diterima. Dari koefisien di atas menghasilkan model persamaan regresi yaitu.

$$Y = 7.896 + 0.500X2$$

Tidak ada pengaruh variabel Pendidikan SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel ini tidak dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier tersebut. Dengan kata lain, hipotesis ditolak. Jadi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7.896 jika pelatihan SDM (X2) = 0. Data menunjukkan bahwa selain variabel (X2) ada unsur lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di BKPSDM Kota Solok. Pelatihan SDM (X2) = 0,500, menurut nilai koefisien

regresi, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Pelatihan SDM (X2) dan kinerja karyawan (Y). Jika variabel Pelatihan SDM (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 50 persen.

DISKUSI

Pengaruh Pendidikan SDM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan SDM (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai pengaruh dan signifikan, hal dibuktikan dengan nilai uji normalitas sebesar 0,036, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan (variabel independen) secara normalitas memberikan nilai positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (variabel dependen). Berdasarkan nilai Coefisiens terlihat nilai variabel Pendidikan SDM (X1) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,332 jadi nilai lebih besar dari 0,05 bawah tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel Pendidikan SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hipotesis ditolak karena menyatakan pendidikan SDM (variabel independen) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel dependen).

Pengaruh Pelatihan SDM (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan SDM (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh dan signifikan, hal dibuktikan dengan nilai uji normalitas sebesar 0,019 karena nilai lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uji koefisien regresi variabel Pelatihan SDM (X2) bernilai 0,500, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Pelatihan SDM (X2) dan kinerja pegawai (Y). Jika variabel Pelatihan SDM (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 50 persen.

Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan SDM (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan SDM (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh dan signifikan, hal berdasarkan nilai uji korelasi sebesar 0,000 karena bernilai lebih kecil dari 0,05. Juga memiliki hubungan positif yang dapat diartikan semakin meningkat Pendidikan SDM (X1) dan Pelatihan SDM (X2), juga akan meningkatkan pula hasil Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian uji regresi linear berganda variabel Pendidikan SDM (X1) dan Pelatihan SDM (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu dengan nilai 61%, sedangkan sisa sebesar 39% mempunyai pengaruh dari luar daerah penelitian.

KESIMPULAN

Ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan BKPSDM Kota Solok dipengaruhi oleh pelatihan sumber daya manusia, seperti yang ditunjukkan oleh data penelitian yang diuji menggunakan program SPSS. Hubungan ketiga variabel tersebut bersifat positif yang berarti kinerja akan meningkat bersamaan dengan peningkatan pelatihan SDM. Koefisien regresi data 7.896 menunjukkan selain variabel pelatihan (X2) akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) pada BKPSDM Kota Solok. Hubungan antara variabel pelatihan SDM (X1) dan kinerja karyawan (Y) yaitu positif. Oleh karena itu, jika variabel pelatihan SDM (X2) dinaikkan satu poin, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.500 atau 50%.

Penelitian yang diuji dengan aplikasi SPSS dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan SDM (X1) pada BKPSDM Kota Solok berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hubungan ketiga variabel tersebut bersifat positif, artinya semakin meningkat pendidikan SDM maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai. Model yang diperoleh dengan menguji variabel independen adalah pelatihan SDM (X1).

REKOMENDASI

Sebuah instansi atau organisasi harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan yang dapat meningkatkan perkembangan kemajuan dalam sebuah organisasi. Dalam meningkatkan sumber daya manusia perlu membentuk kebijakan dan perencanaan dalam suatu organisasi dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Seiring dengan perkembangan dan perubahan teknologi yang begitu cepat dalam aspek kehidupan yang canggih, maka setiap organisasi perlu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang mampu menggunakan fasilitas teknologi yang canggih. Hal ini akan memberikan nilai positif bagi instansi atau organisasi untuk mempertahankan dalam pelayanan yang lebih baik. Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kinerja pegawai karena memiliki nilai yang positif terhadap organisasi. Pengaruh pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia akan memberikan pemahaman yang lebih jelas dan memberikan pandangan yang lebih luas dalam pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi atau instansi.

REFERENSI

- Achmad Sani, M. M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Maliki Press.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Fitriyani. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara*, 17–64.
- Fuad. H. Ihsan. (2011). *Dasar-Dasar Kependidikan* (1st ed.). Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irma Risanti. (2023). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir*. UIN SUSKA Riau.
- Lolowang, M. G., Adolfina & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. In *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. (JURNAL EMB). Jurnal EMBA.
- Mangkunegara, A. P. & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (p. Volume 211, pp. 1240–1251).
- Margono, S. (2010). Metode Penelitian Pendidikan. In *Rineka Cipta*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- Raga, P. M. T. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ngada Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). In *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Siregar, S. (2016). *Statistika deskriptif untuk penelitian : dilengkapi perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17 / Syofian Siregar*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. In *Alfabeta*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. In *Sinar Baru* (cetakan ke).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Sumber Data*. Alfabeta.