

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT AND JOB CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE NATIONAL UNION AND POLITICAL AGENCY OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Gloria Trifena Towoliu¹

Lucky O.H. Dotulong²

Genita G. Lumintang³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹trifenatowoliuu@gmail.com

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³genitalumintang@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan serta karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin dengan tujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi. Karakteristik Pekerjaan merupakan ciri-ciri dari aktivitas yang dilakukan seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan di dalam perusahaan, dimana setiap orang bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing. Dan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan serta karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Pegawai

Abstract: This study aims to determine the effect of training and development as well as job characteristics on employee performance at the National Unity and Political Agency of North Sulawesi Province. Training and development is an effort to improve the mastery of various specific, detailed and routine work implementation skills and techniques with the aim of preparing employees to play a role in the organization in accordance with the growth, development and change of an organization. Job Characteristics are characteristics of the activities carried out by a person in dealing with a job within the company, where everyone is responsible for their own work. And performance is the result of work in quality and quantity that is achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. The analytical method used in this research is multiple regression analysis method. partially and simultaneously on Employee Performance at the National Unity and Politics Agency of North Sulawesi Province.

Keywords: Training, Development, Job Characteristics, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan organisasi sebagai suatu organisasi yang didalamnya semua aktivitas yang dilakukan selalu bertujuan untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin dengan sumber daya terbatas, membutuhkan peranan sumber daya manusia yang ada pada organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar karena manusia yang melakukan aktivitas dalam organisasi tersebut

sehingga memiliki kemampuan untuk mencapai tujuannya. Organisasi juga perlu memberikan pembinaan serta perhatian yang serius dan sungguh-sungguh terhadap manusia, sehingga ada keseimbangan antara keduanya dan para pegawai akan merasa dimanfaatkan kemampuannya.

Organisasi yang didirikan bertujuan untuk mencapai tujuan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat, diharapkan mengalami kemajuan dengan harapan yang cerah di kemudian hari merupakan salah satu dasar untuk mengambil tindakan-tindakan yang dianggap diperlukan pada saat ini. Dalam hal ini tindakan tersebut di antaranya adalah memelihara dan mengembangkan organisasi. Dalam bidang sumber daya manusia, diharapkan tenaga kerja yang dimiliki benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Untuk itu pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Untuk itu diperlukan program-program yang dapat membantu dalam peningkatan kinerja guna meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk itu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara perlu mengadakan program-program yang paling penting untuk dilakukan oleh kebanyakan organisasi yaitu program pelatihan dan pengembangan pegawai, serta mengenal karakteristik pekerjaannya karena itu merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi.

Pelatihan dan pengembangan pegawai adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Maksud dari pelatihan dan pengembangan pegawai salah satunya yaitu diperlukan pimpinan yang dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua pegawai baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif. Alasan dilakukannya pelatihan dan pengembangan dapat meliputi: pegawai yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan (Efendi, 2012:190).

Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara program pelatihan dan pengembangan menjadi keharusan dan kebutuhan bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman pegawai di semua level organisasi. Organisasi haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, model dan jenis pelatihan dan pengembangan serta mereka yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya ahli keterampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik dimasa depan..

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan serta karakteristik pekerjaan secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Henry Simamora MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja atau prestasi kerja menurut (Mangkunegara, 2015:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja atau kesuksesan yang dilakukan dengan melihat akan tanggung jawab dan sikap yang ditunjukkan dalam melakukan tugas-tugasnya itu. (Siagian, 2015 : 224).

Indikator- indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Disiplin.
2. Ketepatan waktu
3. Motivasi
4. Selalu mengikuti aturan pekerjaan
5. Memiliki keahlian dan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan
6. Memiliki kemampuan/menguasai cara menggunakan peralatan yang ada diperusahaan
7. Memiliki potensi dan kemauan dalam bekerja

Secara definitif Bernardin dan Russel seperti yang telah dikutip oleh (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:223), menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2005:67), yang merumuskan bahwa:

1. $Human\ Performance = Ability + Motivation$
2. $Motivation = Attitude + Situation$
3. $Ability = Knowledge + Skill$

Tujuan-tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sahih informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Tujuan-tujuan khusus tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian besar menurut (Simamora, 2018:423), yaitu sebagai berikut:

Tujuan Evaluasi

- 1) Penilaian kinerja dan telaah gaji
- 2) Penilaian kinerja dan kesempatan promosi

Tujuan Pengembangan

- 3) Mengukuhkan dan menopang kinerja
- 4) Meningkatkan kinerja
- 5) Menentukan tujuan-tujuan progresi karier
- 6) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Mangkunegara, 2015:67). Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil, (Ilyas, 2019:112). Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu :

- (1) Tujuan: Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja.;
- (2) Ukuran: Dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting;
- (3) Penilaian: Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Pengertian kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional, dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personel.

Kinerja didefinisikan sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber

yang dihabiskan dan harus diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif. Maka pengembangan instrumen dilakukan untuk menilai persepsi pekerjaan akan kinerja diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan item-item seperti output, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan jam kerja dan izin sakit kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauhmana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima. Kinerja karyawan secara individual atau kelompok tergantung pada usaha mereka dan arah serta kompetensi dan motivasi untuk menunjukkan performansi sesuai yang diharapkan untuk mencapai sasaran berdasarkan posisi mereka di dalam system.

Pelatihan dan Pengembangan

Pengertian pelatihan dan pengembangan berbeda. Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik penguasaan ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Handoko, 2020:104). Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang.

Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:175). Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia, organisasi dan harapan-harapan untuk performance tertentu. Pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari keahlian, perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang didudukinya sekarang. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Sikula dalam Mangkunegara 2015:44)

Menurut Mangkunegara, (2015:45), indikator pelatihan dan pengembangan adalah:

- Meningkatkan kualitas kerja.
- Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

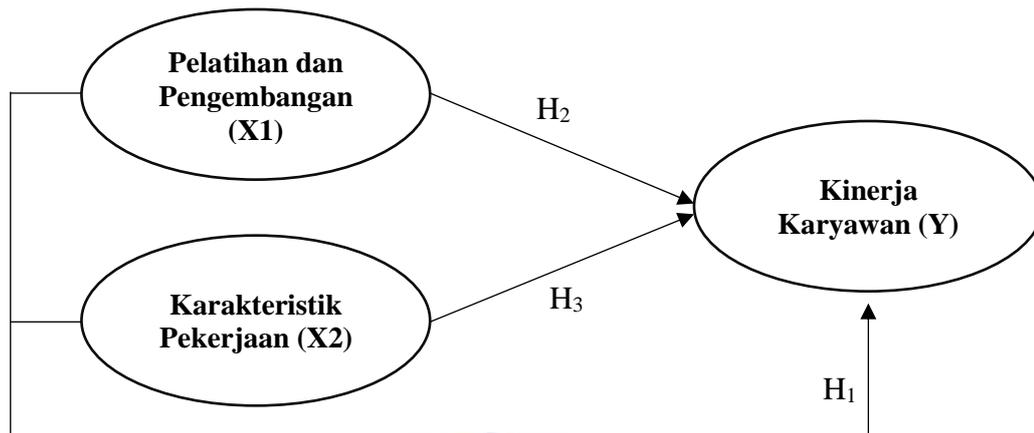
Karakteristik Pekerjaan

Pekerjaan adalah sekelompok posisi yang agak sempurna dalam hal elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas dan tanggung jawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama (Simamora, 2018:21).

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, sasaran tugas dan tingkat kinerja yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan secara instrinsik memberi kinerja akan memberi motivasi bagi kebanyakan orang dan pada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan Menurut (Simamora, 2018:30) karakteristik pekerjaan meliputi :

1. Variasi kecakapan (*skill variety*), yaitu tingkat suatu pekerjaan yang menuntut berbagai aktivitas yang berbeda dan membutuhkan sejumlah kecakapan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas tugas (*task identity*), yaitu tingkatan atau pekerjaan yang membutuhkan aktifitas tertentu dari awal sampai akhir, demi kesempurnaan hasil-hasil pekerjaan.
3. Signifikansi tugas (*task significancy*), yaitu tingkatan suatu pekerjaan pengaruhnya terhadap pekerjaan lain atau pengaruh terhadap karyawan lain dalam organisasi.
4. Otonomi (*otonomy*), yaitu tingkatan di mana suatu pekerjaan memberi kebebasan kepada individu dalam mengatur waktu kerja, dan menetapkan prosedur-prosedur untuk menyelesaikan tugas.
5. Umpan balik (*feed back*), yaitu tingkatan di mana individu memperoleh informasi secara langsung tentang hasil pekerjaannya dan perilakunya. Rangkaian dari lima karakteristik pekerjaan tersebut, bila di hubungkan dengan keadaan psikologis akan dapat memberikan hasil antara lain: motivasi kerja intern yang tinggi, kinerja kerja yang tinggi dan tingkatan kemahiranserta pertukaran kerja yang rendah.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Data Olahan, 2023***METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ditinjau dari tingkat eksplanasi termasuk pada jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam kaitannya dengan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan serta karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu menurut (Indriantoro dan Supomo, 2012:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 38 pegawai. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuhadalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel berjumlah 38 pegawai

Data dan Sumber Data

Data kualitatif yang dibutuhkan adalah mengenai sejarah perusahaan, profil sumber daya manusia yang dimiliki, struktur organisasi, kegiatan kerja dan perkembangan organisasi. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang berasal dari kuisioner pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara, dan data sekunder dari kepustakaan terutama data kualitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui Penelitian lapangan (*Field Research*), Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yang adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Teknik pengukuran menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2016:86) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Alternatif jawaban setiap instrument yang menggunakan *skala Likert* mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai negatif. Dalam penelitian ini, data memiliki kedudukan yang sangat penting karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data tergantung

pada instrument data. Untuk mengungkap aspek variabel yang diteliti, diperlukan alat ukur atau skala tes yang valid dan dapat diandalkan agar kesimpulan penelitian tidak akan keliru atau memberikan gambaran yang jauh berbeda dengan keadaan sebenarnya, untuk itu digunakan alat pengukuran yang ada yaitu dengan menggunakan *skala Likert* sebagai alat ukur.

Persamaan atau rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Pelatihan dan Pengembangan

X2 = Karakteristik Pekerjaan

b0 = konstanta

b1b2 = koefisien regresi parsial untuk masing-masing variabel X1 , X2,

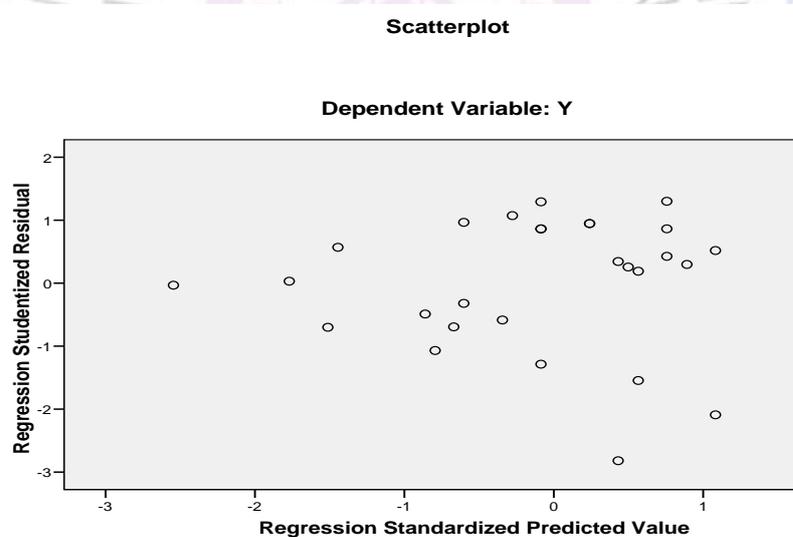
e = standar *error*

Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat yaitu lolos uji asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal tidak mengandung multikolinieritas dan heterokidastisitas. Maka dari itu sebelum melakukan pengujian regresi linear berganda perlu dilakukan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik berikut :

Uji Heterokidastisitas

Suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitas apabila diagram pencar residual membentuk pola tertentu. Tampak pada output diagram pencar residual tidak membentuk suatu pola tertentu. Kesimpulan, regresi terbebas dari kasus heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2



Gambar 2. Output Pengujian Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data, (2023)

Dari Gambar 2, maka dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah garis nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa persamaan regresi berganda dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikoleniaritas

Multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable independen manakah yang yang dijelaskan oleh variable independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variable independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas. Hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan

tidak ada variable independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independen yang nilainya lebih dari 95. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas disajikan pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Gejala Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.188	6.340		2.080	.047		
	X1	.623	.248	.438	2.508	.018	.581	1.720
	X2	.785	.383	.357	2.048	.050	.581	1.720

a. Dependent Variable: Y

Sumber Hasil Olah Data, (2023)

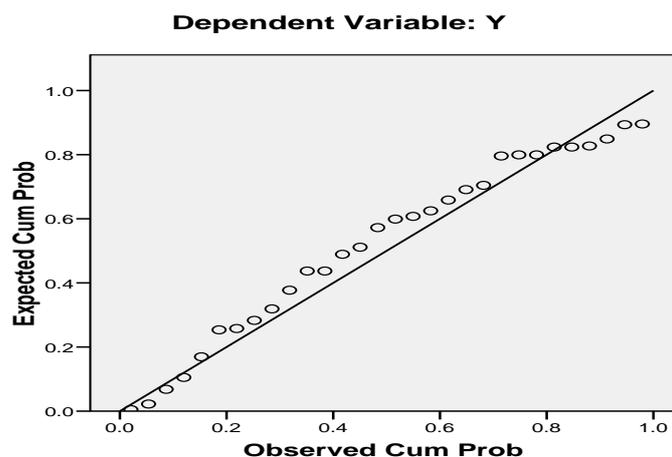
Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil dari pada 5 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel independen.

Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dari plot diatas terlihat bahwa titik-titik data membentuk pola garis lurus sehingga asumsi kenormalan terpenuhi. Atau dengan melihat tampilan grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal, dapat dilihat pada gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Output Pengujian Normalitas

Sumber: Olahan Data, (2023)

Dari hasil olahan data SPSS, maka dapat diketahui bahwa ke tiga puluh enam titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka dilakukan pengujian Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $1,65 < DW < 2,35$ berarti tidak ada autokorelasi
2. $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ berarti tidak dapat disimpulkan
3. $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ berarti terjadi autokorelasi

Tabel 2. Output pengujian Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.522	.486	2.391	1.886

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 2, model Summary dapat dilihat bahwa angka dalam kotak Durbin-Watson menunjukkan angka $DW = 1,886$. Menurut metode pengujian Durbin-Watson (DW), bila nilai DW berada pada selang $1,65 < DW < 2,35$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Dengan angka $DW = 1,886$ berarti asumsi nonautokorelasi terpenuhi atau tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 3 Ringkasan Hasil Perhitungan dan Pengolahan Data dengan Program SPSS**

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Probabilitas	Ket.
KINERJA	X1	0,623	2.508	0,01	S
	X2	0,785	2.756	0,05	S
Konstanta : 13,188			F _{hitung} : 14.738		
R Square : 0,522 (Determinasi)			F _{tabel} : 2,62		
Multiple R : 0,722			t _{tabel} : 2,04		
			Responden : 30		

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS

Dari Tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa model regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 13,188 + 0,623X_1 + 0,785X_2$$

Konstanta b_0 sebesar 13,188 memberikan pengertian bahwa jika faktor-faktor pelatihan dan pengembangan, serta karakteristik pekerjaan konstan atau sama dengan nol (0), maka besarnya Kinerja pegawai sebesar 13,188 satuan.

Selanjutnya nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_1 sebesar 0,623 mempunyai arti bahwa jika terjadi perubahan pelatihan dan pengembangan sebesar 1 skor, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,623 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Kemudian nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_2 sebesar 0,785 mempunyai arti bahwa karakteristik pekerjaan ditambah atau ditingkatkan sebesar 1 skor, maka kinerja pegawai akan ikut mengalami kenaikan sebesar 0,785 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal ini mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara faktor-faktor pelatihan dan pengembangan, serta karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *program SPSS* seperti yang ada pada Lampiran, pada bagian *Model Summary^b* dapat dilihat bahwa koefisien korelasi linear yang diperoleh adalah

sebesar 0,722. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) kuat, serta angka korelasi yang dihasilkan menunjukkan angka positif (+) yang berarti bahwa hubungan kedua variabel searah.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan, serta karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *program SPSS* seperti yang ada pada Lampiran, maka dapat diketahui nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,522 atau 52,2%. Angka ini memberikan arti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan, serta karakteristik pekerjaan sebesar 52,2%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Dengan menggunakan bantuan *program SPSS* maka dapat diketahui hasil $F_{hitung} = 14,738$ (Lampiran) dan $F_{tabel} = 2,62$ (Lampiran). Jadi nampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti H_a diterima. Atau dapat juga dilihat bahwa signifikan $F_{\alpha,0,05}$ sebesar 0,000 ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil uji F menyatakan bahwa H_0 ditolak berarti H_a diterima, artinya faktor-faktor pelatihan dan pengembangan, serta karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji t

Dengan menggunakan bantuan *program SPSS* maka dapat diketahui hasil t_{hitung} untuk variabel b_1 (pelatihan dan pengembangan) = 2,508 dan $t_{tabel} = 2,042$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima berarti H_0 ditolak. Atau dapat juga dilihat signifikan t sebesar 0,01, artinya variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil t_{hitung} untuk variabel b_2 (karakteristik pekerjaan) = 2,048 dan $t_{tabel} = 2,042$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti H_a diterima. Atau dapat juga dilihat signifikan t sebesar 0,05 ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh pelatihan dan pengembangan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian dengan menggunakan bantuan *program SPSS* maka dapat diketahui bahwa secara parsial faktor pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dikemukakan dapat diuji mengenai hal-hal yang berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Karena itu pembahasan ini adalah kajian terhadap hubungan yang berpengaruh secara signifikan antara variabel X1 yaitu pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara sebagai variabel Y.

Penelitian ini sejalan atau konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmadiyah (2019) bahwa program pelatihan dan pengembangan adalah seluruh kegiatan yang didesain untuk membantu meningkatkan pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan sikap dan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang sekarang menjadi tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian lainnya mendukung pendapat Manik (2017) bahwa kegiatan manajemen SDM setelah menerima dan menempatkan pekerja, baik yang berasal dari dalam maupun diluar organisasi atau perusahaan, diperlukan kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai. Kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai terutama tidak saja ditujukan pada tenaga kerja baru, tetapi juga untuk pekerja lama apabila mendapatkan pekerjaan atau jabatan baru. Dengan demikian memudahkan serta membantu para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya terhadap pekerjaan yang akan dan sementara ia lakukan.

Untuk itulah dengan melihat kenyataan yang ada dilapangan, ditemukan bahwa diperlukan adanya program pelatihan dan pengembangan yang diciptakan pada suatu lingkungan pekerjaan dengan harapan agar para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari keahlian, perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang didudukinya.

Pengaruh karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS maka dapat diketahui bahwa secara parsial faktor karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang di kemukakan dapat diuji mengenai hal-hal yang berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Karena itu pembahasan ini adalah kajian terhadap hubungan yang berpengaruh secara signifikan antara variabel X2 yaitu karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara sebagai variable Y.

Penelitian ini sejalan atau konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Isnaini (2018) bahwa untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka pegawai harus memahami dengan baik karakteristik pekerjaan yang ia lakukan agar kinerja yang dihasilkan semakin baik dari sebelumnya. Kinerja yang baik ditandai dengan adanya orang-orang yang bersedia untuk berusaha demi kepentingan organisasi, loyal, dan terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Dalam hasil penelitian ini diketahui juga bahwa karakteristik pekerjaan merupakan dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas dalam pekerjaan jika salah satu tidak ada, maka pegawai akan mengalami gangguan psikologis yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Ditambahkan dalam Gibson dkk, (2015) agar mempunyai arti, pekerjaan harus mencakup variasi ketrampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, umpan balik, tantangan dalam pekerjaan, kesepakatan dengan teman kerja dan kesempatan persahabatan. Karakteristik pekerjaan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, absensi, performance kerja, harapan terhadap pekerjaan, dan keterlibatan kerja. Untuk itulah dengan melihat kenyataan yang ada dilapangan, ditemukan bahwa dari masing-masing isi pekerjaan merupakan dimensi inti yang tercakup dalam karakteristik pekerjaan, sehingga dengan adanya kesesuaian terhadap karakteristik pekerjaannya akan membuat pekerjaan yang dijalani pegawai semakin berarti, sehingga pegawai akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Pegawai akan menekuninya dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tinggi kualitasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik pula.

Pengaruh pelatihan dan pengembangan (X1) serta karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS maka dapat diketahui bahwa secara simultan faktor pelatihan dan pengembangan serta karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara diharapkan dapat meningkatkan program pelatihan dan pengembangan pegawai sesuai karakteristik pekerjaan setiap pegawai baik itu di bidang keuangan, administrasi dan umum, pengurus barang, dan di bidang informasi teknologi sehingga kinerja pegawai dapat terwujud sesuai harapan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pelatihan dan pengembangan, serta karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, adapun saran yang dapat penulis kemukakan sebagai berikut:

1. Melakukan evaluasi terhadap pelatihan dan pengembangan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan, serta berusaha menemukan hal-hal baru yang dapat memberikan manfaat dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji aspek-aspek lainnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai, diantaranya aspek lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, pemanfaatan teknologi, sistem kerja, dan kinerja kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala Bahorok. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 127-135
- Arep, I dan H. Tanjung. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komerang Ilir. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah (MUQTASHID)*, 1(1), 81–114.
- Dessler, Gary, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Paramita Rahayu. Penerbit PT Indeks. Jakarta.
- Handoko, T, Hani, 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Juliansyah, I., Kosasih Zen, M., & Kamaruddin, A. (2012). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 10(1), 41–50.
- Lolowang, M. G., Adolfini, & Genita, L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (EMBA)*, 4(2), 177–186.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Maya Rachmatika, S. (2015). Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Monalis, E., Rumawas, W., Tumbel, T. M., (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279-284
- Nawawi, Hadari 2018. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, S. A. 2020. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prayudi, A. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Badan Usaha Milik Negara. 3(DESEMBER). <http://jklmii.org>
- Rateb J, W. S., Ghalion R, El-Mashaleh Mohammad, Amayreh I, Al-Sayed, N., & Al Balkhi. (2019). The Effects Of Training and Motivating Employees On Improving Performance of Construction Companies: The Case Of Jordan. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 179-211.