PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIATERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN BELU

THOMAS RIVALDO FRANCISCO SAVIO
23410191

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi

Guna Memenuhi Sebagian Dari

Persyaratan-Persyaratan Untuk Mencapai

Gelar Sarjana Manajemen

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA

KUPANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIATERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN GELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN BELU

THOMAS R. F. SAVIO
23410191

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Alya Elita Sjioen, SE.,MM	**Jofret U. S. Peku Djawang, S.AB., M.M**
NIDN: 0831018301	**NIDN: 8963100020**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIATERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN BELU

Telah disiapkan dan disusun oleh:

THOMAS RIVALDO FRANCISCO SAVIO
23410191

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada Tanggal 14 Juni 2024

Susunan dewan penguji:

Penguji I	**Zet Ena, S.E., MM**	
Penguji II	**Dedy R. Seu, S.E., MM**	
Penguji Anggota /Pembimbing I	**Alfa Elita Sjioen, S.E.,MM**	
Penguji Anggota /Pembimbing II	**Jofret U. P. Peku Djawang, S.AB., MM**	

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi	**Ketua Program Studi Manajemen**
Hermyn B. Hina, SE., M.Si	**Alya Elita SjIoen, SE.,MM**
NIDIN. 0825056801	**NIDN. 0831018301**

UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG
FAKULTAS EKONOMI
Jln. Adisucipto Oesapa – Kupang

SURAT PERNYATAAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Thomas Rivaldo Françisco Savio

NIM : 23410191

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu. " yang diusulkan dalam skema penelitian Skripsi untuk tahun akademik 2022/2023 bersifat original dan belum pernah diteliti oleh peneliti lain/peneliti sebelumnya.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan proses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Kupang, 18 Mei 2024

Mengetahui
Dekan,

Hennyn B. Hina, SE.,M.Si
NIDN. 0825056801

Yang Menyatakan

Thomas Rivaldo Francisco Savio
NIM. 23410191

UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG
FAKULTAS EKONOMI
Jln. Adisucipto Telp (0380) 881313 Oesapa Kupang

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Jumat Tanggal 14 Juni 2024 telah dilaksanakan Ujian Skripsi tingkat Sarjana (S1) atas nama:

Nama	: Thomas Rivaldo Francisco Savio
TTL	: Dili, 25 November 1999
NIM	: 23410191
Jurusan/Progdi	: Manajemen
Judul	: Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu
Pembimbing I	: Alya Elita Sjioen, SE.,MM
Pembimbing II	: Jofret U.S. Peku Djawang ,S.AB.MM

Dengan hasil sebagai berikut:

Nama Penguji	Status Penguji	Nilai Awal	Bobot	Nilai Akhir
Zet Ena, SE., MM	Utama	**75**	X 40%	**30**
Dedy R. Seu, SE., MM	Anggota	**80**	X 20%	**16**
Alya Elita Sjioen, SE., MM	Anggota	**82**	X 20%	**16.4**
Jofret U.S. Peku Djawang, S.AB., MM	Anggota	**80**	X 20%	**16**
Total Nilai yang diperoleh: 78.4				
Nilai Aksara: A- (MEMUASKAN)				

Kupang, 14 Juni 2024
Dekan Fakultas Ekonomi UKAW

Hermyn B. Hina, SE.,M.Si
NIDN. 0825056801

MOTTO

"Perbanyak sabar dalam menghadapi kesulitan dan jangan pernah kehilangan, menghilangkan apalagi mematikan harapan"

PERSEMBAHAN

Skripsi ini secara tulus peneliti persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus sang Juruslamat yang telah menyertai dan memberikan rahmat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua Ayahanda Joao Francisco, S.P., M.M dan Ibunda Nice Maria Carmen Franco yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih.
3. Saudara-saudariku tersayang Kaka Ticia dan Adik Nizela yang juga senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini.
4. Keluarga besar Laurensius Leki dan Along yang juga turut memberi pengorbanan, dukungan serta doa restu kepada penulis demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu.
5. Almamaterku tercinta Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan berkat karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu" ini dengan baik.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Artha Wacana.

Penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik bukan karena kebolehan dan kemampuan semata daripada penulis, oleh karena itu teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Joao Francisco,S.P.,M.M., dan Ibunda Nice Maria Carmen Franco yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih serta saudara-saudariku tersayang Kaka Ticia dan Adik Nizela yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada seluruh keluarga besar Laurensius Leki dan Along atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan pedoman hidup bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpaadanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada

kesempatan ini penulis pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan yang tulus disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Godlief Frederik Neonufa, MT selaku rektor Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
2. Ibu Hermyn B. Hina, S.E., M.Si dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
3. Ibu Alya E. Sjioen, S.E., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen dan dosen penasehat akademik serta sekaligus selaku Pembimbing I yang dengan tulus telah meluangkan waktu, tenaga dan memberikan motivasi, nasehat serta sumbangsih pemikiran yang positif kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
4. Bapak Jofret U. S. Peku Djawang, S.AB., MM selaku Pembimbing II yang juga dengan tulus telah meluangkan waktu, tenaga dan memberikan sumbangsih pemikiran yang positif kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf dan Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
6. Kepala Badan Kantor BPKD Kabupaten Belu beserta Stafnya atas bantuan serta kerjasamanya selama penulis mengadakan penelitian.
7. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen yang selalu kompak dan telah memberikan semangat dari awal perkuliahan hingga pada penulisan skripsi ini.
8. Sahabatku tersayang terima kasih atas kebersamaan dan keceriaan selama ini, semoga tali persahabatan kita terjalin untuk waktu-waktu yang akan datang.
9. Teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis sebut satu per satu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga

penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

Kupang, Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PERSETUJUAN ii

LEMBARAN PENGESAHAN iii

ABSTRAK.....iv

MOTTO v

PERSEMBAHAN.....vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI..... x

DAFTAR GAMBAR..... xii

DAFTAR TABEL..... xiii

DAFTAR LAMPIRAN..... xv

ABSTRAK..... xvi

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Masalah Penelitian..... 6

1.3 Persoalan Penelitian..... 6

1.4 Tujuan dan Kemanfaatan Penelitian 6

BAB II. LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori..... 8

2.2 Konsep Penelitian 27

2.3 Hipotesis dan Kerangka Dasar Penelitian..... 28

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel..... 30

3.2 Teknik Pengumpulan Data 31
3.3 Indikator Empiris dan Skala Pengukuran Konsep 32
3.4 Teknik Analisis Data 33
3.5 Uji Instrumen Penelitian 34
3.6 Teknik Pengujian Hipotesis 35
BAB IV. ANALISIS DAN BAHASAN HASIL ANALISIS
4.1 Gambaran Organisasi / Instansi 38
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden 52
4.3 Analisis Pendahuluan 53
4.4 Analisis Lanjutan 57
4.5 Bahasan Hasil Analisis 61
BAB V. PENUTUP
5.1 Kesimpulan 64
5.2 Implikasi Teoritis 65
5.3 Implikasi Terapan 65
DAFTAR PUSTAKA 67
LAMPIRAN 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Dasar Penelitian 29

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPKD Kabupaten Belu 47

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator dan Skala Pengukuran Konsep 32

Tabel 4.1 Keadaan PNS Berdasarkan Pangkat/Golongan 43

Tabel 4.2 Keadaan PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan 44

Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pelatihan 54

Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengembangan SDM 55

Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai 56

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 58

Tabel 4.7 Hasil Uji F (Simultan) 60

Tabel 4.8 Hasil Uji Kooefisiennsi Deterninasi 61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 70

Lampiran 2. Karakteristik Responden 76

Lampiran 3. Jawaban Responden 79

Lampiran 4. Output SPSS 85

Lampiran 5. Surat Keterangan Selesai Penelitian 88

ABSTRAK

Pelatihan merupakan metode untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Selain melakukan pelatihan, suatu organisasi juga harus melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk menjaga kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu; (2) mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu; (3) mengetahui pengaruh pelatihan dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu.

Pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaraan atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi. Sumber Daya Manusia adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimilikiorganisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai (*employee performance*) adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah dengan adanya

perilaku. Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi, maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Belu Tahun 2024 yakni 109 orang. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara penyebaran *kuesioner/angket*. Kemudian teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa (1) secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan perbandingan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} (3,300 > 1,984) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05; (2) secara parsial pengembangan SDM juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan perbandingan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} (2,377 > 1,992) dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05; (3) secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan perbandingan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} (5,649 > 3,11) dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05.

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