

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 pembelajaran 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 dimiliki organisasi, 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 menunjukkan bahwa (1) secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan perbandingan nilai $t\text{-hitung}$ dan nilai $t\text{-tabel}$ ($3,300 > 1,984$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$; (2) secara parsial pengembangan SDM juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan perbandingan nilai $t\text{-hitung}$ dan nilai $t\text{-tabel}$ ($2,377 > 1,992$) dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$; (3) secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan perbandingan nilai $F\text{-hitung}$ dan nilai $F\text{-tabel}$ ($5,649 > 3,11$) dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$.

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