

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN

Sumber daya manusia merupakan satu kesatuan antara manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah organisasi pengembangan segala potensi yang dimiliki oleh manusia dalam menjalankan aktivitasnya, sedangkan sumber daya manusia adalah pemanfaatan segala kemampuan manusia menjadi sesuatu yang bermanfaat dan berguna dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting Perkembangan dunia kerja akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain : Kualitas dan kuantitas, output, sikap kooperatif, jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Pelatihan kerja adalah “Bagian dari pen-didikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan, Hardjanto (2012:69-70). Kompetensi pegawai adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010). Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terutama dalam menuju perubahan (Ahmad Rusdiana, 2016:64).

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas pengaruh pelatihan kerja, kompetensi pegawai dan

kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan. Dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah dari populasi yaitu 40 orang pegawai. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Uji koefisien Determinasi (R²). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan. Sedangkan secara simultan pelatihan kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai constant a sebesar -3,363 sedangkan koefisien regresi b₁ = 0,329, b₂ adalah 0,351 dan b₃ adalah 0,333. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperhatikan pengaruh pelatihan kerja (X₁), kompetensi pegawai (X₂) dan kepemimpinan (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut : $Y = -3,363 + 0,329 (X_1) + 0,351 (X_2) + 0,333 (X_3)$. Selain itu, hasil uji hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh pelatihan kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana variabel Pelatihan kerja (X₁) memiliki nilai T hitung sebesar 3.014 lebih besar dari T table yang hanya memiliki nilai sebesar 1,688 dan tingkat Signifikan = 0,005. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H₀

($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima artinya bahwa pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Serta, hasil uji hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana variabel kompetensi pegawai (X2) memiliki nilai T hitung sebesar 3.629 lebih besar dari T table yang hanya memiliki nilai sebesar 1,688 dan tingkat Signifikan = 0,001. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H_0 ($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima artinya bahwa kompetensi pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Selain itu, hasil uji hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana variabel kepemimpinan (X3) memiliki nilai T hitung sebesar 2.620 lebih besar dari T table yang hanya memiliki nilai sebesar 1,688 dan tingkat Signifikan = 0,013. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H_0 ($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima artinya bahwa kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk hasil pengujian Uji F didapati nilai F hitung = 58.487 lebih besar dari F tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 2,87 dan tingkat Sig. = 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H_0 ($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima artinya bahwa secara simultan pelatihan kerja (X1), kompetensi pegawai (X2) dan kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R^2 adalah 0,816 atau 81,6%. Hal ini berarti besarnya pengaruh pelatihan kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 81,6%. Sedangkan pengaruh sebesar 18,4% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.