POINT
Jurnal Ekonomi & Manajemen

POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen
Volume 6 Nomor 2, Desember 2024
e-ISSN : 2656-775X

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar

Azhary Ismail[1]*, Amiruddin[2] , Muhammad Arif[3]

[1] (Program Studi Management, STIM LPI Makassar); Azharylpi@gmail.com
[2] (Program Studi Management, STIM LPI Makassar); Amiruddinbetha@gmail.com
[3] (Program Studi Management, STIM LPI Makassar); Muharif21maret2001@gmail.com

* Penulis Korespondensi: muharif21maret2001@gmail.com; Tel.: +62-857-334-92607

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar. Kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar semakin mengalami peningkatan tiap tahunnya akan tetapi pelatihan dan pengembangan SDM cenderung tetap hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk membahas permasalahan ini. Kajian ini akan memanfaatkan populasi yang berjumlah 118 orang pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar. Jumlah tersebut meliputi 28 orang staf umum, 25 orang sumber daya, 66 orang operasi, kapal negara milik Basarnas, Pos SAR, dan Satuan Siaga SAR. Dengan sample 54 Orang. Penelitian kali ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, dan kemudian menganalisis data tersebut secara statistic. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM siginivikan dibandingkan dengan pelatihan

Kata kunci: *Pelatihan; Pengembangan SDM; Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the effect of training and HR Development on Employee Performance at the Makassar Class A Search and Rescue Office. Employee performance at the Makassar Class A Search and Rescue Office is increasing every year but training and HR development tend to remain this is what makes the author interested in discussing this problem. This study will utilize a population of 118 civil servants working at the Makassar Class A Search and Rescue Office. This number includes 28 general staff, 25 resources, 66 operations, state ships owned by Basarnas, SAR Posts, and SAR Alert Units. With a sample of 54 people. This research uses quantitative research methods using research tools to collect data, and then analyze the data statistically. The results showed that HR development was siginivikan compared to training.

Translated with DeepL.com (free version)

Keywords: *Training; HR Development; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar merupakan organisasi pelayanan, maka keberhasilan seluruh program kerja yang dijalankan, termasuk dalam pelaksanaan misi

SAR, sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Pelaksanaan operasi SAR ini sangatlah membutuhkan keahlian khusus serta fisik yang prima untuk melakukannya. Salah satu yang dibutuhkan pegawai (seorang Rescuer) untuk melakukan misi operasi SAR tersebut adalah pelatihan. maka dihrarapkan pegawai di instansi tersebut, betul-betul mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik.

Di bawah ini adalah tabel data pelatihan, dan pengembangan SDM serta hasil pencapaian kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar.

Tabel-1: data pelatihan, dan pengembangan SDM serta hasil pencapaian kinerja pegawai

NO	TAHUN	PELATIHAN	PENGEMBANGAN SDM	KEBERHASILAN KINERJA
1	2019	7	2	0.07
2	2020	7	16	0.14
3	2021	5	-	0.16
4	2122	7	-	1.34
5	2023	6	-	1.86

Dari data di atas dapat kita lihat bahwa kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar semakin meningkat, padahal pengembangan SDM dan Pelatihan cenderung tetap. Pengembangan sumber daya manusia didefinisikan sebagai upaya organisasi yang disengaja dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerjanya melalui inisiatif pendidikan (Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, dan Shane R. Premeaux, 1993).

Peneliti tertarik untuk meneliti kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar karena kejadian-kejadian yang telah diuraikan di atas dan karena suasana kantor tersebut yang unik. Oleh karena itu, judul penelitian yang disarankan adalah ”Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar”.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen keuangan, pemasaran, dan operasi merupakan subbidang dari manajemen umum, yang mencakup manajemen sumber daya manusia (SDM). Untuk mencapai tujuan perusahaan, pribadi, dan sosial, manajemen personalia mencakup persiapan, kepemimpinan, dan pengawasan perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan mempertahankan individu (Flippo). Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis karena membantu mengatur, memimpin, dan mengendalikan karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi secara tepat waktu, efektif, dan efisien (Rivai, 2005). Penjelasan yang jelas dan terorganisasi tentang manajemen sumber daya manusia dapat ditemukan dalam "Manajemen Sumber Daya Manusia" oleh Malayu SP Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas tugas-tugas berikut.

1) Perencanaan sumberdaya manusia
2) Pengadaan dan pemecatan karyawan
3) Pengupahan tunjangan
4) Penilaian kinerja, pegembangan karier
5) Pelatihan dan penembangan
6) Keselamatan dan kesehatan kerja
7) Enerapan efektivitas hubungan kerja

Pelatihan

Menurut Jusmaliani (2011:99), pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan kemampuan dasar yang diperlukan bagi karyawan baru atau yang akan dipindahkan ke jabatan lain untuk melaksanakan tugasnya. Pencapaian standar dalam hal pengetahuan, perilaku, dan keterampilan merupakan tujuan utama pelatihan.

Menurut Dearden (1984) yang dikutip dalam Kamil (2010, hlm. 7), pelatihan sering kali melibatkan tugas-tugas dengan tujuan akhir untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi seseorang di kelas atau di tempat kerja.

Pengembangan SDM.

Gouzali dalam Kadarisman menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab organisasi untuk memastikan bahwa keahlian karyawan relevan dengan pekerjaan mereka (2013:5).

Menurut Malayu Hasibuan, tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja pekerja (2016:72)

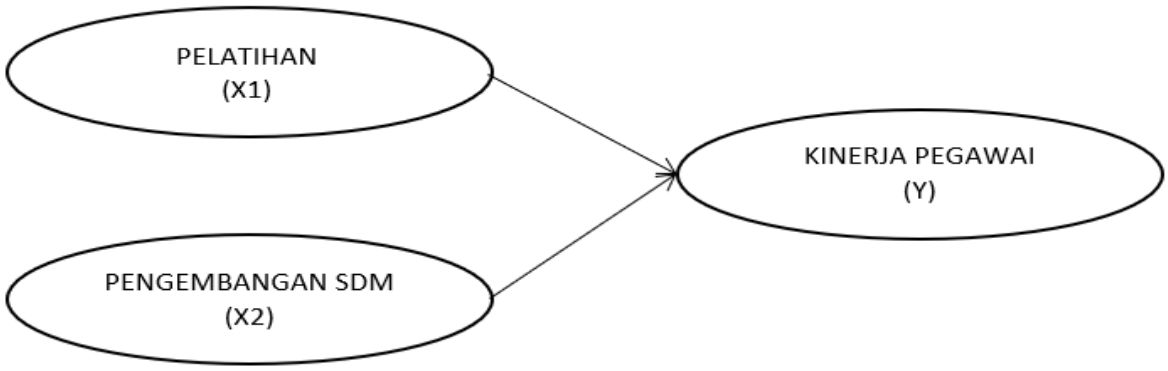
Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019), kebahagiaan kerja, loyalitas, dedikasi, disiplin, gaya kepemimpinan, jumlah alpha karyawan, kolaborasi antar karyawan, dan tekad dalam menyelesaikan tugas merupakan beberapa unsur yang memengaruhi kinerja, baik dari segi hasil maupun perilaku

Secara spesifik, Mangkunegara mengartikan kinerja sebagai "hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah diperolehnya" (Sopiah dan Sangadji, 2017).

Model Konseptual

Struktur penelitian ini memaparkan interaksi antara dua variabel—pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2)—sebagai faktor independen, dan kinerja karyawan (Y) sebagai faktor dependen. Berikut ini adalah struktur yang digunakan untuk penelitian ini



Gambar 1: Model Konseptual

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Jl. Bandara Baru Sultan Hasanuddin, Makassar, menjadi lokasi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar yang menjadi lokasi kajian. Penelitian ini di lakukan dari bulan Mei sampai bulan Juli tahun 2024.

Menurut Oktaviani (2023), penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada positivisme, yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang populasi atau sampel tertentu melalui penggunaan instrumen penelitian, kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif dan statistik untuk menguji hipotesis. Pendekatan inilah yang dianut oleh penulis penelitian ini.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Tumiwa *et al.,* (2017) menggambarkan populasi sebagai suatu wilayah kajian yang terdiri dari hal-hal atau orang-orang dengan atribut dan karakteristik unik yang digunakan peneliti untuk memperoleh kesimpulan. Kajian ini akan memanfaatkan populasi yang berjumlah 118 orang pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar. Jumlah tersebut meliputi 28 orang staf umum, 25 orang sumber daya, 66 orang operasi, kapal negara milik Basarnas, Pos SAR, dan Satuan Siaga SAR. Kondisi kerja kantor tersebut akan dianalisis.

Sampel

Sugiyono menyatakan bahwa sampel merupakan sejumlah kecil elemen yang ada dalam populasi dan dianggap sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Dalam mengukur sampel peneliti menggukan teknik Probabiliti sampling. Menurut Sugiyono dalam penelitian Amin *et al*., (2023), saat mengumpulkan sampel dari suatu populasi, Pengambilan Sampel Probabilitas memastikan bahwa setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

Peneliti akan memastikan ukuran sampel yang diperlukan dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus slovin yang di gunakan menurut Sugiyono dalam jurnal yang sama (Amin et al., 2023) diantaranya:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :
n : Jumlah Sampel
N : Jumlah Populasi
e : Batas toleransi Kesalahan pengambilan sampel; e = 0,1 (10%)
Jumlah sampel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus yang ditunjukkan di atas:

$$n = \frac{118}{1 + 118(0{,}1)^2}$$
$$n = \frac{118}{1 + 118(0{,}01)}$$
$$n = \frac{118}{1 + 1{,}18}$$
$$n = \frac{118}{2{,}18}$$
$$n = 54{,}12$$

Dari hasil perhitungan yang di dapatkan diatas dengan menggunakan rumuh slovin maka sampel yang di dapatkan sebanyak 54 Orang.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Tempat penelitian diamati secara langsung dalam penelitian observasional.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan informasi sering kali meliputi percakapan atau wawancara dengan dua orang atau lebih, dengan satu orang berperan sebagai pewawancara dan yang lainnya sebagai orang yang diwawancarai.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan informasi dengan memberikan serangkaian pertanyaan kepada orang-orang untuk dijawab sesuai dengan format yang telah ditentukan sebelumnya. Kuesioner penelitian ini berisi pertanyaan terbuka dan tertutup.

Langkah selanjutnya adalah meminta responden untuk melengkapi pertanyaan terbuka dan tertutup. Selain pertanyaan tertulis yang lebih bebas, kuesioner juga mencakup pertanyaan tertutup yang memerlukan respons yang lebih formal dari responden.

4. Dokumentasi

Penelitian kualitatif sering kali memanfaatkan pengumpulan data dokumentasi sebagai sarana menelusuri informasi yang tertulis, grafik, audio, video, atau yang disimpan dalam media tertentu.

Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda, pengujian reliabilitas, dan pengujian validitas adalah pendekatan analisis data yang digunakan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Analisis regresi linier umum dilakukan untuk menentukan dampak pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja. Seringkali model regresi linierdapat direpresentasikan sebagai berikut:

$Y = a + b1X1 + b2X2$

Keterangan:
Y : Variabel terikat kinerja pegawai
a : Konstanta
b1, b2 : Koefisien Regresi
X1 : Variabel bebas pelatihan
X2 : Variabel bebas Pengembangan SDM

TEMUAN EMPIRIS

Tabel-2: Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.133	1.520		3.377	.001
	TOTAL_X1	.219	.148	.180	1.482	.145
	TOTAL_X2	.722	.140	.629	5.167	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber data: data diolah tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel, pengembangan SDM memiliki korelasi yang lebih kuat dengan kinerja karyawan dibandingkan dengan pelatihan. Hal ini dikarenakan nilai t dari kedua variabel tersebut berbeda; pelatihan adalah 1,482 dengan tingkat signifikansi 0,145, sedangkan pengembangan SDM adalah 5,167 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Tabel-3: Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.118	2	44.059	35.093	.000[b]
	Residual	64.030	51	1.255		
	Total	152.148	53			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
Sumber Data : Data diolah tahun 2024

Jelas bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana nilai F sebesar 35,093 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, seperti terlihat pada tabel di atas.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang diawali dengan penyebaran kuesioner kepada 54 sampel di Kantor SAR Kelas A Makassar dan dilanjutkan dengan pengolahan data menggunakan teknik uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda, maka ditemukan jawaban atas rumusan masalah yang ada. Penelitian ini berangkat dari permasalahan yang ada di kantor tersebut, yaitu pelatihan dan pengembangan SDM cenderung tidak mengalami perubahan sedangkan kinerja karyawan di kantor tersebut terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Dari hasil uji annova X1 memiliki pengaruh sebesar F Statistik 29,103 dengan nilai signivikan 0,000, sedangkan X2 memiliki pengaruh dengan nilai F Statistiknya sebesar 66,463 dengan nilai signivikan 0,000 jadi dapat diasumsikan X2 atau pengembangan SDM memiliki pengaruh yang lebih signivikan dibandingkan dengan X1.

Hasil uji validitas pada kuesioner yang disebarkan menguatkan hal tersebut, khususnya pada kuesioner pelatihan menunjukkan bahwa kehadiran pegawai pada sesi pelatihan yang relevan dengan tugas pekerjaannya menghasilkan nilai r yang paling besar (P1). Kemudian pada kuesioner pengembangan SDM nilai r hitung tertinggi yang di dapatkan berada di P4 dengan nilai 498 tentang karyawan tersebut merasa termotifasi untuk mengerjakan tugas saat tugas tersebut selaras dengan pelatihan yang telah di berikan.

Terdapat korelasi yang kuat antara keduanya; lebih jauh lagi, nilai r tertinggi (465) dalam kuesioner kinerja karyawan terdapat pada P8, yang mengindikasikan bahwa pekerja mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan rapi dan teratur serta juga mengutamakan keselamatan.

KESIMPULAN

Temuan berikut ini diperoleh dari kajian peneliti tentang dampak pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar.

Kinerja pegawai adalah hasil pelaksanaan tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawab dan output dari pelatihan dan pengembangan SDM yang telah di dapatkan oleh pegawai tersebut.

REFERENSI

Buku: Edy, Sutrisno. 2015 : 86, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Rivai, A. (2020). *Analisis Kepuasan Konsumen Penerbangan Domestik pada Maskapai Garuda Indonesia.* Tesis. UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:* Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Oktaviani, S. (2023). "*Pengaruh Informasi Pekerjaan,* Praktik Kerja Industri, Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Paramarta 2 Seputih Banyak Tahun Ajaran 2022/2023."