

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Puslatbang PKASN LAN

Muhamad Kadar MD¹, Nuniek Dewi Pramanik²

Politeknik Piksi Ganesha

piksi.kadar.19404107@gmail.com, ndpdewi0301@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to ascertain the extent to which human resource development influences employee performance at PUSLATBANG PKASN LAN. In this research, data gathered via staff questionnaire distribution at PUSLATBANG PKASN LAN were analyzed using a quantitative descriptive approach. This research used the T-test, coefficient of determination, multicollinearity, linearity, heteroscedasticity, validity, reliability, and normality tests. In addition, this study demonstrates how employee performance is impacted by human resource development. Employee performance is significantly impacted by human resource development, according to study supported by the SPSS 24 program. This is shown by the t test findings, which show that variable x affects variable y as the computed t value is higher than the t table ($2.970 > 1.697$).

Keywords: Employee Performance, Development Human Resources

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja personel PUSLATBANG PKASN LAN. Dalam penelitian ini petugas PUSLATBANG PKASN LAN diberikan kuesioner dan pengumpulan data menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Berbagai jenis uji seperti uji T, uji koefisien determinasi, uji multikolinearitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji validitas, dan uji reliabilitas digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini juga menunjukkan hubungan antara kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian yang didukung oleh software SPSS 24 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel x berpengaruh terhadap variabel y karena nilai t hitung ($2,970 > 1,697$) lebih besar dari t tabel.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pengembangan Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Dunia usaha yang mempunyai tenaga kerja atau karyawan yang ahli dalam industrinya akan tumbuh dan mampu berkembang dalam iklim persaingan. Kompetensi sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja pekerja yang luar biasa karena dapat mencakup pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang disesuaikan dengan industri yang diminta oleh perusahaan (Dessler, 2009:70).

Hasil pekerjaan karyawan dibandingkan menggunakan kriteria yang dipengaruhi untuk menentukan kinerja. Istilah “kinerja” mengacu pada hasil akhir dari upaya seorang karyawan selama periode waktu tertentu yang disesuaikan

dengan tanggung jawab pekerjaan spesifiknya dan dievaluasi sehubungan dengan standar organisasi yang ditetapkan. Kinerja pekerja dinilai dengan membandingkan hasil pekerjaan mereka dengan standar yang ditetapkan (Guritno dan Waridin, 2005:67).

Instansi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan disebut dengan Puslatbang PKASN LAN. Segala hal yang perlu Anda ketahui terdapat dalam Peraturan Organisasi dan Tata Kerja (Peraturan LAN) yang baru direvisi yang mencakup tahun 2019–2020. Peraturan Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Tata Usaha Negara dan LAN Penyelesaian tugas, pelatihan/pengembangan, kompetensi, dan administrasi merupakan bidang-bidang dimana Pusat Layanan Pemetaan Kompetensi berperan penting dalam memastikan pemangku kepentingan memperoleh manfaatnya. Entitas yang dimaksud antara lain adalah fasilitas pelatihan, departemen SDM, dan unit kerja daerah yang berada di kota atau kabupaten di Indonesia. Selain itu, pekerja di Pusdiklat PKASN LAN Jatinangor Sumedang berjumlah 95 orang. Hal inilah yang mendasari judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Puslatbang LAN PKASN” yang mungkin dapat penulis manfaatkan.

TINJAUAN LITERATUR

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017), pengetahuan karyawan harus ditingkatkan dan diperluas agar mereka tidak melakukan tindakan yang dapat menghambat organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Memperoleh pengetahuan dan kemampuan saja tidak cukup untuk mencapai tujuan. Elemen penting lainnya dalam mencapai kesuksesan adalah cara karyawan mendekati penyelesaian pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan membentuk manusia.

Kurangnya keterampilan humanistik, bakat teknis, atau kemampuan administratif menjadi salah satu alasan diadakannya kegiatan pendidikan dan pelatihan (*Diklat*), menurut Daryanto dan Bintoro (2014, 33).

Tiga indikator yang menyusun daftar indikator pengembangan SDM menurut Krismayati (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi
Keinginan, baik disadari maupun tidak, untuk bertindak atau berpikir dengan cara tertentu disebut motivasi.
- b. Kepribadian
Perilaku, karakteristik, proses mental, perasaan, dan prinsip moral seseorang semuanya berkontribusi pada kepribadiannya dan membantunya membuat keputusan yang tepat sesuai dengan keadaannya.
- c. Keterampilan
Menurut Sudjana (1996), keterampilan adalah pola perilaku yang disengaja yang memerlukan koordinasi dan manipulasi terhadap berita yang sedang dianalisis. Berdasarkan latar belakang ini, mudah untuk melihat bahwa

kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan mudah, tepat, dan akurat.

Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai “kuantitas atau kualitas kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan tugas pokok dan kegiatan sejalan dengan kebijakan, prosedur, tolok ukur, dan pengukuran yang telah ditentukan” (Torang, 2014:74).

Instrumen untuk mengukur derajat pencapaian kinerja seorang pegawai adalah indikator kinerja. Beberapa metrik untuk mengukur keberhasilan karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja

Kuantitas pekerjaan mengacu pada keseluruhan tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Kuantitas pekerjaan, sederhananya, adalah jumlah total pekerjaan yang diselesaikan selama jam kerja yang ditentukan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja mengacu pada standar kerja yang dihasilkan pekerja guna memaksimalkan kinerja bagi perusahaan.

c. Pengetahuan perihal pekerjaan

Pengetahuan kerja adalah informasi yang dimiliki karyawan selama mereka menjalankan pekerjaan, sehingga memungkinkan mereka berkontribusi terhadap kemajuan organisasi dan mempengaruhi kepentingan organisasi dan karyawannya serta organisasi itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian

PKASN LAN Puslatbang Jalan Kiarapayung KM. 4.7 Jatinangor Sumedang adalah tempat penelitian ini dilakukan. November dan Desember 2022 menandai dimulainya sesi penelitian selama dua bulan.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kuantitatif, yang meliputi pemberian penjelasan rinci dan evaluasi indikator tertentu dengan menggunakan alat dan proses sebelum dijadikan data statistik. Penelitian kuantitatif umumnya memakai sampel yang penentuannya didasarkan pada keberadaan populasi. Rumus tertentu digunakan untuk menentukan ukuran sampel (Hasibuan et al., 2022).

Populasi dan Sampel Penelitian

Istilah "populasi" mengacu pada seluruh peserta penelitian. Populasi didefinisikan sebagai semua orang yang akan dijadikan objek studi, atau dengan kata lain, sebagai semua individu yang memiliki sifat-sifat yang sama meskipun proporsi kecenderungannya kecil. Populasi penelitian adalah pekerja PKASN LAN Puslatbang Jatinangor Sumedang.

Jumlah orang yang dijadikan sampel 10 kali lebih banyak dibandingkan jumlah variabel dalam penelitian (Astari Nuirdzafira dkk., 2022). Ada dua hal yang berperan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dengan pengambilan sampel dari sampel jenuh atau jumlah populasi maka estimasi besar sampelnya adalah 15×2 variabel = 30 responden.

Pendekatan purposive sampling digunakan untuk pemilihan sampel; ini adalah strategi pengambilan sampel non-acak yang mempertimbangkan tujuan dan sasaran (Arikunto, 2006).

Jenis dan sumber Data

Studi ini memanfaatkan sumber daya primer dan sekunder untuk datanya. Survei terhadap staf Puslatbang LAN PKASN mungkin bisa menjadi salah satu pendekatan untuk mengumpulkan informasi langsung (Junaedi & Susanti, 2019).

Junaidi dan Susanti (2019) menyatakan bahwa data yang diperoleh dari studi penilaian kinerja dan studi dokumentasi terkait disebut dengan data sekunder. Sumber data sekunder yaitu melakukan studi kepustakaan pada penelitian sebelumnya, jurnal penunjang teori dan artikel ilmiah.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner dikirimkan kepada staf Puslatbang LAN PKASN untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Ghazali (2016) menegaskan bahwa survei meminta tanggapan terhadap pertanyaan yang telah ditulis sebelumnya. Skala likert digunakan sebagai alat penilaian dalam penelitian ini. Di antara banyak instrumen psikometri yang digunakan dalam penyelidikan ilmiah, skala Likert menonjol. Responden menggunakan skala Likert untuk menunjukkan tingkat setuju atau tidak setuju mereka terhadap suatu pernyataan (Nikolauis, 2019).

Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual dikembangkan dengan mengintegrasikan keterkaitan variabel-variabel yang berasal dari banyak teori yang disajikan (Sugiyono, 2017:58). Untuk meningkatkan kinerja pegawai baik secara individu, tim, maupun organisasi, diperlukan pengembangan sumber daya manusia.



Hipotesis

Anne E. Egger serta Andrew T. Deane (2019): "Hipotesis merupakan pernyataan yang diusulkan menjadi jawaban awal terhadap pertanyaan penelitian. Hipotesis memberikan arah bagi peneliti pada merancang serta menjalankan percobaan, dan membantu dalam interpretasi serta analisis hasil penelitian.

Pengembangan hipotesis

H0 = Pengembangan SDM tak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 = Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas X

Uji validitas menentukan seberapa andal suatu kuesioner dengan cara membandingkan skor responden pada setiap variabel dengan skor keseluruhan pada setiap variabel. Saat membandingkan r penting dengan hubungan atau r hasil yang dihitung, ambang batas signifikansi 0,05 digunakan. Dengan nilai r -tabel sebesar 0,248, terlihat bahwa survei ini diisi oleh 33 orang. Temuan uji validitas awal seluruh variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.1, 4.2, dan 4.3.

Item Pertanyaan	Nilai r-tabel	Sign	Nilai r-hitung	Keterangan
X_1	0,291	0,05	0,514	VALID
X_2	0,291	0,05	0,670	VALID
X_3	0,291	0,05	0,752	VALID
X_4	0,291	0,05	0,577	VALID
X_5	0,291	0,05	0,544	VALID
X_6	0,291	0,05	0,868	VALID
X_7	0,291	0,05	0,653	VALID
X_8	0,291	0,05	0,708	VALID
X_9	0,291	0,05	0,405	VALID
X_10	0,291	0,05	0,353	VALID
X_11	0,291	0,05	0,534	VALID
X_12	0,291	0,05	0,492	VALID
X_13	0,291	0,05	0,570	VALID
X_14	0,291	0,05	0,478	VALID
X_15	0,291	0,05	0,405	VALID

Sumber : Data dari Kusioner yang diolah SPSS Version 25 (2023)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.1 yang dihasilkan dengan menggunakan SPSS 24 dan berkaitan dengan variabel kinerja (Y), seluruh pertanyaan dan pernyataan kusioner dianggap sah dan dapat diterima untuk digunakan sebagai analisis pada penelitian selanjutnya. Hal ini dikarenakan seluruh r hasil taksiran lebih besar dari r tabel.

Uji Validitas Y

Item Pertanyaan	Nilai r-tabel	Sign	Nilai r-hitung	Keterangan
Y_1	0,291	0,05	0,908	VALID
Y_2	0,291	0,05	0,365	VALID
Y_3	0,291	0,05	0,877	VALID
Y_4	0,291	0,05	0,671	VALID
Y_5	0,291	0,05	0,614	VALID
Y_6	0,291	0,05	0,528	VALID
Y_7	0,291	0,05	0,908	VALID
Y_8	0,291	0,05	0,298	VALID
Y_9	0,291	0,05	0,371	VALID
Y_10	0,291	0,05	0,908	VALID
Y_11	0,291	0,05	0,365	VALID
Y_12	0,291	0,05	0,908	VALID
Y_13	0,291	0,05	0,365	VALID
Y_14	0,291	0,05	0,332	VALID
Y_15	0,291	0,05	0,387	VALID

Sumber : Data dari Kusioner yang diolah SPSS Version 25 (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas yang dihasilkan dengan menggunakan SPSS 24 untuk variabel Kinerja (Y), seluruh nilai r yang ditentukan lebih tinggi dari r tabel, hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan dan pernyataan kusioner dapat digunakan untuk masa yang akan datang. analisis penelitian tanpa syarat apa pun.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan selanjutnya, setelah validitas item pertanyaan kusioner. Keabsahan nilai angket dibuktikan dengan uji reliabilitas. Jika itu sebuah alat penelitian, temuan yang sama akan diperoleh jika kelompok yang sama diuji pada periode yang berbeda. Hasil uji reliabilitas pada setiap variabel bisa dipandang pada tabel sesuai data pada tabel terkait hasil pengujian reliabilitas variabel – variabel penelitian, menandakan bahwa setiap variabel pada penelitian ini, Semua variabel dianggap dapat diandalkan jika r yang dihitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,600, yang berarti positif.

Uji Reliabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.854	15

Uji Reliabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.917	15

3. Uji Normalitas

Pada contoh regresi, uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2016:160). Tujuan uji normalitas penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah nilai residu contoh regresi mengikuti distribusi normal. Hasil suatu uji statistik akan menurun jika suatu variabel tidak terdistribusi secara teratur. Tes Kolmogorov-Smirnov adalah tes yang digunakan untuk menentukan kenormalan. Menurut Santosa (2018:51), Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24.0, aplikasi Windows, dan Kolmogrov Smirnov menggunakan kerangka pengambilan keputusan yang dapat dilakukan dengan menggunakan probabilitas (signifikansi asimtotik), yaitu:

Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal

Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.50342923
Most Extreme Differences	Absolute	0.103
	Positive	0.057
	Negative	-0.103
Test Statistic		0.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner dengan SPSS 24 (2023)

Tabel 4.42 menampilkan sebaran hasil uji normalitas data dengan teknik P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Anda dapat melihat nilai signifikansi sisa sebesar 0,200 pada tabel di atas. Oleh karena itu, sebaran data dianggap berdistribusi normal karena nilai signifikansi sisa lebih besar dari 0,05.

4. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berhubungan dengan variabel intervening (faktor pendukung) dan variabel bebas (variabel bebas) itulah yang dimaksud dengan uji multikolinearitas. Setelah melakukan uji multikolinearitas, Anda dapat menguji hasilnya dengan menggunakan nilai toleransi dan nilai variance inflasi faktor (VIF). Adanya multikolinearitas antara variabel independen dan variabel terkait ditunjukkan jika nilai toleransi kurang dari 0,10, dan jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 maka multikolinearitas menjadi kriteria pengambilan keputusan. Tidak akan terjadi multikolinearitas antara variabel independen dan variabel hubungan jika nilai VIF di bawah 10.000 pada saat pengambilan keputusan didasarkan pada variabel tersebut. Temuan uji koefisien ditunjukkan pada Tabel 4.49 di bawah ini; Namun multikolinearitas ditunjukkan jika nilai VIF lebih dari 10.000.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.497	11.760		2.678	0.012		
	x	0.519	0.175	0.471	2.970	0.006	1.000	1.000
a. Dependent Variable: y								

Sumber: Data dari kuesioner yang diolah SPSS 24 (2023)

Angka yang lebih besar dari 0,10 diketahui merupakan nilai toleransi variabel pengembangan SDM yaitu sebesar 1.000 sesuai data pada tabel 4.43. Sementara itu, tidak terdapat indikasi multikolinearitas karena variabel independen pengembangan SDM mempunyai nilai VIF sebesar 1.000 yaitu kurang dari 10.000.

5. Uji Linieritas

Uji linieritas dipergunakan untuk melihat apakah contoh yang dirancang memiliki korelasi linier atau tidak. Pengujian ini dimaksudkan untuk menunjukkan kondisi korelasi antara kisaran faktor eksogen tertentu dengan dua variabel penelitian linier, X dan Y. Anda dapat menentukan apakah contoh dalam penelitian empiris harus linier, kuadrat, atau kubik dengan menggunakan uji ini. Nilai signifikansi penyimpangan dari linearitas menjadi landasan dalam uji linearitas ini. Jika nilai p lebih dari 0,05, maka variabel-variabel tersebut dapat dikatakan tidak berhubungan linier. Jika nilai signifikansi divergensi linieritas kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan linier antar variabel. Untuk tujuan ini, kami akan menggunakan tabel berikut sebagai panduan untuk melakukan uji linearitas:

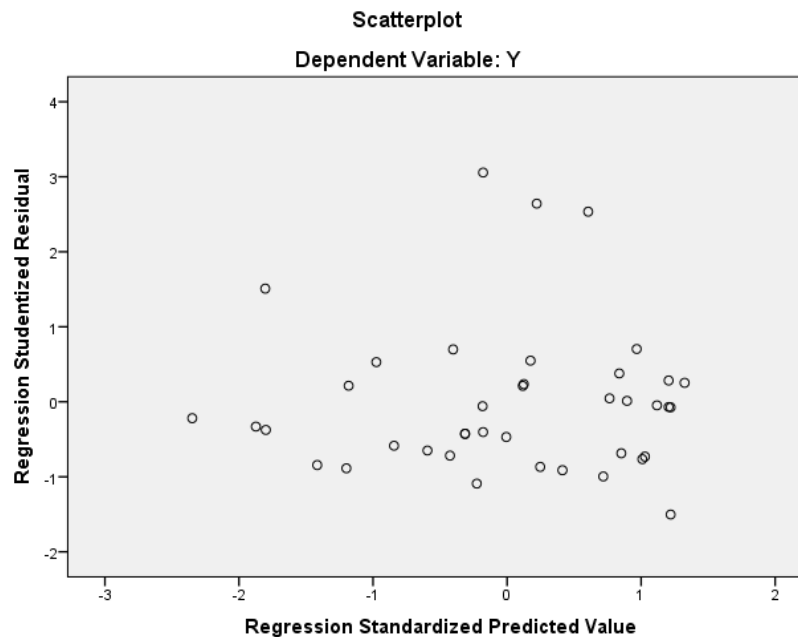
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x	Between Groups	(Combined)	580.636	16	36.290	0.874	0.605
		Linearity	275.762	1	275.762	6.642	0.020
		Deviation from Linearity	304.874	15	20.325	0.490	0.913
	Within Groups		664.333	16	41.521		
	Total		1244.970	32			

Sumber: Data dari Kuesioner yang diolah SPSS 25 (2023)

Terlihat dari tabel sebelumnya bahwa 0,913 merupakan angka penting untuk Deviasi dari Linearitas. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X) dan Kinerja (Y) berhubungan linier karena tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk mengetahui apakah residu dari berbagai observasi dalam model regresi mempunyai varian yang tidak sama. Ada berbagai cara untuk melakukan uji heteroskedastisitas; ini termasuk uji plot grafik, uji Park, uji Glajser, dan uji putih. Dalam penelitian ini, plot grafik digunakan untuk tujuan pengujian. Variabel terikat dinyatakan tidak menampilkan pola apa pun yang dapat dikenali, dengan titik data tersebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada grafik berikut:



Sumber: Data dari kuesioner yang diolah SPSS 25 (2023)

Temuan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas seperti yang tergambar pada gambar. Titik-titiknya tidak mengelompok dengan cara tertentu, seperti tersebar di seluruh tempat pada sumbu Y.

7. Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.497	11.760		2.678	0.001		
	x	0.519	0.175	0.471	2.970	0.002	1.000	1.000
a. Dependent Variable: y								

Pada penelitian ini angka heteroskedastisitas tidak didukung oleh temuan pengujian. Tidak ada struktur titik yang terlihat, seperti rentang Y yang lebih besar atau sama dengan 0.

Pengembangan SDM

Pengurangan 3 dari 33, yang setara dengan 30 derajat kebebasan, menghasilkan nilai t tabel sebesar 1,687 ketika tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5%. Nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar 2,970 melebihi nilai t tabel sebesar 1,697 sesuai data pada tabel di atas. Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 (0,002) menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak, membuktikan bahwa Pengembangan SDM dan Kinerja memang berpengaruh.

8. Kofisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.878 ^a	0.771	0.765	6.30348
a. Predictors: (Constant), x				
b. Dependent Variable: y				

Sumber: Data dari Kuesioner yang diolah SPSS 24 (2023)

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,380 \times 100\% = 38\%$$

Berdasarkan Tabel 4.50, hasil R Squared yang merupakan singkatan dari koefisien determinasi adalah 0,771. Dapat ditunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM menyumbang 77,1% terhadap varians kinerja, sedangkan 22,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diketahui.

KESIMPULAN DAN SARAN

Di sini, berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan jawaban dari hipotesis dan / atau tujuan penelitian atau temuan yang diperoleh. Kesimpulan bukan berisi perulangan dari hasil dan pembahasan, tetapi lebih kepada ringkasan hasil temuan seperti yang diharapkan di tujuan atau hipotesis.

Saran menyajikan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut. Kesimpulan dan saran ditulis dalam bentuk paragraf, bukan nomor.

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari pemaparan dan temuan penelitian mengenai bagaimana kinerja pegawai Pusat Kepegawaian dan Pembangunan Nasional dipengaruhi oleh HRD, antara lain:

- a. Tingkat signifikansi sebesar 0,020 dan nilai koefisien sebesar 0,931 merupakan hasil uji dasar regresi linier seperti terlihat pada tabel. Dengan tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05, kita dapat mengasumsikan adanya hubungan linier antara variabel Pengembangan SDM (X) dan Kinerja (Y).
- b. Sesuai dengan temuan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,970 lebih dari 1,697 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 dibawah 0,005. Pengembangan sumber daya manusia memang berdampak terhadap kinerja karena H_a diterima dan H_o ditolak.
- c. Nilai R-squared sebesar 0,771 atau 77,1% diperoleh dari temuan koefisien determinasi. Fakta bahwa X, variabel independen, mempengaruhi Y, variabel dependen, sebesar 77,1% dan variabel lain yang tidak diperhitungkan, sebesar 22,9%, adalah buktinya.

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut di atas, penulis mengusulkan:

1. Bagi Instansi

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh setelah melewati banyak ujian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pengembangan. Karena pada dasarnya kesuksesan sebuah perusahaan atau instansi beserta kenyamanan karyawan atau pegawai berada di kualitas pengembangan kinerja karyawan itu sendiri, dan instansi harus mengadakan program secara berkala maka akan sangat mungkin untuk mencapai tujuan instansi dengan tepat.

2. Bagi Karyawan

Keterampilan karyawan ditingkatkan melalui pengembangan SDM yang komprehensif, dan ketika keterampilan pekerja ditingkatkan, mereka akan mendapatkan manfaat dari peningkatan motivasi kerja dan pengakuan dari organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Karena pada dasarnya teknologi terus berkembang. Maka dari itu penelitian tentang pengembangan kinerja karyawan memerlukan penggunaan metode penelitian yang tepat. Dalam konteks ini, peneliti dapat

mempertimbangkan penggunaan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif, serta penelitian campuran yang menggabungkan keduanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto dan Bintoro. (2014). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Gava Media. Yogyakarta.
- Djamiraga, A. C., & Widajantie, T. D. (2024). *Pengaruh kompetensi dan transparansi terhadap efektivitas pengelolaan dana kelurahan pada kelurahan di Kecamatan Gubeng Kota Surabaya*. 4(11), 4806–4814.
- Duli, N.(2019). Metodologi penelitian kuantitatif :Beberapa konsep Dasar untuk penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS.Penerbit Dee publish.
- Ghozali, Imam. (2016). Desain Peneilitian Kuantitatif & Kulitatif Untuk Akuntansi,Bisnis, dan ilmu Sosial Lainnya.Semarang: Yoga Pratama.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Harahap, E. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential cabang Medan). *Skripsi : Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1–78.
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak.
- Lan.go.id. (2020). *Puslatbang PKASN / Lembaga Administrasi Negara - Read Post*.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Rahmawati, M., & Pramanik, N. D. (2023). *Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Independence Perintis Branch Pengaruh Pengadaan Pelayanan Digital (Digics) Terhadap Kepuasan Nasabah Di Pt . Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Perintis Kemerdekaan*. 4(4), 3031–3042.
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS.In Cv. Wade Group.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. PT.Refika Aditama
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suijarweni. (2012). SPSS Untuk Paramedis. Yogyakarta: V. Gava Media.
- Torang. (2014). Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Delta Buku
- Sukmadinata, Nana Syaodih (2017). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.