

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar

Dinarwati

PPSDM Kemendagri Regional Makassar

Email: dinarwati46@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. 3) Untuk mengetahui Pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh pelatihan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. 2) Terdapat pengaruh pengembangan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. 3) Pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Produktivitas Kerja Pegawai

Abstract: *This study aims to determine: 1) To determine the positive and significant effect of training on employee work productivity at the Housing and Settlement Area Office of Makassar City. 2) To determine the positive and significant effect of development on employee work productivity at the Housing and Settlement Area Office of Makassar City. 3) To find out that training and development simultaneously have a significant effect on employee work productivity at the Housing and Settlement Area Office of Makassar City. The type of research that will be used is quantitative research, data collection techniques using questionnaires and documentation. Data analysis techniques in this study used descriptive analysis and inferential analysis. The results of the study show that: 1) there is a positive and significant effect of training on the work productivity of employees at the Housing and Settlement Area Office of Makassar City. 2) There is a positive and significant development effect on employee work productivity at the Makassar City Housing and Settlement Area Office. 3) Simultaneous training and development have a significant effect on employee work productivity at the Housing and Settlement Area Office of Makassar City.*

Keywords: *Training, Development, Employee Work Productivity*

Article History:

Received; 20-12-2022; Revised; 29-01-2023; Accepted; 29-02-2023

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam suatu instansi organisasi ataupun perusahaan yang dapat menentukan suatu organisasi berjalan dengan baik atau tidak. Menurut I Komang Ardana, dkk (2012:3) Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang harus dilaksanakan untuk kepentingan sekarang atau masa depan perusahaan. Hal tersebut menuntut manajemen agar dapat mengembangkan cara baru dan menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan ataupun keahlian serta bertanggung jawab agar memberikan yang terbaik dengan maksimal pada perusahaan. Akan tetapi perkembangan sumber daya manusianya terkadang belum bisa mengikuti teknologi yang berkembang.

Perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara di Indonesia yang tidak terlepas dari perubahan global. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya, untuk itu perlu penyiapan kepemimpinan yang berkualitas sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

Pegawai baru membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan lama, mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, atau untuk mempersiapkan dirinya bila ditransfer atau dipromosikan pada jabatan yang lain. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan pada para karyawan juga sering mendorong para karyawan untuk bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena karyawan-karyawan yang telah mengerti dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawabnya akan berusaha untuk mencapai level kerja yang lebih tinggi (Syarief et al., 2022).

Pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para karyawan melaksanakan tugasnya, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pegawai di masa depan. Manfaat pelatihan yang ditempuh dapat berlanjut sepanjang karier pegawai tersebut. Ini berarti bahwa suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi pegawai bersangkutan karena pelatihan mempersiapkan pegawai untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Kesadaran para pengusaha akan arti pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi pegawai untuk dapat mengikuti adanya perubahan-perubahan teknologi yang akan dipakai lembaga/organisasi, mendorong peranan pelatihan dan pengembangan semakin penting dalam kegiatan organisasi.

Dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan bagi para pegawai, penggunaan metode dalam pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan tiga cara (Hidayat et al., 2020) yaitu:

1. *Vestibule training*. Merupakan metode pelatihan untuk meningkatkan keterampilan terutama yang bersifat teknis di tempat pekerjaan atau berupa simulasi lingkungan kerja.
2. *On the job training*. Metode ini dilaksanakan dengan menempatkan pegawai baru untuk memangku jabatan tetapi tetap dalam pengawasan pegawai lama yang lebih berpengalaman.
3. *Off the job training*. Metode ini dilaksanakan dengan pelatihan dan pendidikan di luar aktivitas organisasi sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian sepenuhnya pada kegiatan ini.

Namun usaha pengembangan sumberdaya manusia juga memerlukan kesadaran individu itu sendiri untuk turut serta berpartisipasi dalam menambah kemampuannya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 90 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 64 pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu: kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

HASIL PENELITIAN

Pelatihan dan pengembangan adalah istilah yang mengarah pada usaha yang terencana yang dirancang untuk memfasilitasi kebutuhan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan anggota organisasi.

Deskripsi Pelatihan Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

Tabel 1 Statistik Deskripsi Pelatihan Pegawai

| Statistik | Nilai |
|-----------------|-------|
| Jumlah Sampel | 63 |
| Skor Ideal | 8 |
| Skor Maksimum | 39 |
| Skor minimum | 29 |
| Rentang | 10 |
| Rata-rata | 33,89 |
| Standar Deviasi | 2,88 |
| Variansi | 8,29 |

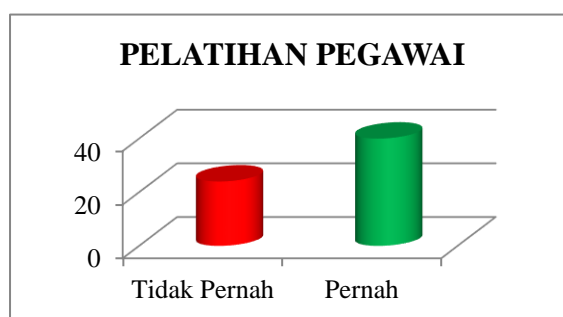
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa banyaknya sampel dari variabel Pelatihan Pegawai sebanyak 63 responden diperoleh skor maksimum 39, skor minimum 29, rentang 10, rata-rata 33,89 standar deviasi 2,88 dan variansi 8,29.

Kategori pelatihan pegawai pada dinas perumahan dan kawasan permukiman Kota Makassar di tampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori Pelatihan Pegawai

| Kategori | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|-------------|
| Pernah | 40 | 62,5% |
| Tidak Pernah | 24 | 37,5% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 64 responden yang diteliti diperoleh hasil responden yang pernah mengikuti pelatihan pegawai sebanyak 40 responden (62,5%), sedangkan responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan pegawai sebanyak 24 responden (37,5%). Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan histogram kategori pelatihan pegawai disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Histogram Kategori Pelatihan



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Deskripsi Pengembangan Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

Tabel 3. Statistik Deskripsi Pengembangan Pegawai

| Statistik | Nilai |
|------------------|--------------|
| Jumlah Sampel | 64 |
| Skor Ideal | 20 |
| Skor Maksimum | 20 |
| Skor minimum | 13 |
| Rentang | 7 |
| Rata-rata | 17,02 |
| Standar Deviasi | 2,09 |
| Variansi | 4,36 |

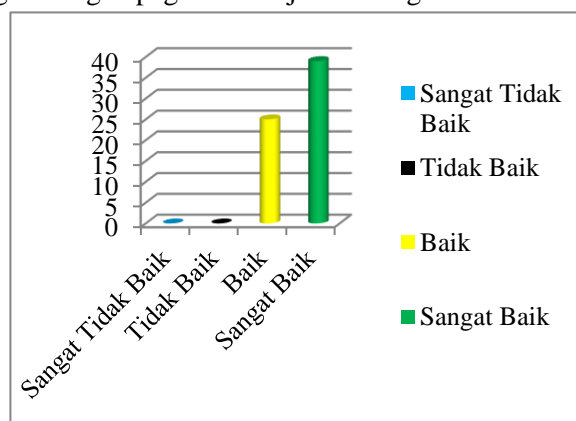
Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa dari pengembangan pegawai pada dinas perumahan dan kawasan permukiman Kota Makassar sebanyak 64 responden diperoleh skor maksimum 20, skor minimum 13, rentang 7, rata-rata 17,02, standar deviasi 2,09 dan variansi 4,36.

Kategori pengembangan pegawai pada dinas perumahan dan kawasan permukiman Kota Makassar di tampilkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4 Kategori Pengembangan Pegawai

| Kategori | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Baik | 39 | 60,9% |
| Baik | 25 | 39,1% |
| Tidak Baik | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Baik | 0 | 0% |
| Jumlah | 64 | 100 |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 64 responden yang diteliti diperoleh hasil responden yang pengembangan sangat baik sebanyak 39 responden (60,9%). Sedangkan responden yang pengembangan baik sebanyak 25 responden (39,1%). Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan histogram kategori pengembangan pegawai disajikan sebagai berikut:



Gambar 2 Histogram Kategori Pengembangan Pegawai



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Deskripsi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar

Tabel 5. Statistik Deskripsi

| Statistik | Nilai |
|-----------------|-------|
| Jumlah Sampel | 64 |
| Skor Ideal | 20 |
| Skor Maksimum | 20 |
| Skor minimum | 15 |
| Rentang | 5 |
| Rata-rata | 17,55 |
| Standar Deviasi | 1,34 |
| Variansi | 1,81 |

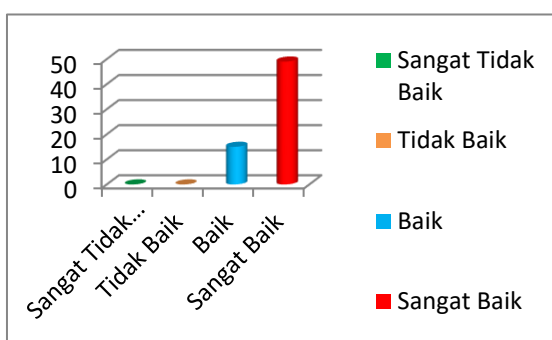
Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa dari produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar sebanyak 64 responden diperoleh skor maksimum 20, skor minimum 15, rentang 5, rata-rata 17,55, standar deviasi 1,34 dan variansi 1,81.

Kategori Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar di tampilkan pada tabel sebagai berikut;

Tabel 6 Kategori Produktivitas Kerja Pegawai

| Kategori | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|--------------|
| Sangat Baik | 49 | 76,6% |
| Baik | 15 | 23,4% |
| Tidak Baik | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Baik | 0 | 0,0 |
| Jumlah | 64 | 100,0 |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 64 responden yang diteliti diperoleh hasil responden yang produktivitas kerja pegawai sangat baik sebanyak 49 responden (76,6%). responden yang produktivitas kerja pegawai baik sebanyak 15 responden (23,4%) Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan histogram kategori produktivitas kerja pegawai disajikan sebagai berikut:



Gambar 3 Histogram Kategori Produktivitas Kerja Pegawai

Pengaruh Parsial Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Pengaruh parsial merupakan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen ditampilkan dalam tabel berikut.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Parsial

| <i>Model</i> | | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|------------|----------|-------------|
| 1 | (Constant) | 4,054 | ,000 |
| | X1 | 3,726 | ,000 |
| | X2 | 5,206 | ,000 |

- 1) Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)
Berdasarkan tabel 7, hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai p ($Sig.$) = 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).
- 2) Pengaruh pengembangan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).
Berdasarkan tabel 7, hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh pengembangan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh nilai p ($Sig.$) = 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Pengaruh Simultan Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Pengaruh simultan merupakan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Simultan

| <i>Model</i> | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 119,320 | 2 | 59,660 | 46,63 | ,000 ^b |
| | Residual | 78,040 | 61 | 1,279 | | |
| | Total | 197,359 | 63 | | | |

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa nilai p ($Sig.$) = 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Dari data statistik deskripsi hasil angket pelatihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar menunjukkan bahwa dari 64 responden diperoleh skor maksimum 24, skor minimum 15, rentang 9, rata-rata 18,83, standar deviasi 2,52 dan variansi 6,37. Kemudian kategori pelatihan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar menunjukkan bahwa dari 64 responden diperoleh hasil responden yang pernah mengikuti pelatihan pegawai sebanyak 40 responden (62,5%), sedangkan responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan pegawai sebanyak 24 responden (37,5%).

Sedangkan data statistik deskripsi hasil angket pengembangan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar sebanyak 64 responden diperoleh skor maksimum 20, skor minimum 13, rentang 7, rata-rata 17,02, standar deviasi 2,09 dan variansi 4,36. Sedangkan kategori pengembangan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar menunjukkan bahwa dari 64 responden yang diteliti diperoleh hasil responden yang pengembangan sangat baik sebanyak 39 responden (60,9%). Selanjutnya responden yang pengembangan baik sebanyak 25 responden (39,1%).



Menurut Tulus (1994:88) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Menurut Anwar Mangkunegara (2001:43) dalam Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012:70) mengemukakan bahwa: “penggunaan istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) yang dikemukakan para ahli, yaitu Dale Yoder menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditunjukkan untuk pegawai tingkat manajemen. Istilah yang dikemukakan oleh Dale Yoder adalah *rank and file training*, *supervisor training*, dan *manajemen development*”.

Pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini yaitu 1) Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dan 2) Pengaruh pengembangan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1) Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai p (Sig.) = 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh pengembangan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh pengembangan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh nilai p (Sig.) = 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Pengaruh simultan merupakan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan permukiman kota makassar. Hasil pengujian hipotesis pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa nilai p (Sig.) = 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pelatihan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.
2. Terdapat pengaruh pengembangan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.
3. Pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, A. A. Z. (2021). *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Hidayat, N., Hubeis, M., Sukmawati, A., & Eriyatno, E. (2020). model pengelolaan sumberdaya manusia berbasis kompetensi era industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 6(3), 501.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Lako, Andreas, 1996, “Paradigma Manusia Sebagai Sumberdaya dan Peran Strategisnya Dalam Organisasi Belajar”, dalam *Usahawan*, No. 2/XXV/Februari 1996.
- Likert, Rensis, 1967, *Human Organizations: Its Management and Value*, McGraw-Hill Book Co., Tokyo.
- Marlina, L. (2015). Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan. *Istinbath*, 15(17), 123–139.
- Putra, I. M. W., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh motivasi serta lingkungan kerja terhadap*



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

- kepuasan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas perajin perak*. Udayana University.
- Sedamayanti, 2011 *Manajemen sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Ketiga, April 2009, Cetakan keempat, Juni 2009, Cetakan Kelima Juni 2011.
- Siagian, Sondang P., 1996, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, cetakan ke-5, Bumi Aksara, Jakarta.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Insani)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.
- Sudarmanto, 2009 *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM cetakan pertama 2009*, : Penerbit Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., & Siregar, Z. H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Wibowo, 2007 *Manajemen kinerja edisi ke-tiga cetakan*. Jakarta utara : penerbit PT RajaGrafindo Persada.

