

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Supriadi^{*1}, Masdar Mas'ud², Sylvia Sjarlis³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}soka21532@gmail.com, ²masdar.masud@umi.ac.id, ³sylvia.sjarlis2013@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran analisis mengenai pengaruh antara (1) pelatihan terhadap kinerja, (2) pengembangan terhadap kinerja, (3) prestasi kerja terhadap kinerja dan (4) hubungan yang positif antara pelatihan, pengembangan dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling (acak). Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa: terhadap hubungan yang positif antara (1) pelatihan dengan kinerja pegawai yakni sebesar 0,662; (2) pengembangan dengan kinerja pegawai yakni sebesar 0,771; (3) prestasi kerja dengan kinerja pegawai yakni sebesar 0,574; dan (4) hubungan yang saling berpengaruh positif antara pelatihan, pengembangan dan prestasi kerja dengan kinerja pegawai yakni masing-masing sebesar 0,836; 0,751; dan 0,795.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Prestasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to obtain the analysis description of the effect between (1) Training toward the performance; (2) Development toward the performance; (3) Work achievement toward the performance; and (4) the positive relation between training, development, and work achievement towards the staff performance of Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan in Kepulauan Selayar Regency. The research was causality quantitative. The population were the Staff Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan of Kepulauan Selayar Regency with simple random sampling technique. The result of this research described that occurs positive relationship between (1) training with a performance 0,662; (2) development with a performance 0,771; (3) work achievement with a performance 0,574; and (4) positive relationship effected between training, development and work achievement with staff performance value each 0,836; 0,751; and 0,795.

Keywords : Training, Development, Performance, Work Achievemen

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi, instansi ataupun perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya (I Marjaya, et, al, 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Semakin canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional, maka

organisasi tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah bersama dalam mencapai suatu tujuan. Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan pegawai dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat.

Menurut Mondy (2008), pelatihan adalah aktifitas-aktifitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka pada saat ini. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan saat ini.

Pengembangan dalam manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu pegawai untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang (Rivai, 2013).

Menurut Dharma (2000) prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja SDM menurut Mangkunegara (2015) merupakan istilah yang berasal dari kata *Job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan salah satu organisasi pemerintah di bawah naungan menteri pertanian Seperti halnya organisasi lain, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar senantiasa mengupayakan peningkatan kinerja dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pegawainya, serta memberikan promosi jabatan bagi pegawai yang layak menerimanya. Berdasarkan keterangan beberapa pegawai dari direktorat yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar, permasalahan yang dihadapi pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah hasil kerja pegawai masih ada yang belum mengalami peningkatan kinerja, pencapaian atas target kerja masih mengalami hambatan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan, dan pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari laporan-laporan hasil pekerjaan yang masuk ke meja masing-masing pegawai.

Selain itu, ada permasalahan lain yang dihadapi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar berkaitan dengan program pelatihan dan

pengembangan. Menurut staf dari direktorat yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan pegawai, jumlah pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan menurun dari tahun sebelumnya. Adapun faktor yang menyebabkan hal ini terjadi adalah pemberlakuan kebijakan-kebijakan baru sebagai efisiensi organisasi. Direktorat yang bertanggung jawab untuk menangani pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dituntut untuk lebih selektif dalam memberikan pelatihan dan pengembangan pada para pegawai. Beberapa program pelatihan dan pengembangan telah dilaksanakan oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar diantaranya adalah pelatihan inseminasi buatan, pelatihan fungsional di bidang pertanian, pelatihan teknis di bidang perkebunan dan teknologi modern, pelaksanaan uji kompetensi bidang, manajemen risiko, dan pelatihan lain yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai.

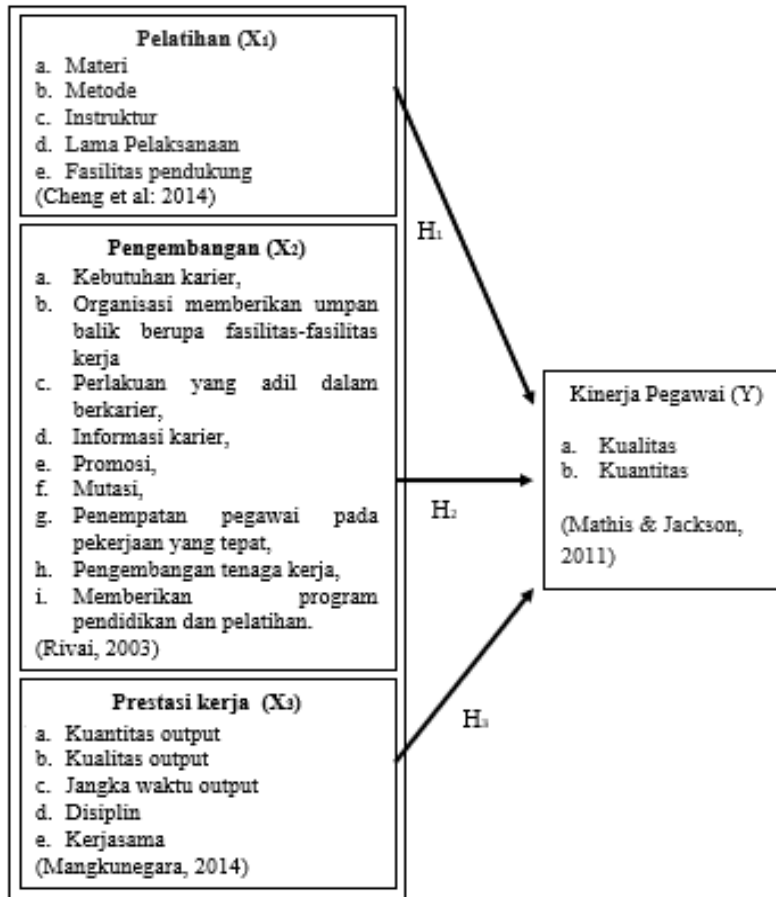
Selanjutnya, promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang diberikan organisasi untuk dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan adanya peluang promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada organisasi. Pegawai yang ada dalam suatu organisasi memiliki perbedaan dalam latar belakang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi tetapi masa kerjanya belum mencukupi (belum waktunya untuk naik pangkat) maka tidak dapat dipromosikan. Sebaliknya, seorang pegawai yang masa kerjanya sudah mencukupi untuk dapat dipromosikan tetapi hasil prestasi kerjanya tidak memenuhi standar yang sudah ditentukan maka ia pun tidak dapat dipromosikan.

Belum optimalnya pegawai yang mendapat promosi di lingkungan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Keterbatasan ini dinilai oleh direktorat yang bersangkutan karena tidak terpenuhinya syarat-syarat seorang pegawai untuk dapat dipromosi. Syarat-syarat promosi untuk setiap jabatan tidak sama karena suatu jabatan dengan jabatan lain berbeda tugas, kewajiban dan tanggung jawab. Untuk jabatan khusus diperlukan syarat-syarat khusus. Akan tetapi ada syarat-syarat umum yang dapat diterapkan pada setiap jabatan. Menurut keterangan staf Direktorat Personalia dan Umum Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar, syarat-syarat yang diterapkan dalam promosi jabatan diantaranya adalah senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, tingkat loyalitas, dan kejujuran. Kurangnya sosialisasi dan transparansi pihak Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar berkaitan dengan kriteria promosi yang akan dilakukan terhadap pegawai tertentu seringkali menimbulkan pertanyaan di kalangan pegawai. Beberapa permasalahan yang dihadapi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar secara perlahan dapat menurunkan kinerja pegawai. Belum adanya pengambilan tindakan berkaitan dengan pemecahan masalah ini dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai lain yang memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh.

Dari fenomena dan uraian diatas maka peneliti penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar, untuk menganalisis pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan

Selayar, dan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan :

- Y : Variabel dependen kinerja pegawai
- X₁ : Variabel independen pelatihan
- X₂ : Variabel independen pengembangan
- X₃ : Variabel independen prestasi kerja
- H₁ : Pengaruh X₁ terhadap Y
- H₂ : Pengaruh X₂ terhadap Y
- H₃ : Pengaruh X₃ terhadap Y

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dan kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif yang menekankan pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan angka statistik sebagai analisis yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (dua) bulan periode April sampai Mei 2021. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kausalitas. Kausalitas yaitu penelitian yang mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 125 orang. Sampel pada peneliti ini adalah 95 sampel.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dalam bentuk link yang kemudian dapat diakses dan dijawab secara online. Hasil dari jawaban responden merupakan data primer yang memiliki skor. Skor tersebut kemudian dianalisa statistik guna menguji kebenaran hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Validitas Variabel Pelatihan (X1)

		Correlations							
		Pelatihan	Pelatihan	Pelatihan	Pelatihan	Pelatihan	Pelatihan	Pelatihan	Total X1
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.299**	.271**	.877**	.813**	-.034	-.128	.823**
	Sig. (2-tailed)		.003	.008	.000	.000	.745	.217	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Pelatihan	Pearson Correlation	.299**	1	.118	.392**	.266**	-.122	-.225	.344**
	Sig. (2-tailed)	.003		.254	.000	.009	.238	.028	.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Pelatihan	Pearson Correlation	.271**	.118	1	.286**	.391**	-.130	-.186	.441**
	Sig. (2-tailed)	.008	.254		.005	.000	.209	.071	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Pelatihan	Pearson Correlation	.877**	.392**	.286**	1	.792**	-.029	-.117	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.000	.778	.259	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Pelatihan	Pearson Correlation	.813**	.266**	.391**	.792**	1	.062	-.072	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000		.550	.490	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Pelatihan	Pearson Correlation	-.034	-.122	-.130	-.029	.062	1	.545**	.335**
	Sig. (2-tailed)	.745	.238	.209	.778	.550		.000	.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Pelatihan	Pearson Correlation	-.128	-.225	-.186	-.117	-.072	.545**	1	.212
	Sig. (2-tailed)	.217	.028	.071	.259	.490	.000		.039
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Total X1	Pearson Correlation	.823**	.344**	.441**	.834**	.871**	.335**	.212	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.039	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada baris terakhir tabel uji validasi untuk variabel pelatihan (X1), korelasi total pearson, sig. (2-tailed) diperoleh nilai r hitung sebagai berikut: 0,823; 0,344; 0,441; 0,834; 0,871; 0,335; dan 0,212 yang lebih besar dibandingkan rtabel yaitu

0,2017 dengan sig.(2-tailed) berturut-turut adalah 0,000; 0,001; 0,000; 0,000; 0,000; 0,001 dan 0,039 yang nilainya lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner variabel pelatihan (X1) bernilai valid. Interpretasi ini juga dapat dilihat dari tanda **, yang mengartikan bahwa pernyataan

tersebut signifikan valid pada tingkat kepercayaan 1% dan tanda *, pada tingkat kepercayaan 5%.

Tabel 2. Hasil Validitas Variabel Pengembangan (X2)

		Correlations							
		Pengembangan	Pengembangan	Pengembangan	Pengembangan	Pengembangan	Pengembangan	Pengembangan	Total X2
Pengembangan	Pearson Correlation	1	.307**	.933**	.582*	.888**	.070	.100	.833**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.499	.335	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Pengembangan	Pearson Correlation	.307**	1	.317**	.350**	.317**	.100	-.008	.442*
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.001	.002	.334	.938	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Pengembangan	Pearson Correlation	.933**	.317**	1	.591**	.910**	.082	.114	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.432	.270	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Pengembangan	Pearson Correlation	.582**	.350**	.591**	1	.627**	.023	.057	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.827	.581	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Pengembangan	Pearson Correlation	.888**	.317**	.910**	.627**	1	.042	.036	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.686	.728	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Pengembangan	Pearson Correlation	.070	.100	.082	.023	.042	1	.649**	.460
	Sig. (2-tailed)	.499	.334	.432	.827	.686		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Pengembangan	Pearson Correlation	.100	-.008	.114	.057	.036	.649**	1	.468**
	Sig. (2-tailed)	.335	.938	.270	.581	.728	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Total X2	Pearson Correlation	.833**	.442*	.847**	.710**	.819**	.460	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada baris terakhir tabel uji validasi untuk variabel pengembangan (X2), korelasi total pearson, sig. (2-tailed) diperoleh nilai rhitung sebagai berikut: 0,833; 0,442; 0,847; 0,710; 0,819; 0,460; dan 0,468 yang lebih besar dibandingkan rtabel yaitu 0,2017 dengan sig.(2-tailed) bernilai masing-masing 0,000; nilainya lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$; maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner variabel pengembangan (X2) bernilai valid. Interpretasi ini juga dapat dilihat dari tanda **, yang mengartikan bahwa pernyataan tersebut signifikan valid pada tingkat kepercayaan 1%.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Prestasi Kerja (X3)

		Correlations							
		Prestasi Kerja	Prestasi Kerja	Prestasi Kerja	Prestasi Kerja	Prestasi Kerja	Prestasi Kerja	Prestasi Kerja	Total X3
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1	.797**	.270**	.193	.266**	.106	-.051	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.061	.009	.304	.622	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.797**	1	.342**	.300**	.432**	.133	-.038	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.003	.000	.200	.712	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.270**	.342**	1	.495**	.232*	-.106	-.064	.419**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001		.000	.024	.308	.539	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.193	.300**	.495**	1	.361**	.020	-.050	.446**
	Sig. (2-tailed)	.061	.003	.000		.000	.848	.628	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.266**	.432**	.232*	.361**	1	-.054	-.262*	.467**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.024	.000		.603	.010	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.106	.133	-.106	.020	-.054	1	.379**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.304	.200	.308	.848	.603		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	-.051	-.038	-.064	-.050	-.262*	.379**	1	.284**
	Sig. (2-tailed)	.622	.712	.539	.628	.010	.000		.005
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Total X3	Pearson Correlation	.774**	.830**	.419**	.446**	.467**	.463**	.284**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada baris terakhir tabel uji validasi untuk variabel prestasi kerja (X3), korelasi total pearson, sig. (2-tailed) diperoleh nilai rhitung sebagai berikut: 0,774; 0,830; 0,419; 0,446; 0,467; 0,463; dan 0,284 yang lebih besar dibandingkan rtabel yaitu 0,2017 dengan sig. (2-tailed) berturut-turut adalah 0,000; 0,000; 0,000; 0,000; 0,000; 0,000; dan 0,005; nilainya lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner variabel prestasi kerja (X3) bernilai valid. Interpretasi ini juga dapat dilihat dari tanda **, yang mengartikan bahwa pernyataan tersebut signifikan valid pada tingkat kepercayaan 1%.

Tabel 4. Hasil Validitas Variabel Kinerja

		Correlations									
		Kinerja	Kinerja	Kinerja	Kinerja	Kinerja	Kinerja	Kinerja	Kinerja	Kinerja	Total Y
Kinerja	Pearson Correlation	1	.357**	.571**	.858**	.761**	-.030	-.018	-.043	-.045	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.773	.866	.682	.663	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Kinerja	Pearson Correlation	.357**	1	.280**	.239**	.229**	-.056	-.102	-.008	-.154	.313**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.020	.026	.591	.327	.942	.137	.002
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Kinerja	Pearson Correlation	.571**	.280**	1	.572**	.665**	.045	-.047	-.096	.035	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.000	.000	.662	.651	.396	.737	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Kinerja	Pearson Correlation	.858**	.239**	.572**	1	.820**	.022	-.077	-.034	.008	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000		.000	.832	.457	.745	.941	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Kinerja	Pearson Correlation	.761**	.229**	.665**	.820**	1	-.012	-.052	-.044	-.004	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000	.000		.906	.620	.669	.967	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Kinerja	Pearson Correlation	-.030	-.056	.045	.022	-.012	1	.370**	.336**	.389**	.393**
	Sig. (2-tailed)	.773	.591	.662	.832	.906		.000	.001	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Kinerja	Pearson Correlation	-.018	-.102	-.047	-.077	-.052	.370**	1	.179	.380**	.313**
	Sig. (2-tailed)	.866	.327	.651	.457	.620	.000		.083	.000	.002
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Kinerja	Pearson Correlation	-.043	-.008	-.096	-.034	-.044	.336**	.179	1	.204	.273**
	Sig. (2-tailed)	.682	.942	.356	.745	.669	.001	.083		.048	.007
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Kinerja	Pearson Correlation	-.045	-.154	.035	.008	-.004	.389**	.390**	.204	1	.356**
	Sig. (2-tailed)	.663	.137	.737	.941	.967	.000	.000	.048		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Total Y	Pearson Correlation	.769**	.313**	.665**	.784**	.786**	.393**	.313**	.273**	.356**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.007	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada baris terakhir tabel uji validasi untuk variabel kinerja (Y), korelasi total pearson, sig. (2-tailed) diperoleh nilai rhitung sebagai berikut: 0,769; 0,313; 0,665; 0,784; 0,786; 0,393; 0,313; 0,273 dan 0,356 yang lebih besar dibandingkan rtabel yaitu 0,2017 dengan sig. (2-tailed) berturut-turut adalah 0,000; 0,002; 0,000; 0,000; 0,000; 0,000; 0,002; 0,007; dan 0,000; nilainya lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner variabel kinerja (Y) bernilai valid. Interpretasi ini juga dapat dilihat dari tanda **, yang mengartikan bahwa pernyataan tersebut signifikan valid pada tingkat kepercayaan 1%.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Reliabilitas Variabel Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.662	.627	7

Suatu instrument dikatakan reliabel jika koefisien Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,5. Berdasarkan Tabel 5. terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,662 yang artinya lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut reliabel.

Tabel 6. Hasil Reliabilitas Variabel Pengembangan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.781	7

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,771 yang artinya lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan bahwa instrument tersebut reliabel.

Tabel 7. Hasil Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.574	.600	7

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,574 yang artinya lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut reliabel.

Tabel 9. Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.692	.665	9

Berdasarkan Tabel 9 terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,662 yang artinya lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut reliabel.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Multikolinieritas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.600	1.987		2.315	.023					
	Pelatihan	.538	.105	.459	5.112	.000	.836	.472	.259	.319	3.137
	Pengembangan	.232	.090	.205	2.570	.012	.751	.260	.130	.403	2.483
	Prestasi Kerja	.374	.113	.288	3.325	.001	.795	.329	.168	.343	2.914

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Ukuran yang digunakan untuk mengidentifikasi multikolinieritas yaitu tolerance dan VIF. Tolerance merupakan ukuran yang menunjukkan besarnya variabilitas variabel independen terpilih yang tidak diterangkan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang tinggi mengindikasikan multikolinier yang rendah (Getut Pramesti, 2014).

Pada penelitian ini diperoleh nilai tolerance untuk variabel pelatihan (X1) sebesar 0,319 dengan indikasi $VIF = 1 : 0,319 = 3,137$ menunjukkan adanya multikolinier. Untuk variabel pengembangan (X2) nilai tolerance sebesar 0,403 dengan indikasi $VIF = 1 : 0,403 = 2,483$ menunjukkan adanya multikolinier. Sedangkan untuk variabel prestasi kerja (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,343 dengan indikasi $VIF = 1 : 0,343 = 2,914$ juga menunjukkan adanyamultikolinier.

Uji T (Secara Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.600	1.987		2.315	.023					
	Pelatihan	.538	.105	.459	5.112	.000	.836	.472	.259	.319	3.137
	Pengembangan	.232	.090	.205	2.570	.012	.751	.260	.130	.403	2.483
	Prestasi Kerja	.374	.113	.288	3.325	.001	.795	.329	.168	.343	2.914

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji-T dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini diperoleh hasil thitung untuk variabel pelatihan (X1) sebesar 5,112 dengan taraf signifikan 0,000, nilai thitung untuk variabel pengembangan (X2) sebesar 2,570 dengan taraf signifikan 0,012, dan nilai thitung untuk variabel prestasi kerja (X3) sebesar 3,325 dengan taraf signifikan 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung untuk ketiga variabel tersebut lebih besar dari ttabel yang bernilai 1,986, dan taraf signifikan untuk ketiga variabel tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya variabel-variabel independen (pelatihan, pengembangan dan prestasi kerja) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja) walaupun salah satu variabel independennya berada pada tingkat yang konstan. Dengan kata lain Ho ditolak dan H1 diterima.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.333	3	161.444	99.533	.000 ^b
	Residual	147.604	91	1.622		
	Total	631.937	94			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pengembangan, Pelatihan

Uji-F digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Pada penelitian ini diperoleh nilai Fhitung sebesar 99,533 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 sedangkan Ftabel bernilai 2,70. Hal tersebut berarti nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel dan nilai taraf signifikannya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel dependen (kinerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen (pelatihan, pengembangan dan prestasi kerja) dengan kata lain Ho ditolak dan H1 diterima.

Uji Korelasi Sederhana

Tabel 13. Hasil Korelasi Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prestasi Kerja, Pengembangan, Pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.875 ^a	.766	.759	1.274	.766	99.533	3	91	.000	2.143

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pengembangan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji korelasi sederhana merupakan teknis analisis untuk mengetahui bagaimana variabel kriteria (Y) dapat diprediksi melalui variabel prediktor (X). Artinya suatu keadaan naik, atau menurunnya variabel terikat dapat dilihat dari meningkat atau menurunnya keadaan variabel bebas (Kasmadi & Nia Siti Sunariah, 2014).

Pengujian hipotesis pada korelasi sederhana ini menggunakan teknik product moment untuk menjawab hipotesis pertama dan kedua.

Pada penelitian ini diperoleh nilai R² sebesar 0,766 atau sebesar 76,6% variabel Y (kinerja) dapat diterangkan oleh variabel X1 (pelatihan), X2 (pengembangan) dan X3 (prestasi kerja). Sisanya yaitu sebesar 23,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model.

PEMBAHASAN

Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji-T pada Tabel 5.21 diperoleh thitung untuk pelatihan sebesar 5,112. Nilai tersebut lebih besar dari ttabel yaitu 1,986. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis korelasi sederhana juga menunjukkan bahwa antara pelatihan secara nyata berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Konsekuensi peningkatan pada pelatihan akan diiringi secara linear oleh peningkatan kinerja pegawai. Hal ini memberi arti secara umum, jika kualitas kemampuan pelatihan sebagai prediktor meningkat maka kualitas hasil kinerja pegawai juga akan meningkat sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Pernyataan ini sesuai dengan penarikan kesimpulan hipotesis oleh Sugiono (2013) dan Simanungkalit (2010). Hal ini juga didukung dengan fenomena yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai yang telah atau sering melakukan pelatihan dengan yang tidak pernah atau kadang-kadang mengikuti pelatihan.

Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji-T pada Tabel 5.21 diperoleh thitung untuk pengembangan sebesar 2,570. Nilai tersebut lebih besar dari ttabel yaitu 1,986. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis korelasi sederhana juga menunjukkan bahwa antara pengembangan secara nyata berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Konsekuensi peningkatan pada pengembangan akan diiringi secara linear oleh peningkatan kinerja pegawai. Hal ini memberi arti secara umum, jika kualitas kemampuan pengembangan sebagai prediktor meningkat maka kualitas hasil kinerja pegawai juga akan meningkat sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Pernyataan ini sesuai dengan penarikan kesimpulan hipotesis oleh Sugiono (2013) dan Simanungkalit (2010). Hal ini juga didukung dengan fenomena yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai yang telah atau sering melakukan pengembangan dengan yang tidak pernah atau kadang-kadang mengikuti pengembangan.

Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji-T pada Tabel 5.21 diperoleh thitung untuk prestasi kerja sebesar 3,325. Nilai tersebut lebih besar dari ttabel yaitu 1,986. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis korelasi

sederhana juga menunjukkan bahwa antara prestasi kerja secara nyata berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Konsekuensi peningkatan pada prestasi kerja akan diiringi secara linear oleh peningkatan kinerja pegawai. Hal ini memberi arti secara umum, jika kualitas kemampuan prestasi kerja sebagai prediktor meningkat maka kualitas hasil kinerja pegawai juga akan meningkat sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Pernyataan ini sesuai dengan penarikan kesimpulan hipotesis oleh Sugiono (2013) dan Simanungkalit (2010). Hal ini juga didukung dengan fenomena yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai yang telah atau sering berprestasi dengan yang tidak pernah atau kadang-kadang berprestasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (pelatihan) memberikan pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kualitas X1 maka akan semakin tinggi hasil Y. Dengan demikian hasil Y dapat ditingkatkan melalui peningkatan variabel X1.
2. Variabel X2 (pengembangan) memberikan pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kualitas X2 maka akan semakin tinggi hasil Y. Dengan demikian hasil Y dapat ditingkatkan melalui peningkatan variabel X2.
3. Variabel X3 (prestasi kerja) memberikan pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kualitas X3 maka akan semakin tinggi hasil Y. Dengan demikian hasil Y dapat ditingkatkan melalui peningkatan variabel X3.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. EdisiRevisi. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Amanda, W. R. (2014). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta. Indeks.
- Ernawan, Andy. (2014). *Pengaruh Komunikasi dalam Organisasi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Muammalat Cabang Surakarta*. Thesis. Surakarta: Universitas Muhammadiyah. <http://etd.eprints.ums.ac.id>. Diakses Tanggal 25 Maret 2020.
- Fathoni, Abdurrahman. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.

- Firman, A., Razak, M., & Sulo, S. K. (2020). Factors Influencing Performance of Agricultural Conselors in Tojo Una-Una Regency. *SEIKO Journal of Management & Business*, 1(1), 1-13.
- Foster, Bill., dan Karen, R. Seeker. (2011). *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Penerjemah: Ramlan. Jakarta. PPM.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kasmadi., & Nia, Siti, Sunariah. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung. CV Alfabeta.
- Khoiriyah, N. (2017). *Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada KSU BMT Lisa Sejahtera Jepara)* (Doctoral dissertation, STAIN Kudus).
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mathis, Robert, L., and John, H. Jackson. (2013). *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio. Thomson South-Western.
- Mello, Jeffrey, A. (2012). *Strategic Human Resource Management*. USA. Thomson South-Western.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I, Edisi Kesepuluh)*. Jakarta. Erlangga.
- Mondy, R. Wayne., and Robert. M. Noe. (2015). *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA. Prentice Hall.
- Nawawi, H. Hadari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex, S. (2010). *Perilaku Organisasi Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Whight. 2013. *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*. Fourth Edition. USA. McGraw-Hill.
- Panggabean, Mutiara, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

- Pramesti, Getut. (2014). *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sahrudin, G. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung Barat (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS)*.
- Sastradipoera, Komaruddin. (2011). *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Kappa-Sigma.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta. STIE YPKN.
- Simanjuntak, Payaman, J. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. FE UI.
- Singarimbun, Masri., dan Sofian, Effendi. (2011). *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta Barat. Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Simanungkalit, Enrich, C. (2010). *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, serta Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*. Tesis. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Sirait, Justine, T. (2011). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta. Grasindo.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Tanjung, Bahdin, Nur. (2013). *Memahami Arti Penting Pelatihan dan Pengembangan dalam Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 3(2): 49-58. Medan. Program Studi Manajemen-Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.
- Werther, William, B., and Keith, Davis. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition. USA. McGraw-Hill.