

ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL DI KABUPATEN MAMASA

Novianti¹, Bunyamin², Muh Indra Fauzi Ilyas³

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

1novisulle@gmail.com, 2bunyaminypup66@gmail.com, 3fauzi06indra@gmail.com

Abstract:

The research aims to find out the influence of human resources and training is the work of the work on the social ministry of Mamasa in the Mamasa. The method of research used by the researcher is with the kuantitative method. Schmiddata who di gunwill, observation, interviews, documentation, and questionnaers with using angket is a written question that i was given to the response and analytical analysis of multiple linear analysed. This research on the influence of human resources and training against the increased work on the office of the Mamasa office in Mamasa. and research results suggest that the relationship between human resources and the effects of the increase in the performance of peginitia work on the office of the social office of Mamasa of the Mamasa of 0,654%, a positive relationship with the dependent variable. And the influences are given by a variable of the replacement of denti to the dependent variable of dependent, 2%, the performance of the work of the work in the human resources and training, and the rest of 54,2% in the lead by another factor in the study in this researh.

Keywords: Resources, Training, Employee Performance

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Kuesioner tersebut berupa angket yang berisi pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menyoroti pengaruh sumber daya manusia dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,654 yang menunjukkan adanya



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

hubungan positif dengan variabel terikat (kinerja). Sementara itu, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 45,8%, artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan pelatihan sebesar 45,8%, sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Sumber daya, Pelatihan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam perusahaan maupun dalam dunia kerja lainnya, Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif (Snyder 1989). Manusia adalah sumber daya yang memiliki manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia dipergunakan dengan baik. Mengacu pada zaman sekarang ini dimana Sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh dalam organisasi, perusahaan, lembaga pemerintahan dan lembaga lainnya. Terlebih lagi dalam era global saat ini untuk menunjang keberhasilan suatu lembaga baik pemerintahan maupun swasta kualitas SDM sangat diutuhkan.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini, salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas SDM. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang dapat di andalkan dalam bidangnya. Tanpa peran manusia atau sumber daya manusia yang handal, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberi arahan yang positif demi tercapainya sebuah tujuan organisasi.

Kita sadar bahwa setiap SDM memiliki batas kemampuan atau kinerja mereka, dan terkadang sering terjadinya penurunan kualitas dari SDM itu sendiri, hal ini di sebabkan karena adanya tantangan yang dihadapi di saat mereka tidak begitu siap, atau kurangnya pembekalan pelatihan dalam mengatasi masalah. Oleh karena itu pelatihan sangatlah penting bagi pegawai dalam suatu perusahaan, pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan yang bertujuan



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan dan pembelajaran. Pelatihan akan mendorong sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan akan lebih meningkatkan kualitasnya dalam pekerjaannya atau di bidangnya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada alat, sarana dan prasana lengkap, akan tetapi justru lebih bergantung pada kinerja pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan tersebut, untuk itu pelatihan sangat penting dalam pemberian motivasi yang langsung begitupun juga pelatihan tertuju bagi masing masing individu. Setiap organisasi harus mampu mendorong perusahaan agar selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Jadi uraian di atas di simpulkan bahwa pengaruh sumber daya manusia dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai, harus di perhatikan oleh pimpinan perusahaan karena sangat mendukung dalam kegiatan bahkan kemajuan perusahaana. Dan terlebih sumber daya manusia itu sendiri, yang sudah merupakan benang merah dalam memajukan perusahaan atau instansi yang ada.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa?; (2) Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa?; (3) Apakah sumber daya manusia dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa?. Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang di gunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Di mana metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Metode ini dipilih untuk mencari fakta tentang adanya pengaruh sumber daya manusia dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, dengan data yang di kumpulkan bukan berupa data angka, melainkan



data yang berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dan catatan peneliti serta dokumen resmi lain yang mendukung.

Penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Kabupaten Mamasa, Jl. Poros Mamasa, Osango, Kec. Mamasa, Kab. Mamasa, Sulawesi Barat ini, menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan basis data Primer dan data Sekunder yang didapatkan berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung di lokasi penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Observasi. Menurut bunyamin (2015) observasi adalah teknik dilakukan dengan secara langsung untuk melihat kegiatan karyawan. 2) Kuesioner, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. 3) Wawancara, Adalah tanya-jawab yang dilakukan secara langsung kepada responden, 4) Dokumentasi. Bunyamin (2015) dokumentasi adalah pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen perusahaan.

Populasi. Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, yang berjumlah 50 orang.

Sampel. Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, dengan menggunakan metode sampel di mana beberapa dari setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi berjumlah 38 orang, yaitu pegawai kantor dinas sosial kabupaten Mamasa.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu: 1) Variabel Independent. Dalam penelitian ini yang berkedudukan sebagai variabel bebas yang berfungsi sebagai variabel pengaruh adalah “sumber daya manusia dan pelatihan”. Dimana Sumber Daya Manusia (X1) dan pelatihan adalah (X2). 2) Variabel Dependent. Dalam penelitian ini yang berkedudukan sebagai variabel terikat adalah “kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa”.



Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Analisis Deskriptif Adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kualitatif yang membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Sugiono (2014:23) menyatakan bahwa, metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meliputi pada kondisi obyek yang ilamia untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. 2) Analisis regresi linear berganda Analisis yang memiliki variabel bebas lebih dari satu disebut analisis regresi linear berganda. Teknik regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (x_1, x_2, x_3, \dots) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan regresi liner berganda menurut Subiyakto (dalam Ilyas 2016) yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 , adalah koefisien variabel bebas

x_1 = sumber daya manusia

x_2 = pelatihan

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil antara lain: (1) Uji validitas. Digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan olah data tentang uji validitas bahwa semua item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Karena R hitung $>$ R table. (2) Uji reabilitas. Dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioer yang merupakan indikator dari variable. Suatu variable dinyatakan reliable jika cronbach's Alpha $>$ R tabel. Berdasarkan olah data tentang uji reliabilitas diketahui bahwa semua variable reliable karena cronbach's Alpha $>$ R



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

tabel. (3) Uji regresi liner berganda. Uji regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antara variable independen dengan variable dependen.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Constant | ,193 | ,275 | | ,174 | ,248 |
| 1 | ,304 | ,137 | ,32 | ,3 | ,220 |
| 2 | ,457 | ,153 | ,43 | ,5 | ,005 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil analisis data primer dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil olah data primer menggunakan SPSS pada tabel 1, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

keterangan

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

x1 = sumber daya manusia

x2 = pelatihan

b1, b2, adalah koefisien Regresi

$$Y = 6,193 + 0,304 X_1 + 0,457X_2$$



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Makna persamaan linear berganda yakni: (1.) Nilai konstanta (a) adalah 6,193, artinya jika semua variabel independent (Sumber Daya Manusia dan Pelatihan) tidak terjadi perubahan (nilai X1 dan X2 adalah 0), maka Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Mamasa ada sebesar 6,193 satuan; (2.) Nilai koefisien regresi sumber daya manusia (X1) adalah sebesar 0,304. Artinya jika variabel sumber daya manusia meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel sumber daya manusia dan nilai konstanta adalah (0), maka Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Mamasa mengalami peningkatan sebesar 0,304%; (3.) Nilai koefisien regresi pelatihan (X2) adalah sebesar 0,457. Artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel sumber daya manusia dan nilai konstanta adalah (0), maka Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Mamasa mengalami peningkatan sebesar 0,457%.

**Tabel 2. Uji T (Parsial)
Coeffisnants a**

| Variabel | T _{hitung} | Sig | T _{tabel} |
|---|---------------------|-------|--------------------|
| Sumber Daya Manusia (X ₁) | 2,220 | 0,033 | 1,688 |
| Pelatihan (X ₂) | 2,986 | 0,005 | 1,688 |

Sumber: hasil analisis data primer dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan data dari hasil oleh SPSS dalam tabel di atas maka dapat di jelaskan sebagai berikut: (1) Pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, variabel sumber daya manusia (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial kabupaten Mamasa. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sumber daya manusia (X1) sebesar $0,033 < 0,05$, kemudian Nilai Thitung Sumber Daya Manusia adalah 2,220 sedangkan nilai Ttabel sebesar 1,688, berarti nilai Thitung $>$ Ttabel. ($2,220 > 1,688$), maka H0 di tolak dan H1 di terima. Sehingga hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dapat di terima; (2) Pengaruh variable pelatihan terhadap kinerja pegawai. Variable pelatihan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial kabupaten Mamasa. Hal ini terlihat pada nilai signifikansi varibale pelatihan (X2) yaitu $0,005 < 0,05$, kemudian Nilai Thitung pelatihan adalah 2,986 sedangkan nilai Ttabel sebesar 1,688, berarti nilai Thitung $>$ Ttabel. ($2,986 >$

1,688), maka H_0 di tolak dan H_2 di terima. Sehingga hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat di terima.

Tabel 3. Uji F Simultan

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 280,928 | 1 | 280,928 | 13,074 | ,000 ^b |
| Residual | 376,046 | 35 | 10,744 | | |
| Total | 656,974 | 36 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 3 uji f simultan. Data hasil perhitungan analisis model regresi dengan program komputer SPSS 22 pada tabel di atas, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 13,074 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. sedangkan untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di cari pada F_{tabel} statistik dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, atau 0,05 dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = (k; n-k)$ dimana n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah variabel independen. Dalam penelitian ini jumlah “ k ” adalah 2 yaitu variabel Sumber Daya Manusia dan Pelatihan, sedangkan jumlah “ n ” adalah sebanyak 38 sample n , maka $F_{tabel} = (2; 38-2) = (2; 36)$ Dengan demikian, F_{hitung} yang dicari terdapat diantara baris $n = 36$ pada kolom ke 2. Sehingga F_{hitung} yang diperoleh adalah 3,26. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,074 > 3,26$), maka H_0 ditolak dan H_3 di terima. Sehingga penulis dapat simpulkan bahwa variabel Sumber Daya Manusia dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi
Model Summary**

| Model | | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .654 ^a | .428 | .395 | 3,278 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4 di peroleh nilai koefisien regresi dengan model summary yang menunjukkan adanya pengaruh yang diberikan variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh R square pada Tabel 4.13 yaitu sebesar 0,428 artinya, 42,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia dan Pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Adapun pembahasan yang akan diuraikan mengenai hasil analisis untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis yaitu sebagai berikut: Penelitian ini mengenai pengaruh sumber daya manusia dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau sebuah instansi swasta maupun negeri. Kualitas sumber daya manusia pun sangat berperan penting dalam menata dan memanajemen pelayanan dalam sebuah organisasi sehingga mampu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian semakin meningkatnya kualitas sumber daya manusia dalam sebuah

organisasi akan meningkatkan pula kinerja pegawainya, sehingga setiap permasalahan dalam sebuah organisasi dapat terselesaikan dengan baik secara efisien dan efektif. Hal lain yang ikut berpengaruh adalah tingkat pendidikan dari setiap pegawai tersebut. Pegawai dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat pasti akan berbeda dengan pegawai lulusan Diploma, Sarjana dan Magister. Pegawai dengan pendidikan tinggi akan lebih mampu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang lebih sulit di banding mereka dengan pendidikan lebih rendah.

Pelatihan adalah salah satu faktor yang ikut memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan/pegawai. Oleh karena itu kemampuan pegawai dalam bekerja sangat dibutuhkan sebuah organisasi, sehingga lewat program pelatihan akan menghasilkan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan yang berkesinambungan diharapkan dapat meningkatkan kreativitas, pengalaman, dan pengetahuan dari setiap pegawai sehingga mampu membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas untuk mewujudkan tujuan yang ada.

Kinerja pegawai merupakan sebuah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau instansi untuk suatu tujuan yang telah di tetapkan. Oleh karena itu untuk memenuhi tujuan organisasi, kinerja pegawai perlu di tingkatkan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pelatihan kerja. Dengan demikian setiap pegawai mampu menjalankan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan keahlian dan jabatannya masing-masing.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa di Mamasa. Setelah pengolahan data kuesioner dengan SPSS di dapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,654 yang memiliki hubungan yang positif terhadap variabel dependent (kinerja pegawai menyatakan variable independet (sumber daya manusia dan pelatihan)) terlihat dari nilai koefisien korelasi yang mendekati nilai 1. Sedangkan pengaruh yang diberikan oleh variable independent terhadap variable dependent di perlihatkan pada nilai R square



sebesar 42,8%, hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai di pegaruhi sumber daya manusia dan pelatihan. Dan sisanya sebesar 57,2% di pegaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

untuk nilai FHitung sebesar 13,074 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan Nilai FTabel sebesar 3,26 dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, atau 0,05. Berdasarkan data tersebut maka Nilai FHitung lebih besar dari nilai FTabel ($13,074 > 3,26$), maka H_0 ditolak dan H_3 di terima. Sehingga hipotesis yang menyatakan sumber daya manusia dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa di mamasa terpenuhi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis dapat simpulkan sebagai berikut: 1) Sumber daya manusia dan Pelatihan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa di Mamasa. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dan pelatihan memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai. 2) Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pelatihan yang dilakukan secara terus menerus akan semakin baik dan akan meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan tugas dan keahlian di bidangnya masing-masing. 3) Sumber daya manusia dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang di dasarkan pada hasil uji F, dimana Fhitung lebih besar dari pada F Tabel ($13,074 > 3,26$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 di tolak dan H_3 di terima.

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang dapat di jadikan referensi bagi penelitian selanjutnya maupun kepada pihak kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa: 1) Kepada kantor Dinas sosial Kabupaten mamasa, kiranya dengan penelitian ini dapat di jadikan pedoman dan bahan pertimbangan dalam mengambil setiap kebijakan terhadap peningkatan kulaitas sumber daya manusia dan pelatihan yang baik secara terus menerus kepada setiap pegawainya. Dengan demikian mampu menghasilkan karyawan yang kompeten, bertanggung jawab dan ahli dalam bidangnya masing-masing. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dari setiap pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. 2) Kepada peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat topik yang sama kiranya penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembanding dan referensi. Kemudian diharapkan dapat mengembangkan metode yang ada dengan melibatkan variable – variable lain yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga semakin memperjelas informasi yang akan di ungkapkan.



REFERENSI

- Afifuddin, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan 2. Bandung : Pustaka Setia.
- Bunyamin. (2015). Analisis Prosedur Pelanggan Terhadap Barang Jaminan Pada Kantor PT.PEGADAIAN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Jurnal Bisnis &Kewirausahaan. VOL 4. NO 1 2015. Diakses tanggal 28 September 2019. Melalui Website <https://e-jurnal.stienobel indonesia.ac.id/index.php/jibk/article/view/533>
- Grady, Melvin dkk. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT.Berlian Kharisma Pasifik Manado) Jurnal EMBA Vol.4 no.2 juni (2016). <https://www.e.jurnal.com>
- Ilyas,M.I.F. (2016). Pengaruh Harga, Promosi Dan Cabang/Perwakilan Terhadap Peningkatan Penjualan Mobil Toyota Avanza Pada Pt.Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar. AKMEL Jurnal Ilmiah. Vol. 13 No.1 (2016). Diakses pada tanggal 6 September 2019 melalui website <https://e-jurnal.stienobel indonesia.ac.id/index.php/akmen/issue/view/13>
- Irzal, Mochammad dkk. (2017). Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam rangkalah meningkatkan kinerja (studi kasus pada jurnalis media online di detik awanua.com) Jurnal EMBA Vol.5 no.2 juni 2017. <https://media.neliti.com>
- Khurotin, Nurul dkk. (2018). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (studi pada PT Beon Intermedia Cabang Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 64 No. 1 November 2018| <https://www.administrasibisnis.Studentjournal.ub.ac.id>
- Ruliana, Poppy. (2016). Komunikasi organisasi : Teori dan Study Kasus. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R & Nurhayati, Eti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Widodo, Wahyu. (2015). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (studi di sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). Jurnal TAPIS Vol.11 No.2 Juli-Desember 2015.<https://www.ejournal.radenintan.ac.id>.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwanto dan Yuniarsih, Tjutju. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 5 : Teori Aplikasi Dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.

