

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN SORKAM KABUPATEN TAPANULI TENGAH

**Dwi Pertiwi Tanjung<sup>1)</sup>, Mhd. Shafwan Koto<sup>2)</sup>, Kaharuddin<sup>3)</sup>**

**1,2,3) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga**

[dwipertiwitanjung10@gmail.com](mailto:dwipertiwitanjung10@gmail.com)<sup>1)</sup>, [mhd.shafwankoto@gmail.com](mailto:mhd.shafwankoto@gmail.com)<sup>2)</sup>,  
[kaharuddinsimamora63@gmail.com](mailto:kaharuddinsimamora63@gmail.com)<sup>3)</sup>

### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah dengan penyebaran kuesioner berjumlah 58 (Lima puluh delapan) responden.

Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,605 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Semangat Kerja 60,5% ditentukan oleh variabel bebas Lingkungan Kerja dan Motivasi secara serempak dan sisanya sebesar 39,5 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Kepemimpinan, Pengawasan, Insentif, Pembagian Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi dan lain sebagainya. Dari Hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Lingkungan Kerja sebesar  $3,657 > t$  tabel 2.00404, dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan Motivasi sebesar  $3,464 > t$  tabel 2.00404 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi secara parsial atau individu berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung  $42.095 > F$  tabel 3.16 dan signifikansi F hitung  $0.001 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan atau bersama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

**Kata kunci :** *Lingkungan Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama yang menempati posisi sangat strategis didalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan. Untuk menyiapkan sumberdaya manusia yang handal dan terlatih perlu dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Tujuan dari dilaksanakan pelatihan adalah untuk mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai dalam bekerja. Pelatihan merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja. Namun, dalam implementasinya, pengembangan sumber daya manusia ini tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini disebabkan tidak terpenuhinya anggaran dalam hal pengembangan pegawai yang hasilnya baru terlihat beberapa dekade tahun kemudian. Hal yang menjadi penyebab antara lain, ketiadaan pegawai yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti diklat tersebut, ketergantungan pimpinan unit yang sangat

tinggi terhadap staf, penunjukan staf untuk mengikuti diklat dilakukan secara subyektif atau tanpa kriteria yang jelas, Instansi tidak memiliki program pengembangan staf yang terstruktur, pasifnya pengelola diklat dan atau kepegawaian didalam mencari informasi diklat gelar dan non gelar dengan beasiswa dari luar instansinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai yang menganggap pelatihan membuang-buang anggaran saja, hal ini disebabkan pelatihan yang dilakukan menggunakan materi yang terbaru sesuai tuntutan kerja. Selanjutnya frekuensi pelatihan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga yang diberikan tergantung dari kebutuhan dan berdasarkan hasil pengukuran kompetensi individual yang diadakan organisasi setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.**

### LANDASAN TEORI

Menurut **Hasibuan (2016 : 70)** bahwa pelatihan merupakan “Proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.” Sedangkan menurut **Wibowo (2017 : 442)** pelatihan sebagai “Suatu investasi yang sangat penting dalam sumberdaya manusia.”

Berdasarkan beberapa teori yang diungkapkan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dapat merupakan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai.

Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut **Rivai (2016 : 240)** yaitu antara lain:

1. Materi yang Dibutuhkan.  
Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.
2. Metode yang Digunakan.  
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
3. Kemampuan Instruktur Pelatihan.  
Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
4. Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran.  
Pedoman di mana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

Pengembangan Menurut **Hasibuan (2016 : 73)** menyatakan bahwa : “Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.”

“Pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik”. (**Simamora Henry, 2016 : 143**)

Menurut **Mangkunegara (2014 : 50)** “Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.” Sedangkan menurut **Kadarisman (2018 : 5)** Pengembangan sumber daya manusia adalah “Kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.”

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah kegiatan merubah keadaan tertentu sehingga diharapkan dapat lebih

berkembang melalui proses atau usaha memantapkan jalur-jalur perencanaan, pengaturan, pengorganisasian bahkan pembinaan dengan maksud untuk menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Prinsip-prinsip pedoman dalam mengembangkan pegawai agar berjalan dengan baik menurut **Simamora Henry (2014 : 145)** antara lain :

1. Adanya dorongan motivasi dari *trainer*, misalnya persiapan transfer atau promosi.
2. Adanya laporan kemajuan (*Program Report*).
3. Adanya penguatan (Reinforcement).
4. Adanya partisipasi aktif dari *trainer* (*Active Participation*).
5. Latihan diberikan sebagian demi sebagian (*Participle Of Learning*).
6. Latihan harus mengingat adanya perbedaan individual (*Individual Differents*).
7. Trainer yang selektif (mau dan mampu).
8. Diusahakan training metode yang sesuai.

Menurut **Rivai (2016 : 309)** kinerja adalah “Suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.” Sedangkan **Sulistiyani (2017 : 223)**, mengemukakan kinerja seseorang merupakan “Kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang yang dihasilkan oleh kemampuannya yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif (hubungan) dengan teknik analisa data kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga Jl. Sisingamangaraja No.477, Kelurahan Aek Parombunan, Kecamatan Sibolga Selatan, Kota Sibolga. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei sampai bulan Agustus 2024.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga berjumlah 38 orang. Sesuai dengan pendapat **Arikunto**, maka sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 38 orang.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah :

#### a. Data Primer

Merupakan data yang langsung dikumpulkan peneliti, kemudian diolah serta di analisis untuk menjawab hipotesis. Adapun cara-cara mendapatkan data primer melalui wawancara langsung dengan pihak yang berhubungan dengan penelitian.

#### b. Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti dari teori didapat dibangku perkuliahan serta dari kantor sebagai tambahan untuk melengkapi penelitian.

Adapun cara-cara mendapatkan data sekunder yaitu :

- a) Penelitian kepustakaan (*library research*).

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan menelaah buku-buku literature-literature dan sumber lain yang relevan dengan yang diteliti, apakah itu diperpustakaan atau sumber lainnya, sehingga diperoleh landasan yang mendukung penyusunan penelitian ini.

b) Penelitian lapangan (*field research*).

Penelitian lapangan adalah penelitian yang langsung dilakukan pada lokasi penelitian dengan tujuan untuk memperoleh gambaran secara umum kondisi dan juga data primer, serta melakukan interview dengan komponen-komponen yang berhubungan langsung dengan judul penelitian ini, dalam bentuk data, wawancara.

### Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data primer dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Pengamatan ( Observasi)

Pengamatan adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti. Observasi dilakukan 2 kali

b. Wawancara (*interview*).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan tanya jawab dengan pihak yang memberikan informasi mengenai data yang dibutuhkan. Wawancara dilakukan dengan interaksi langsung kepada pimpinan dan pegawai untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

c. Kuesioner.

Merupakan salah satu alat untuk mengumpulkan data dengan membuat daftar pernyataan dan dilengkapi dengan jawaban lebih dari satu diberikan kepada responden yang ditentukan sebagai sampel dalam penelitian. Total pernyataan sebanyak 30 item dengan uraian yaitu :

1. Untuk variabel pelatihan sebanyak 10 item
2. Untuk variabel pengembangan SDM sebanyak 10 item
3. Untuk variabel kinerja sebanyak 10 item

### Teknik Analisis Data

Rumusan Masalah pada penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan tahap-tahap sebagai berikut yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Data. Uji Multikolinieritas, Analisis Koefisien Korelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Kofisien Determinasi, Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji *t*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi linier berganda sebagai model yang baik sesuai dengan kriteria BLUE (*Best linier unbiased estimotor*) ada beberapa syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi sebagai berikut :

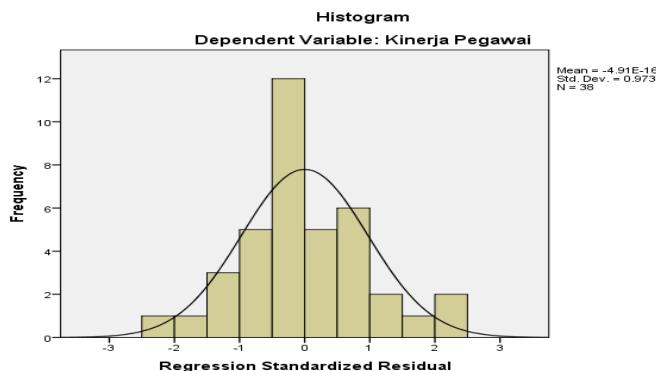
a. **Uji normalitas data**

Tujuan Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggangu atau residual berdistribusi normal. Ada 2 (dua) cara mendeteksi yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat normalitas residual, peneliti menganalisis grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati

distribusi normal dan juga menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

### 1. Analisis grafik

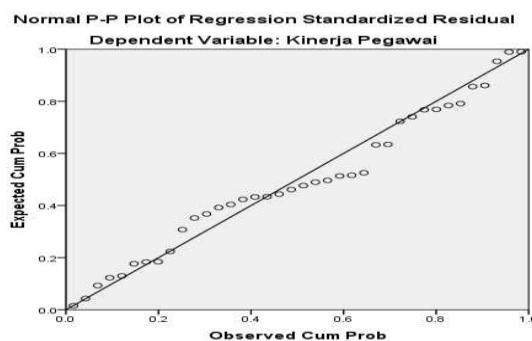
Untuk membuktikan apakah model regresi linier berganda berdistribusi normalitas atau tidak dapat dilihat dengan menggunakan normal histogram dan PP plot. Pada gambar diagram histogram dan PP plot hasil olah data SPSS penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran Gambar 1 dan 2 dimana tampilan grafik berpola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Sumber: *Hasil Penelitian, data diolah (2024)*

**Gambar 1.1**  
**Pengujian Histogram Normalitas**

Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak menurun atau lebih datar ke kanan maupun menurun atau lebih datar ke kiri. berarti data residual berdistribusi normal.



Sumber: *Hasil Penelitian, data diolah (2024)*

**Gambar 1.2**  
**Pengujian Grafik Normalitas**

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa penyebaran data berada pada sekitar garis diagonal yang mengikuti garis arah diagonal, maka nilai residual tersandarisasi. Maka model regresi hipotesis pertama tersebut memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian maka model persamaan regresi dalam penelitian ini telah

memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi.

## 2. Analisis statistik

Analisis statistik dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	8,72494853
Most Extreme Differences	Absolute	0,132
	Positive	0,132
	Negative	-0,085
Kolmogorov-Smirnov Z		0,811
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,526

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Hasil Penelitian, data diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan besaran nilai hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah  $0,526 > 0,05$ . Hal ini berarti data residual berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

## b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menginformasikan apakah di dalam model regresi ditemukan adanya hubungan yang cukup tinggi di antara variabel-variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan uji nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* dengan kriteria :

- a) Nilai *tolerance*  $< 0,1$  tau *VIF*  $> 10$  terjadi multikolinieritas
- b) Nilai *tolerance*  $> 0,1$  tau *VIF*  $< 10$  tidak terjadi multikolinieritas

Untuk mengetahui hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pelatihan	0,794	1,259
Pengembangan SDM	0,794	1,259

a. Dependent Variable: Kinerja

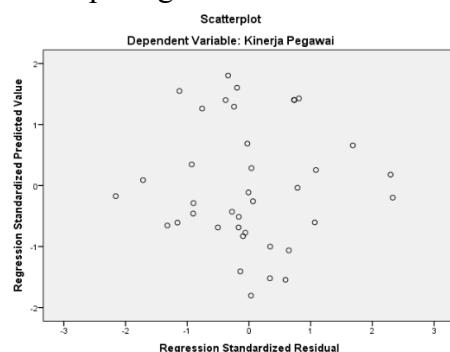
Sumber: *Hasil Penelitian, data diolah (2024)*

Sesuai dengan tabel. 1.2 bahwa nilai *tolerance variabel* pelatihan dan pengembangan SDM sebesar 0,794, dapat disimpulkan nilai tolerance semua variabel penelitian lebih besar dari 0,1 (*Tolerance*  $> 0,1$ ). Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan dan pengembangan SDM sebesar 1,259, dapat disimpulkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

semua variabel penelitian lebih kecil dari 10 ( $VIF > 10$ ), hal ini berarti model regresi terbebas dari asumsi multikolinearitas.

### c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu obsevasi ke observasi yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke obsevasi yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians residual dari satu obsevasi ke obsevasi yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1.3



Sumber: *Hasil Penelitian, data diolah (2024)*

**Gambar 1.3**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 1.3 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Selanjutnya, dilakukan uji statistik untuk menjamin keakuratan hasil. Adapun uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah uji *Glejser*. Hasil Pengujian *Glejser* dapat dilihat pada tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4,318	4,075		1,059	0,297
1 Pelatihan	0,089	0,082	0,203	1,090	0,283
Pengembangan SDM	-0,046	0,080	-0,107	-0,573	0,570

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber: *Hasil Penelitian, data diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui variabel pelatihan dan pengembangan SDM yang tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ABSResid, dimana probabilitas variabel pelatihan (0,283) dan variabel pengembangan SDM (0,570) di atas tingkat signifikansi 5 % (0,05), sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian dapat dilihat pada tabel 1.4

**Tabel 1.4**  
**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,146	6,208		0,346	0,732
1 Pelatihan	0,658	0,125	0,607	5,278	0,000
Pengembangan SDM	0,325	0,122	0,308	2,677	0,011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Hasil Penelitian, data diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu :  $Y = 2,146 + 0,658X_1 + 0,325X_2$

- a. Diketahui konstanta = 2,146. hal ini menunjukkan nilai konstan, dimana jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan SDM ( $X_2$ ) = 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar 2,146.
- b. Koefisien regresi pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,658 bernilai positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar 1, maka nilai kinerja sebesar 0,658 atau setiap peningkatan pelatihan sebesar 100%, maka kinerja akan meningkat sebesar 65,8%, hal ini berlaku jika diasumsikan variabel lain dalam penelitian ini konstan atau *ceteris paribus*.
- c. Koefisien regresi pengembangan SDM ( $X_2$ ) sebesar 0,325 bernilai positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel pengembangan SDM sebesar 1, maka nilai kinerja sebesar 0,325 atau setiap peningkatan pengembangan SDM sebesar 100%, maka kinerja akan meningkat sebesar 32,5%, hal ini berlaku jika diasumsikan variabel lain dalam penelitian ini konstan atau *ceteris paribus*.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya varians variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (pelatihan dan pengembangan SDM), dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel pelatihan dan pengembangan SDM dalam menerangkan variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square dapat dilihat pada tabel 1.5

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,795 <sup>a</sup>	0,633	0,612	8,971

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Hasil Penelitian, data diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui besarnya koefisien korelasi (R) adalah 0,795<sup>a</sup> dan angka tersebut positif mendekati 1, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara kedua variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara serempak dengan variabel kinerja. Diketahui pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap variabel kinerja yang diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu 0,633 dan angka koefisien tersebut memberikan arti bahwa varians perubahan dari variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan terhadap varians

perubahan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 63,3% dan sisanya sebesar 36,7% merupakan pengaruh dari varians perubahan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, beban kerja, isentif dan berbagai variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

### Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan Variabel pengembangan SDM ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y) dilakukan dengan Uji F. Adapun hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel 1.6

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4848,227	2	2424,114	30,123
	Residual	2816,615	35	80,475	
	Total	7664,842	37		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

Sumber: *Hasil Penelitian, data diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 1.6 diketahui signifikansi F sebesar 0.000 dimana  $\alpha$  lebih kecil dari 5 % atau 0,05. Dari hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan secara linier antara pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan SDM ( $X_2$ ) terhadap kinerja. Hasil uji Anova diketahui besarnya nilai  $F_{hitung}$  adalah 30,123 dengan *degree of freedom*/derajat bebas (df) regression sebesar 2 dan nilai df dari residual sebesar 35, maka dapat diketahui besarnya nilai dari  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 3.27 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

### Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 1.6 persamaan regresi linear berganda, maka dapat dijelaskan hasil uji  $t$  (uji secara parsial) sebagai berikut :

- Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan sebesar 5,278 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028, atau nilai sig  $t$  untuk variabel pelatihan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menerima  $H_1$  untuk variabel pelatihan dengan demikian, secara parsial pelatihan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.
- Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengembangan SDM sebesar 2,677 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028, atau nilai sig  $t$  untuk variabel pengembangan SDM (0,011) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel pengembangan SDM. dengan demikian, secara parsial pengembangan SDM berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan (5,278) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (2,028), atau nilai sig t untuk variabel pelatihan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05).

Nilai indeks yang tertinggi berjumlah 68,4 pada pertanyaan nomor 10 dengan buni personil mengikuti pelatihan untuk mengurangi masalah pekerjaan. Pada tujuan pelaksanaan pelatihan yang diprogramkan oleh Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga untuk memperoleh dan meningkatkan *physical skill, social skill, managerial skill* dan lain-lain. Tujuan dari dilaksanakan pelatihan adalah untuk mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai dalam bekerja.

Sedangkan nilai indeks yang terendah berjumlah 57,9 pada pernyataan nomor 12 dengan buni metode yang digunakan dalam penyampaian materi diklat oleh tenaga pengajar, sesuai dengan tingkat kemampuan peserta. Para pegawai memberi respon cukup baik untuk metode pelatihan yang digunakan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga umumnya metode diluar pekerjaan (*off the job site*) dan Metode didalam pekerjaan (*On the Job Site*), Hasil frekuesi jawaban tersebut menunjukkan bahwa penerapan pelatihan yang dilakukan Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga secara umum telah berjalan dengan baik, meskipun masih dibutuhkan perbaikan supaya personil setelah selesai mengikuti pelatihan dapat merasakan manfaat langsung terhadap makin bertambahnya kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Hal ini berdampak langsung pada kinerja pegawai setelah mengikuti pelatihan.

Berkaitan dengan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga melakukan langkah-langkah pembentahan untuk seluruh sumber daya yang ada, salah satunya adalah sumber daya manusia atau personil. Suatu program terstruktur namun fleksibel dan tentunya untuk jangka panjang dirancang organisasi untuk upaya menciptakan pegawai handal dan mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam Penegakan Peraturan imigrasi. Sebagai upaya menciptakan pegawai yang memiliki kemampuan dan handal, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga melakukannya melalui berbagai jenis pelatihan seperti *On the job training* (latihan sambil kerja) dan *Job instruction training* (latihan instruksi kerja) serta mengirim pegawai mengikuti pelatihan diluar instansi karena sangat manfaat kepada tingkat pengetahuan pegawai dalam memahami keimigrasian. Melalui program pelatihan yang terencana dengan baik, pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mampu berkontribusi dalam hal penegakkan Peraturan keimigrasian.

Saat ini Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga telah memberikan pelatihan kecerdasan emosional spiritual (*Training ESQ Emotional Spiritual Question*) kepada seluruh pegawai yang diharapkan untuk membangun karakter pegawai untuk lebih bertanggung jawab, jujur dan ikhlas dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sesuai dengan visi misi organisasi. Upaya ini dilakukan organisasi untuk menghasilkan pegawai yang berkompeten dalam bekerja yang berpengaruh kepada kinerja pegawai

## Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja

Pengembangan pegawai yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pengembangan pegawai dengan cara mengirim ke instansi lain dan mendatangkan instruktur dari instansi lain atau pelatihan dan pendidikan. Pengembangan pegawai mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Kinerja yang meningkat itu berarti bahwa kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan, dengan kemampuan pegawai yang meningkat diharapkan pegawai dapat menyelesaikan masalah

Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga pegawai belum sepenuhnya menyadari arti pentingnya peranan pengembangan pegawai, hal ini dapat dilihat dari kemampuan yang terbatas, posisi atau jabatan yang lebih tinggi meskipun ia telah bekerja selama bertahun-tahun dan masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai terhadap pekerjaannya Hal ini dapat didukung dengan menurunnya jumlah pegawai yang menerima penghargaan atas kinerjanya dan program pengembangan pegawai yang dilakukan oleh pegawai. Pengembangan pegawai yang dilaksanakan bertujuan untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai standar kompetensi, juga untuk menunjang *building competency* yang sesuai dan terfokus pada jalur spesialisasinya bagi pegawai yang ditempatkan pada posisi-posisi khusus. Hal yang paling lazim yang sering dilakukan Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga untuk pengembangan SDM adalah dengan merotasi sesuai dengan eselonnya. Penggantian posisi satu eselon memberi kesempatan kepada kepada setiap pegawai menambah wawasan dalam kegiatan pekerjaan setiap seksi. Selain itu pegawai tersebut supaya tidak merasa bosn dalam melaksanakan tupoksinya.

Selain itu Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga juga melakukan kegiatan pengembangan SDM dengan cara peLatihan instruksi pekerjaan di dalam instansi. Kemudian melakukan pemagangan dan Penugasan sementara kepada pegawai yang baru ke tempat kantor imigrasi yang terdepan atau perbatas, hal ini berguna untuk menambah wawasan tentang keimigrasian.

### **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan SDM saling menguatkan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai  $F_{hitung}$  (30,123) lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  (3,27) dan  $Sig.\alpha$  (0,000<sup>b</sup>) lebih kecil dari  $\alpha$  5% (0,005). Sehingga hipotesis yang diajukan pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga. Jika ppelatihan semakin sering dilaksanakan serta pelaksanaan pengembangan telah deprogram secara jelas, maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya begitu juga jika pelatihan jarang dilaksanakan serta tidak ada program pengembangan, maka berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Besaran pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan sebesar 0,633 dan angka koefisien tersebut memberikan arti bahwa variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 63,3% dan sisanya sebesar 36,7% merupakan pengaruh dari perubahan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, beban kerja, dan berbagai variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dari kedua variabel independen yang meliputi pelatihan dan pengembangan SDM diketahui bahwa secara parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga artinya variabel pelatihan lebih berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai, jika dibandingkan dengan variabel pengembangan SDM pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga, dimana nilai  $t_{hitung}$  5,278 > nilai  $t_{tabel}$  2,028 atau signifikan ( $Sig\cdot t$ ) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$
2. Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga. dimana nilai  $t_{hitung}$  2,677 > nilai  $t_{tabel}$  2,028 atau signifikan ( $Sig\cdot t$ ) sebesar  $0,011 < \alpha (0,05)$

3. Pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga. Dimana  $F_{hitung}$  (30,123) lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  (3,27) dan  $Sig.\alpha$  (0,000<sup>b</sup>) lebih kecil dari  $\alpha$  5% (0,005)
4. Besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga sebesar 0,633 atau 63,3% dan sisanya sebesar 36,7% merupakan pengaruh dari varians perubahan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini
5. Model persamaan regresi liner berganda yang diperoleh adalah  $Y = 2,146 + 0,658X_1 + 0,325X_2$  menunjukkan penjualan kearah yang positif.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2015) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith. dan Jhon W.Newstrom. (2015). *Perilaku dalam organisasi*. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, : Jakarta : Airlangga.
- Dessler, Gary. (2018) *Manajemen SDM* : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2016) *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2018) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi Revisi. Setakan Tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Melvin, Grady Lolowang, "et al". (2016) *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado* Jurnal Emba 177 Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 177-186.
- Miftah, Thoha. (2019) *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, Stephen & A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. (Organizational Behaviour). Edisi 12 jilid 1&2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Salju. (2023) *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Palopo* Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma) Volume : 3 | Nomor 2 | Juli 2023| E-ISSN : 2797-7161 | DOI: <https://doi.org/10.47709//jebma.v3n2.2569>
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2016) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2016) *Manajeman Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta : Penerbit Aditama Media.
- John Soeprihanto, Jhon. dan Sumarni, Murti. (2017) *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*. Edisi Kelima. Yogyakarta: Liberty.
- Sofyandi, Herman. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- STIE Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2024) *Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir*. Sibolga.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Bandung : Alfabeta.

- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2015) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tsalis Baiti Nur Andayani1 dan Heni Hirawati (2021) **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang** Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, Volume 3, No 2, Oktober 2021. ISSN 1858 -1358, E – ISSN 2684 – 7000.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang **Ketenagakerjaan**.
- Wibowo. (2017) **Manajemen Kinerja**. Edisi Kelima. Depok: Raja Grafindo Persada.