

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya manusia Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Di Balai Litbangkes Banjarnegara

Dina Amelia Citra Kusumawardani^{a✉}, Dian Marlina Verawati^b

^aUniversitas Tidar, ^b Universitas Tidar

✉ dinaameliacitrakusumawardani@gmail.com, dianmarlina86@untidar.ac.id

ABSTRAK. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang tidak akan pernah bisa dipisahkan di dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka suatu organisasi tidak akan dapat berjalan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka seorang karyawan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan yang tidak pasti. Untuk menghadapi ketidakpastian tersebut, maka sumber daya manusia harus melakukan pelatihan dan pengembangan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang baru. Oleh karena itu, seluruh pemimpin dalam sebuah organisasi harus lebih memahami apa saja yang dibutuhkan oleh para karyawannya dan mengetahui keinginan apa yang membuat para karyawan merasa puas dan meningkatkan produktivitasnya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh adanya pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Litbangkes Banjarnegara. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Balai Litbangkes Banjarnegara. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para pegawai di Balai Litbangkes Banjarnegara. Dalam penelitian ini, hasilnya pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh yang kuat, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Litbangkes Banjarnegara.

Kata kunci: pelatihan; pengembangan; sumber daya manusia; produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling diperlukan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengelola sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang paling besar, yaitu dapat meningkatkan produktivitas baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan suatu organisasi untuk melakukan suatu kegiatan, baik berupa dalam bentuk perencanaan, perorganisasian, dan juga dalam hal pengambilan keputusan yang sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi.

Dalam hal ini, pegawai sebagai sumber daya manusia yang merupakan aset paling berharga di dalam suatu organisasi, mereka terlibat serta berperan langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaannya. Suatu organisasi harus selalu memperhatikan dan memberikan kepedulian terhadap para pegawainya. Tanpa adanya para pegawai tersebut, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan tujuan organisasi. Kepedulian tersebut dapat dilihat dari segi kualitas yang berupa pengetahuan maupun keterampilan para pegawainya, sehingga para pegawai akan merasa terdorong untuk memberikan segala kemampuan yang mereka punya. Dengan begitu maka suatu organisasi dapat mencapai tujuan organisasinya karena para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Lingkungan dimana terdapat ketidakpastian yang tinggi, cenderung menghadirkan organisasi dengan risiko yang tinggi pula, pengetahuan tentang bisnis dan intelijen pasar menghadirkan organisasi dengan keunggulan kompetitif yang dapat diandalkan dibandingkan yang tidak memilikinya (Jelena, 2007). Apalagi, pada era globalisasi seperti sekarang ini, dimana suatu organisasi menghadapi banyak sekali tantangan seperti kemajuan teknologi. Apabila suatu organisasi tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan tersebut, maka organisasinya akan tertinggal jauh dan tidak mampu bersaing dengan organisasi lainnya.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada tenaga kerjanya yang berpengetahuan, terampil, dan berpengalaman. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap setiap pegawainya, baik pada pegawai yang baru, maupun pegawai yang lama. Pelatihan dan pengembangan sangat penting disemua tingkat pegawai, karena beralasan bahwa keterampilan terkikis dan menjadi usang selama periode waktu tertentu dan harus diisi ulang (Nishtha dan Amit (2010).

Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan atau yang biasa disebut dengan Balai Litbangkes merupakan suatu unsur penunjang di lingkungan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Kesehatan. Pegawai di Balai Litbangkes mayoritas merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta dan pegawai pemerintah yang sudah diikat dengan perjanjian kerja atau kontrak dengan instansi pemerintah. Balai Litbangkes yang berlokasi di Banjarnegara ini berupaya untuk meningkatkan produktivitas para pegawainya melalui program pelatihan dan pengembangan untuk mewujudkan visi dan misi dari Balai Litbangkes tersebut. Berdasarkan pada uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat topik permasalahan tersebut sebagai topik

penelitian yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BALAI LITBANGKES BANJARNEGARA”.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Memahami bahwa seseorang dapat merancang dan juga menghasilkan suatu produk atau layanan, memantau kualitas, memasarkan suatu produk, mengalokasikan sumber daya keuangan, dan merumuskan suatu strategi dan tujuan dari suatu organisasi (Samsudin, 2006). Menurut Mulyadi (2001), sumber daya manusia merupakan hasil penggandaan keterampilan dan komitmen oleh para karyawannya. Sehingga, apabila ditarik kesimpulannya, sumber daya manusia adalah keterampilan seorang karyawan yang harus dikembangkan untuk mencapai hasil yang maksimal bagi suatu organisasi dalam rangka menciptakan visi organisasi agar dapat terwujud.

Pengembangan Kapasitas SDM

Pengembangan kapasitas SDM dalam pasal 7 ayat 1, menurut PP No. 59 Tahun 2012 menjelaskan bahwa adanya suatu peningkatan pada pengetahuan dan persepsi, keterampilan dan kemampuan, serta terbentuknya suatu sikap dan perilaku kerja aparatur pemerintah daerah. Pada ayat 2 dijelaskan bahwa pelaksanaan pengembangan kapasitas SDM yang sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1, dilakukan dengan cara adanya penyelenggaraan pendidikan formal, pelatihan dan kursus, seminar, magang, pendampingan, pengembangan diri dan *in-service training*. Setiap organisasi hanya dapat bertahan selama mampu melakukan penyesuaian terhadap lingkungannya dengan cara yang berbeda, baik dalam strategi, struktur maupun budaya kerja (Keban, 2004: 187).

UNDP dalam Milen (2006:15) dapat memberikan suatu pemahaman tentang pengembangan dari kapasitas sebagai suatu proses dimana individu, kelompok, organisasi, lembaga atau institusi, dan masyarakat untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat menciptakan kinerja dalam pelaksanaan untuk tugas pokok dan fungsi, memecahkan suatu permasalahan, merumuskan dan mewujudkan suatu pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, serta dapat memahami dan memenuhi kebutuhan pembangunan dalam konteks secara lebih luas dan berkelanjutan.

Pengembangan kapasitas SDM memiliki dimensi, fokus dan jenis kegiatan. Dimensi, fokus dan jenis kegiatan, menurut Grindle (1997: 128), yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi untuk pengembangan SDM, berfokus kepada personel yang mempunyai sikap profesional dan mempunyai keterampilan teknis serta jenis kegiatannya seperti pelatihan, praktik secara langsung, kondisi iklim pekerjaan dan juga perekrutan.
2. Dimensi pada penguatan organisasi, berfokus kepada tata kelola manajemen untuk meningkatkan suatu keberhasilan peran dan fungsi, serta jenis kegiatan yang lain seperti sistem insentif, perlengkapan personel, kepemimpinan, budaya pada sebuah organisasi, komunikasi, serta struktur kepengurusan.
3. Dimensi reformasi kelembagaan, berfokus kepada kelembagaan dan sistem, serta pada struktur makro yang berjenis kegiatan berupa aturan main pada suatu ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan regulasi, serta reformasi konstitusi.

Pelatihan dan Pengembangan

Menurut pendapat Rachmawati, (2008:110), pelatihan dan pengembangan adalah suatu kegiatan yang memiliki fungsi untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan juga pengetahuan untuk karyawan yang sudah sesuai dengan tujuan suatu perusahaan. Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan untuk mempertahankan dan juga untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Pengembangan dan pelatihan adalah proses untuk menyampaikan pengetahuan, keterampilan, dan pembinaan pada sikap serta kepribadian dari seorang karyawan atau calon pekerja, yang dilakukan secara sistematis dan terbimbing, menggunakan metodik dan didaktik yang relevan dengan keduanya (Sastradipoera, 2006:121). Menurut Sutrisno (2013: 69), tujuan dari adanya pelatihan dan pengembangan pada sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan suatu produktivitas tenaga kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketepatan pada perencanaan SDM, dan meningkatkan moral pada pekerja, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja serta mendukung pengembangan pribadi.

Metode pelatihan dan pengembangan dibagi menjadi dua, yaitu metode pelatihan on the job training yang merupakan pelatihan bagi karyawan untuk mau belajar di bidang pekerjaannya sambil fokus melakukan pekerjaan tersebut. Di dalam rekrutmen, on the job training merupakan satu-satunya bentuk pelatihan yang tersedia dan biasanya sudah mencakup karyawan yang baru sampai pada karyawan yang telah berpengalaman dalam bidangnya. Selanjutnya yang kedua merupakan off the job training, yaitu suatu metode pada pelatihan SDM yang diselenggarakan di luar tugas atau di luar lokasi untuk jangka waktu tertentu. Tujuan dari pelatihan di luar lokasi adalah untuk menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk pembelajaran dan pelatihan diri.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil dalam bekerja yang secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai telah mencapai keberhasilan di dalam pemenuhan tugasnya yang sudah sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2006).

Nogi (2005) menjelaskan bahwa terdapat indikator pada kinerja yang terdiri oleh beberapa macam, yaitu:

1. Indikator kinerja kualitatif merupakan suatu indikator kinerja yang dinyatakan pada kalimat tanpa unsur kuantitatif dan menunjukkan pada kualitas sesuatu. Indikator kinerja kualitatif, dapat muncul jika sangat sulit untuk menetapkan indikator kinerja kuantitatif, sering terjadi ketika menetapkan indikator objektif, seperti kepuasan pada pengguna layanan.
2. Indikator kinerja kuantitatif merupakan suatu indikator kinerja yang terdapat unsur berupa angka, yang dinyatakan pada kuantitas sesuatu, yang berupa angka absolut, persentase, rasio, atau ukuran (indeks).
3. Indikator kinerja kuantitatif merupakan indikator pada kinerja yang dapat dinyatakan dalam angka yang absolut.
4. Dimensi kinerja persentase kuantitatif adalah ukuran kinerja yang dinyatakan sebagai persentase dari porsi yang diberikan.

5. Indikator kinerja kuantitatif adalah indikator pada kinerja yang dinyatakan menggunakan cara dengan menunjukkan suatu rasio atau perbandingan diantara satu dan lainnya.
6. Indikator kinerja kuantitatif adalah indikator pada kinerja yang menyatakan bahwa semua menunjuk ke suatu indeks.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno, (2013: 99), produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil suatu pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu produk yang berasal dari tenaga kerja. Menurut Yuli (2005: 204), produktivitas dapat ditarik kesimpulannya yaitu sebagai perbandingan antara jumlah input yang terlibat dalam kegiatan pada suatu produksi dan hasil akhirnya (output) yang sudah dihitung dengan berdasar pada nilai unit atau rupiah produk barang dan layanan.

Menurut Umar 2004, (Salinding 2011:35), produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi tersebut antara lain yang pertama yaitu efektivitas yang berarah pada pencapaian suatu unjuk kerja yang maksimal, yang merupakan pencapaian tujuan yang sudah berkaitan dengan kualitas, serta kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi, yang merupakan suatu usaha untuk saling membandingkan antara input dengan realisasi penggunaan atau bagaimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan.

Menurut Sutrisno (2013:10), untuk melakukan pengukuran terhadap suatu produktivitas tenaga kerja, maka diperlukan suatu indikator khusus, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas.
Kemampuan seorang pegawai sangat tergantung kepada keahliannya serta keprofesionalismenya dalam melakukan pekerjaan. Yang mana akan memberi mereka kekuatan untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang akan dicapai
Dengan berusaha untuk meningkatkan hasil yang akan dicapainya. Hasil tersebut merupakan hasil dari apa yang bisa mereka rasakan, baik oleh mereka yang melakukannya, maupun oleh mereka yang menikmati hasil jerih payah dari suatu pekerjaan. Itu merupakan suatu upaya untuk memanfaatkan produktivitas tenaga kerja untuk setiap orang yang berpartisipasi dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat dalam Bekerja
Yaitu suatu usaha yang dilakukan suatu karyawan untuk menjadi menghasilkan pekerjaan yang lebih baik daripada hari kemarin. Bisa dilihat berdasarkan etos kerja dan hasil yang telah dicapai dalam satu waktu, yang kemudian melakukan perbandingan diantara hasil pekerjaan yang baru dengan hasil yang sebelumnya.
4. Pengembangan Diri
Merupakan suatu upaya guna meningkatkan suatu kemampuan dalam bekerja. Pengembangan diri ini dapat dilaksanakan jika dilihat dari cara mereka melihat adanya tantangan dan juga harapan yang mereka akan dihadapinya.
5. Mutu
Dengan berusaha untuk selalu melakukan peningkatan terhadap mutu, sehingga akan lebih baik jika dibandingkan dengan sebelumnya. Mutu adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat memberi pertunjukan bahwa kualitas kerja dari seorang pegawai.
6. Efisiensi

Membandingkan hasil yang diperoleh dari semua sumber daya yang sudah digunakan. Input dan outputnya adalah suatu aspek dari produktivitas yang telah memiliki dampak signifikan terhadap pekerja.

METODE

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah semua pegawai yang berada di Balai Litbangkes Banjarnegara yang sudah menjadi PNS, dan sudah pernah mengikuti program pelatihan dan pengembangan yaitu sebanyak 47 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh, karena jumlah dari populasinya kurang dari 100 orang.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Balai Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Banjarnegara yang beralamat di Jalan Selamanik No. 16A, Kutabanjarnegara, Kecamatan Banjarnegara, Kabupaten Banjarnegara, Provinsi Jawa Tengah.

Hipotesis

Ho: tidak terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja

Ha: terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja

Definisi Konsep

Dalam penelitian ini, ada dua variable penelitian, yaitu variable independen dan variabel dependen.

1. Pelatihan dan Pengembangan (X)

Variabel independent yang digunakan pada penelitian ini yaitu adanya pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada para pegawai di Balai Litbangkes Banjarnegara. Menurut (Sutrisno, 2013:61), pelatihan dan pengembangan merupakan titik awal dimana suatu organisasi meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi individu sesuai dengan kebutuhan saat ini dan masa yang akan datang. Dengan indikator berupa materi, prinsip pembelajaran, kesesuaian fasilitas, kompetensi peserta dan kemampuan yang dimiliki. Skala yang digunakan adalah skala likert.

2. Produktivitas (Y)

Variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja. Menurut (Yusuf, 2015: 282), produktivitas adalah perbandingan diantara hasil telah dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Indikator pada produktivitas kerja ini berupa kemampuan, meningkatkan hasil yang telah dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, serta efisiensi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu menggunakan pengumpulan data primer dan sekunder. Pada data primer yaitu pengumpulan data diperoleh dari responden secara langsung, yang kemudian diolah. Dalam teknik pengumpulan data primer ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian yaitu para pegawai di Balai Litbangkes Banjarnegara. Kuesioner tersebut dilakukan dengan memberikan pernyataan dengan

menggunakan skala likert. Dalam menentukan skor pernyataan, sudah ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor paling rendah yaitu 1
2. Tidak Setuju (TS) diberikan skor rendah yaitu 2
3. Netral (N) diberikan skor sebesar 3
4. Setuju (S) diberikan skor tinggi yaitu 4
5. Sangat Setuju (SS) diberikan skor yang paling tinggi yaitu 5

Teknik pengumpulan data yang kedua yaitu pengumpulan sekunder yang dilakukannya pengumpulan data yang berasal dari buku, dokumen, penelitian terdahulu, internet, dan lain sebagainya.

Metode Analisis Data

Uji Instrument

Uji Validitas

Menurut (Habibah dan Sumiati, 2016), mengatakan bahwa uji validitas dilakukan pada setiap pertanyaan kuesioner dengan menghitung koefisien korelasi pada setiap pertanyaan dengan total skor atau R_{hitung} yang diperoleh, lalu bandingkan dengan R_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 untuk mengukur validitas kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner menjadi indikator dari suatu variabel. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui kendala dari kuesioner yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar konsistensi jawaban dari responden dari waktu ke waktu, supaya dapat diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan metode alpha cronbach's. Apabila hasilnya $\alpha > 0,6$ maka diakui bahwa instrume tersebut reabilitasnya tinggi (Habibah & Sumiati, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Noor (2015: 174) yaitu dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pada uji normatif ini, memiliki tujuan untuk memverifikasi apakah di dalam model regresi, variabel dependent dan independent berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini, dilakukan menggunakan kilmogrov-smirnov pada tingkat signifikansi sebesar 5%, jika nilai Asymp. Sig (2tailed) pada nilai signifikansinya sebesar 5%, berarti variabel residualnya memiliki distribusi yang normal.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk melakukan uji terhadap pengaruh adanya variabel independent yaitu pelatihan dan pengembangan terhadap variabel dependent yaitu produktivitas tenaga kerja sehingga bisa menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent dalam menjelaskan variasi dari variabel dependent. (Ofi, 2016).

Dalam Uji T, H_0 dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh diantara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja. Dan H_a dalam penelitian ini memiliki pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Teknik analisis digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh pelatihan dan pengembangan (Y) terhadap produktivitas tenaga kerja (X). Perhitungan tersebut dilakukan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi produk momen (r_{xy}) yang dihasilkan ketika dikalikan dengan 100%.

Rumus dari koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$KD = r^{xy\ 2} \times 100\%$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

KD = Koefisien Determinasi

r^{xy} = Koefisien korelasi x dan y

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan agar dapat mengetahui korelasi diantara variabel X dengan variabel Y dengan menggunakan bantuan dari software statistik. Terdapat beberapa kemungkinan jika kita menghitung koefisien korelasinya, yaitu:

1. Koefisien korelasi jika sama dengan nol ($r = 0$), yang berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel yang diuji.
2. Koefisien korelasi yang positif, ($r = +$) berarti terjadi kenaikan nilai variabel yang lain dan kedua variabel memiliki hubungan yang positif
3. Koefisien korelasi yang negatif ($r = -$), berarti kedua variabel negatif dan menunjukkan meningkatnya variabel yang satu dan diikuti menurunnya variabel yang lainnya.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan suatu model hubungan diantara variabel independent (X) dan variabel dependent (Y), yang dirumuskan dengan bentuk dari persamaan garis regresi linearnya. (Kurniawan, 2014: 179).

$$Y = a + bx$$

Dengan keterangan:

Y = Nilai dari variabel dependent

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Nilai dari variabel independent

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki (L)	20	43%
2.	Perempuan (P)	27	57%
Total		47	100%

Sumber: Penulis (2021)

Berdasarkan pada tabel 1 yang merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa terdapat 20 pegawai laki-laki dengan presentase sebesar 43%, dan 27

pegawai perempuan dengan presentase sebesar 57% dengan total 47 pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

Data Responden Berdasarkan Status Pendidikan

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Status Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMP/SLTP	1	2%
2.	SMA/SLTA	3	6%
3.	D3	7	15%
4.	S1/S2/S3	36	77%
Total		47	100%

Sumber: Penulis (2021)

Data responden berdasarkan status pendidikan diketahui bahwa pegawai yang mempunyai status pendidikan SMP/SLTP mempunyai presentase sebesar 2%, SMA/SLTA mempunyai presentase sebesar 6%, D3 mempunyai presentase sebesar 15%, dan status pendidikan S1/S2/S3 mempunyai presentase sebesar 77% dengan total 47 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara, status pendidikan yang paling banyak yaitu pendidikan S1/S2/S3.

Data Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Lamanya Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	1-10 tahun	16	34%
2.	11-20 tahun	28	60%
3.	>20 tahun	3	6%
Total		47	100%

Sumber: Penulis (2021)

Data responden berdasarkan lamanya bekerja diketahui bahwa lamanya bekerja selama 1-10 tahun mempunyai presentase sebesar 34%, lamanya bekerja selama 11-20 tahun mempunyai presentase sebesar 60%, dan lamanya bekerja lebih dari 20 tahun mempunyai presentase sebesar 6%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas para pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara sudah bekerja selama 11-20 Tahun.

Uji Instrument

Validitas

Nilai dari koefisien korelasi yang merupakan hasil dari uji validitas untuk variabel x dan y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Uji Validitas Variabel X

Var.	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
X	P1	0,671	0,2876	Valid
	P2	0,582		
	P3	0,737		
	P4	0,739		
	P5	0,692		
	P6	0,662		

	P7	0,560		
	P8	0,647		
	P9	0,592		
	P10	0,698		

Sumber: Data Primer Menggunakan SPSS24 (2021)

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Y

Var.	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Y	P1	0,765	0,2876	Valid
	P2	0,684		
	P3	0,495		
	P4	0,622		
	P5	0,715		
	P6	0,770		
	P7	0,642		
	P8	0,652		
	P9	0,830		
	P10	0,781		
	P11	0,653		
	P12	0,637		

Sumber: Data Primer Menggunakan SPSS24 (2021)

Berdasarkan r tabel, menunjukkan jika nilai dari sampel sebesar $N = 47$, dengan signifikansi 0,05 sebesar 0,2876. Berdasarkan hasil uji validitas, didapatkan jika seluruh instrumen, mulai dari variabel pelatihan dan pengembangan (X) dan juga variabel produktivitas kerja (Y), menghasilkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan dari suatu alat ukur yang sudah dibuat. Hasil dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Reabilitas Variabel X dan Y

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
1.	Pelatihan dan Pengembangan (X)	0,849	Reliabel
2.	Produktivitas Kerja (Y)	0,894	Reliabel

Sumber: Data Primer Menggunakan SPSS24 (2021)

Berdasarkan hasil uji reabilitas diperoleh nilai dari variabel pelatihan dan pengembangan (X) dan juga variabel produktivitas kerja (Y) yang menghasilkan nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam uji normalitas, suatu data dapat dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikansinya $> 0,05$ dan sebaliknya. Dalam melakukan uji normalitas, bisa dilakukan tiga cara dengan

menggunakan histogram, P-plot dan kolimogrov. Untuk memperoleh hasil yang akurat, perhitungan dilakukan dengan program SPSS, dan dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji Normalitas Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,57290563
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,125
	Negative	-,146
Test Statistic		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,013 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

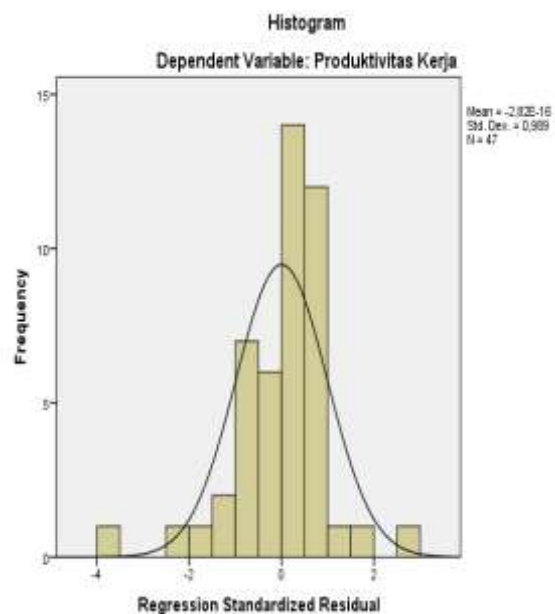
Sumber: Data Primer Menggunakan SPSS24 (2021)

Dalam penelitian ini. Dihasilkan Kolmogorov-Smirnova sebesar 0.146 dan signifikan pada 0.13. yang mana nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual pada penelitian ini telah terstandarisi dan data yang memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, terdapat grafik yang menjelaskan uji normalitas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Grafik Histogram

Dapat dilihat dari gambar dibawah ini yang menunjukkan bahwa grafik tersebut membentuk seperti gambar gunung.

Gambar 1. Grafik Histogram

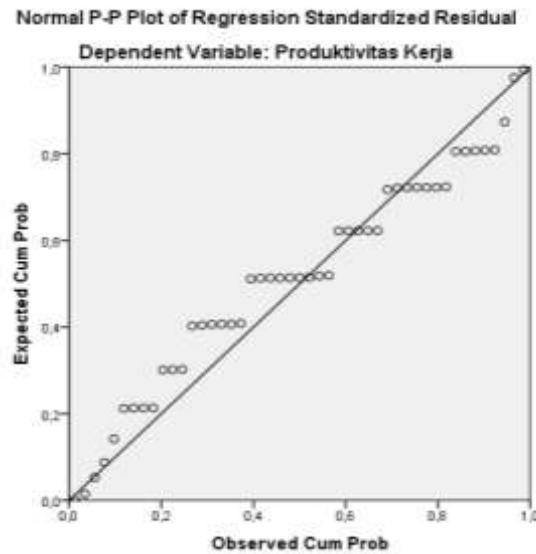


Sumber: Data Primer Menggunakan SPSS24 (2021)

2. Grafik Normal P-Plot

Dapat dilihat jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya.

Gambar 2. Grafik Normal P-Plot



Sumber: Data Primer Menggunakan SPSS24 (2021)

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh adanya variabel independent dan variabel dependen. Uji T juga untuk mengetahui hipotesis pada penelitian tersebut, dimana apakah H_a diterima dan H_0 ditolak, atau justru sebaliknya. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian hipotesis (Uji T):

Tabel 8. Uji T (Ui Parsial) Variabel X dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	6,677	5,995		1,114	,271
Pelatihan dan Pengembangan	1,005	,151	,705	6,670	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Menggunakan SPSS24 (2021)

Variabel pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dikarenakan nilainya $< 0,05$. Dengan berdasar pada uji-t, nilai t_{hitung} nya senilai 6,670. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} nya senilai 1.67793 maka lebih besar t_{hitung} nya. Dan mempunyai nilai koefisien regresi senilai 0,705 dan taraf signifikansi sebesar 0,000. Dengan begitu, apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ dan t_{hitung} nya positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan. Dapat disimpulkan, bahwa hipotesis H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R_2)**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R_2) pada Variabel X dan Y**
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	,497		,486	3,612

a. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pengembangan

Sumber: Data Primer Menggunakan SPSS24 (2021)

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,705) \times 100\% \\
 &= 70,5\%
 \end{aligned}$$

Jadi, dapat ditarik kesimpulannya bahwa dalam pelatihan dan pengembangan untuk para pegawai yang dilakukan di Balai Litbangkes Banjarnegara ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 70,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lainnya yang mana faktor-faktor lain tersebut tidak diketahui oleh penulis.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil dari uji koefisien korelasi pada penelitian ditunjukkan pada hasil tabel dibawah ini, yang menunjukkan bahwa:

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi pada Variabel X dan Y

		Correlations	
		Pelatihan dan Pengembangan	Produktivitas Kerja
Pelatihan dan Pengembangan	Pearson Correlation	1	,705**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	47	47
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	47	47

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

Sumber: Data Primer Menggunakan SPSS24 (2021)

Jika dilihat pada nilai koefisien korelasi (r) senilai 0,705. Sehingga dapat disimpulkan bahwa interval koefisien 0,60-0,799 memiliki pengaruh yang kuat.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda Sederhana

Pada uji analisis regresi linier berganda sederhana pada penelitian ini, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Analisis Regresi Linier Berganda Sederhana pada Variabel X dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	6,677	5,995		1,114	,271
Pelatihan dan Pengembangan	1,005	,151	,705	6,670	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Menggunakan SPSS24 (2021)

Berdasarkan pada tabel diatas, maka didapatkan model persamaan regresi, yaitu:

$$Y = 6,677 + 1,005X$$

Dari persamaan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan yaitu searah dengan produktivitas kerja.

Hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap produktivitas kerja pegawai

Jika berdasar pada data yang sudah dilakukan pengujian, dihasilkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja di para pegawai di Balai Litbangkes Banjarnegara. Berdasarkan data responden, dihasilkan data yang valid dan reliabel melalui uji validitas dan uji reabilitas. Pengaruh antara pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja yang berada pada kategori interval yang kuat yaitu berkisar diantara 0,60-0,799.

Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan dikarenakan telah melakukan Uji T yang menghasilkan hubungan positif, sehingga hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika dilihat dari koefisien determinasi antara variabel pelatihan dan pengembangan (X), dan variabel produktivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa determinan menunjukkan bahwa (70,5%) variabel pelatihan dan pengembangan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan atau yang biasa disebut dengan Balai Litbangkes merupakan suatu unsur penunjang di lingkungan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Kesehatan.

Agar Balai Litbangkes Banjarnegara dapat beradaptasi dengan keadaan yang semakin canggih, maka otomatis SDM nya harus melakukan pelatihan dan pengembangan untuk para pegawainya agar para pegawainya bisa menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin beriringan dengan berbagai teknologi yang semakin canggih dan bisa mencapai target yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, variabel pelatihan dan pengembangan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y), berdasarkan uji validitas dan reabilitas yang menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga menunjukkan bahwa Variabel X dan Variabel Y valid dan reliabel. Dalam uji normalitas, dihasilkan bahwa nilai residual terstandarisasi dan

memenuhi asumsi normalitas dan grafik yang dihasilkan sesuai dengan ketentuannya. Pada Uji T, dihasilkan hipotesis yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika dilihat dari koefisien determinasi nya, pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 70,5, dengan begitu sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Jika dilihat dari uji koefisien korelasinya sebesar 0,705, dengan begitu jika dilihat dari intervalnya menunjukkan bahwa interval 0.60-0.799 mempunyai pengaruh yang kuat. Dan jika dilihat dari analisis regresi linier berganda sederhana menunjukan persamaan $Y = 6,677 + 1,005X$ sehingga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai hubungan yang searah dengan produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan untuk para pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Saran

Sebaiknya program pelatihan dan pengembangan dilakukan secara lebih sering walaupun di tengah Pandemi Covid-19 seperti sekarang ini, karena dengan melihat hasil di atas, pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh yang besar, sehingga kinerja pegawai lebih memuaskan dan bisa mencapai target yang diharapkan organisasi. Dan sebaiknya organisasi harus tetap memperhatikan faktor lain untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya.

Referensi

- Jelena, Vemic, 2007, *Employee Training And Development And The Learning Organization*. Facta Universitatis Series. Economics And Organization Vol. 4, No 2, 2007, Pp. 209 – 216
- Nishtha L., Amit M, 2010, *How Training Jump-Starts Employee Performance*. Indian Management, Vol 49 (6), pp: 14-18
- Nogi, Hesel, 2005, *Manajemen Publik*. Jakarta, PT. Grasindo
- Mangkunegara, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, PT Refika Aditama
- Mulyadi, 2001, *Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipat Ganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta, PT Salemba Emban Patria
- Milen A, 2006, *What Do We Know About Capacity Building?, An Overview of Existing Knowledge and Good Practice, World Health Organization*. Geneva, Departement of Health Service Provision
- Rindle M, 1997, *Getting good government: capacity building the public sector of developing countries*. Boston, Harvard Institute for International Development.
- Sutrisno, Edy, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, UMM Press
- Yusuf, Burhanuddin, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta, Rajawali Pers
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, ANDI
- Sastradipoera, Komaruddin, 2006, *Pengembangan dan Pelatihan Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Kappa-Sigma
- Noor, Juliansyah, 2015, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, Jakarta, Kencana