

## Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Simalungun

Dermawan Perangin-angin<sup>1</sup>, Dasmaika Apriani Haloho<sup>2</sup>, Nursahrina Sinaga<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Simalungun

E-mail: [darmawanperangiangan78@gmail.com](mailto:darmawanperangiangan78@gmail.com)<sup>1</sup>, [dasmaikahaloho123@gmail.com](mailto:dasmaikahaloho123@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[nursarinahsinaga84@gmail.com](mailto:nursarinahsinaga84@gmail.com)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 19 Juli 2024

Revised: 02 Agustus 2024

Accepted: 04 Agustus 2024

**Keywords:** *Training, Work Experience, Human Resource Development*

**Abstract:** *Development of human resources is very important for agencies or organizations because they have a role as a driving force for all activities in managing, organizing and carrying out the activities of agencies or organizations. Quality human resources will produce good performance results in accordance with their work targets. The purpose of this study was to analyze the effect of training and work experience on the development of human resources for the apparatus of the Simalungun District Health Office. The population of this study was the Simalungun District Health Office apparatus, consisting of 60 people. The entire population is used as a sample. This study uses Multiple Linear Regression analysis and hypothesis testing with the F-test and t-test. The results of this study indicate that training has an effect on human resource development, work experience has an effect on human resource development. Training and Work Experience simultaneously influence the Development of Human Resources for the Simalungun District Health Office Apparatus. It is hoped that agencies will pay more attention to trainer instructors in training, apparatus work experience related to the duties of the apparatus to be carried out, development of human resources for lead apparatus to provide apparatus to participate in training, education, workshops and supported by apparatus work experience.*

### PENDAHULUAN

Muhammad Priyatna (2016) Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam setiap organisasi, karena faktor sumber daya manusia sangat dominan dalam proses kerja organisasi, maka untuk mencapai tujuan organisasi perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui Pelatihan pegawai. Sumber daya manusia memegang peran penting terhadap pertumbuhan suatu bangsa. Untuk itu instansi memerlukan perhatian penuh

terhadap sumber daya manusia, karena penempatan pegawai tidak selalu menyebabkan keberhasilan, yang mengharuskan instansi secara kontiniu melakukan pengembangan sumber daya manusia sesuai kebutuhan instansi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pelatihan saja, akan tetapi menyangkut pengembangan instansi. Dengan kata lain pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan atau sikap anggota instansi dalam mencapai tujuan instansi

Pelatihan yang diikuti pegawai akan menambah wawasan pegawai tentang pekerjaan yang sedang dikerjakannya serta membantu untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan aktualisasi diri. Pelatihan memberikan kesempatan kepada Pegawai untuk lebih menggali potensi yang dimilikinya. Pentingnya pelatihan membantu Pegawai mengetahui bagaimana melakukan sesuatu sesuai bidang pelatihan yang diikuti. Pelatihan yang diadakan mampu menambah wawasan tentang pekerjaan yang sedang dilakukannya jadi tidak heran jika Pegawai yang telah mendapatkan pelatihan lebih berkompeten dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan yang tidak pernah mendapatkan pelatihan sama sekali.

Aparatur Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Simalungun sering mengikuti beberapa pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan pegawai. Yaitu pelatihan Sumber Daya Manusia. Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian pengetahuan dan sikap dalam rangka meningkatkan kualitas saat ini dan masa yang akan datang. Dalam menjalankan kegiatan Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun para pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan serta pengetahuan untuk memajukan perkembangan instansi. Kegiatan pelatihan juga berpengaruh terhadap Sumber Daya Manusia yang ada, melalui kegiatan pelatihan dapat mempertahankan pegawai yang efektif.

Aparatur Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Simalungun memiliki pengalaman kerja yang sudah lama, pegawai senior, tapi kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, karena dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja aparatur pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Simalungun secara umum. Disisi pengalaman kerja para pegawai terdapat perbedaan pengalaman kerja dari masing-masing pegawai aparatur Kebudayaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Simalungun.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya kemajuan Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Simalungun. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para Pegawai akan menyebabkan tingginya kemajuan instansi tersebut. Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Simalungun menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki mampu meningkatkan performa pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan instansi

## LANDASAN TEORI

### Pelatihan

#### 1. Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan berasal dari kata training dalam bahasa inggris yang berarti: *A short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose* Andrew F. Sikula, (1981). Sesuai dengan pengertian tersebut, pelatihan merupakan proses jangka

pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial dari karyawan itu Wayne F. Cascio (1995).

Menurut R W Mondy (2008) pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Menurut Raymond (2013) Pelatihan (*training*) adalah upaya yang telah direncanakan untuk membantu karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut agar lebih mudah dalam menyelesaikannya.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat memaksimalkan kemampuan karyawan guna meningkatkan kualitas diri sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

- a. Produktivitas (*productivity*) Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
- b. Kualitas (*quality*) Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.
- c. Perencanaan Tenaga Kerja (*human resource planning*) Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan
- d. Moral (*morale*) Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
- e. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*) Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.
- f. Keselamatan dan Kesehatan (*health and safety*) Merupakan langkah terbaik dalam mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.
- g. Pencegahan Kadaluarasa (*obsolescence prevention*) Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan mencegah pegawai dari sifat kadaluarasa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

- h. Perkembangan Pribadi (*personal growth*) Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya. Bentuk-Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing – masing.

### 3. Jenis – Jenis Pelatihan

Menurut Simamoro jenis pelatihan terdapat Lima macam yaitu:

- a. *Skill Training* (Pelatihan Keahlian) Adalah jenis pelatihan yang diadakan untuk mempelajari hal baru yang berhubungan dengan pekerjaannya.
- b. *Retraining* (Pelatihan Ulang) Adalah jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang menghadapi tuntutan yang terus berkembang seperti teknologi dan ilmu pengetahuan.
- c. *Cross Functional Training* (Pelatihan Lintas Fungsional) Adalah jenis pelatihan yang menganjurkan karyawan lain untuk menguasai aktivitas diluar pekerjaannya, contohnya adalah meminta staff bagian keuangan untuk membantu HRD dalam proses seleksi karyawan.
- d. *Creativity Training* (Pelatihan Kreativitas) Adalah jenis pelatihan yang menjelaskan bahwa kreatifitas merupakan bukan sebuah bakat, melainkan sebuah skill yang bias untuk dipelajari, seperti marketing, dll.
- e. *Team Training* (Pelatihan Tim) Adalah jenis pelatihan yang bertujuan untuk mengajarkan keryawan agar mempunyai kerjasama Tim dengan baik, sehingga tujuan bisa diselesaikan dengan cepat dan tepat

### 4. Indikator Pelatihan

Indikator- indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013) diantaranya:

- a. Tujuan Pelatihan  
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- b. Materi  
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- c. Metode yang digunakan  
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipasif yaitu diskusi kelompok, konferensi, Kebutuhan Organisasi Analisis organisasi, Analisis Pekerja, Analisis Individu Perencanaan pelatihan, Kesiapan Peserta, Kemampuan pelatihan, Materi Pelatihan Pelaksaaan Pelatihan Penilaian Pelatihan simulasi, bermain peran (*demonstrasi*) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

- d. Kualifikasi Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
- e. Kualifikasi Pelatih (Instruktur) Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

## **Pengalaman Kerja**

### **1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam kamus besar bahasa Indonesia pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah di alami (dijalani, dirasai, ditanggung) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. dari uraian tersebut dapat di ketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah di alami oleh seseorang. pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi Mohtar (2019).

Menurut Santoso (2017) orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatankegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Salwa C (2021) pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan Manullang (2012). Menurut Raranupandojo (2016) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu Menurut Pitryani & Halim (2020) bahwa pengalaman kerja adalah kunci dalam melakukan sesuatu pekerjaan dikatakan bahwa seseorang yang mempunyai pengalaman kerja mempunyai pengalaman dan skill yang cukup. Diyakini bahwa pengalaman kerja dijadikan sebagai modal dalam melakukan sesuatu

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

## **2. Manfaat pengalaman kerja**

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam pelaksanaan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau ermintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

- a. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkatkan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Dengan adanya pengalaman kerja akan memudahkan bagi seorang pegawai untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Karena dengan adanya pengalaman tersebut maka seorang pegawai kecamatan sudah terlatih untuk mengembangkan kecamatan untuk memecahkan masalah-masalah dalam masyarakatnya. Oleh karena itu seorang pegawai yang banyak pengalaman kerja ia akan mudah menyelesaikan tugas/pekerjaannya dibandingkan dengan seorang pegawai yang kurang berpengalaman, sehingga tujuan organisasi/ pemerintah kecamatan akan tercapai atau tidak sangat tergantung kepada kemahiran kerja pegawai yang berpengalaman itu.

## **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Dewasa ini kita mengetahui pentingnya pengalaman kerja sebagai tolak ukur seseorang dalam melakukan pekerjaan. Seperti diketahui defenisi kerja yang dibahas diatas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja itu menjadikan karyawan lebih berkompeten dalam melakukan sesuatu. Mengingat pentingnya hal itu tersebut maka ada beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu waktu yang ditempuh, saluran, jenis pekerjaan, aktualisasi, dan hasil akhir. Dibawah ini dapat difenisikan sebagai berikut:

### **a. Waktu Yang Ditempuh**

Semakin lamanya seseorang dalam bekerja, semakin banyaknya waktu yang dihabiskan dalam bekerja dapat membuat karyawan memiliki pengalaman kerja kearah yang efektif dan efisien.

### **b. Saluran Jenis**

Banyaknya jenis pekerjaan atau tugas yang dilakukan karyawan dapat membuat karyawan memiliki pengalaman kerja kearah yang lebih bagus lagi.

### **c. Aktualisasi**

Pengaktualisasian pekerjaan di lapangan dengan sikap yang baik menerima segala tugas dan tanggung jawab yang diberi tanpa adanya paksaan membuat karyawan lebih mudah menyerap pengalaman sehingga pengalaman yang didapatkan berpengaruh kearah yang positif untuk diri sendiri.

a. Hasil Akhir

Karyawan yang menguasai beberapa pengalaman kerja akan membantunya menyelesaikan pekerjaan yang dibidangnya dengan cepat.

#### 4. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Adapun cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan sebagai berikut:

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

#### 5. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001) ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai dimensi pengalaman kerja yaitu:

a. Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

d. Profesional

Tingkat penawaran jasa atau layanan dengan peraturan dalam bidang yang dijalani dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya.

e. Percaya Diri

Salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam mengerjakan suatu pekerjaan

## **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian sumber daya manusia**

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan di kembangkan kemampuannya, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan.

Menurut Mila Badriyah (2015) sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya.

Menurut Edy Sutrisno (2016) sumber daya manusia merupakan satusatunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa).

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu perusahaan, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan skill para perkerja dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

### **2. Pengembangan sumber daya manusia**

Pengembangan merupakan proses sepanjang masa ketika karyawan bekerja pada organisasi atau perusahaan. Pengembangan sudah sebagai kebutuhan organisasi dan individu secara bersinambungan sesuai dengan dinamika eksternal. Dengan demikian aset sumber daya manusia yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perlu dipersiapkan dan dikembangkan untuk penyesuaian dengan pekerjaan baru, promosi, dan pekerjaan baru setelah pension (Sjafri Mangkuprawira, 2011).

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akal dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi pesertadidik.

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang (Desimone, R.L., Werner, J. M., & Harris, D. M., 2001)

Anwar Prabu Mangkunegara (2003) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan

prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka Panjang (Sadili Samsudin, 2010).

### 3. Tujuan pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan dan pemanfaatan potensi sumberdaya manusia dengan meningkatkan pembangunan diberbagai sector antara lain dengan mengutamakan pembangunan yang meningkatkan perluasan lapangan kerja, meningkatkan pengadaan pangan mutu gizi, memperluas fasilitas dan memperbaiki mutu pendidikan dan latihan kerja serta meningkatkan pelayanan kesehatan. Dengan usaha-usaha tersebut diharapkan dapat tercipta manusiamanusia pembangunan yang teguh, berbudi luhur, cakap, terampil, percaya keada diri sendiri dan bersemangat membangun Priyono Tjiptoherijanto (1989).

Untuk mencapai tujuan ini diperlukan jenjang pendidikan dan latihan secara bertahap dari kemampuan teknis untuk dikembangkan kearah kemampuan manajerial, diusahakan untuk meningkatkan derajat kesehatan maupun diarahkan pada menyiapkan tenaga-tenaga yang mampu menerima alih-teknologi. Kesemuanya ini diperlukan agar sumber daya manusia yang cukup besar dimiliki tersebut tidak akan menjadi beban nasional (*liabilities*). tetapi bahkan mampu dikembangkan menjadi modal dasar (*assets*) bagi proses pembangunan yang sedang dilaksanakan selama ini.

Oleh sebabnya jelas tujuan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk merubah sumber daya manusia yang potensial tersebut menjadi tenaga kerja yang produktif. Hal ini disebabkan kenyataan bahwa selama ini sering sumber daya manusia ini masih belum dimanfaatkan secara optimal.

### 4. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun indikator pengembangan sumber daya manusia (Hasibuan, 2000) :

#### a. Prestasi kerja pegawai

Apabila prestasi kerja pegawai atau produktivitas kerja pegawai setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

#### b. Kedisiplinan pegawai

Jika kedisiplinan pegawai setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan dengan baik, tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

#### c. Absensi pegawai

Jika absensi pegawai setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi pegawai tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

#### d. Tingkat kerja sama

Tingkat kerja sama pegawai harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.

#### e. Tingkat upah insentif pegawai

Jika tingkat upah insentif pegawai meningkat, berarti metode pengembangan dilakukan dengan baik, tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2011) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2011) penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul dan menarik kesimpulan

### Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang dapat mewakili populasinya. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 100 orang, maka penentuan sampel yang populasinya 30 sampai dengan 100 menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 s/d 100 orang. Dimana anggota populasi dijadikan sampel. Adapun sampel dalam penelitian sebanyak 60 orang.

### Variabel dan Definisi Operasional

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran
Pelatihan $X^1$	upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai Artinya pelatihan dalam hal ini adalah suatu pembelajaran yang diadakan oleh instansi sehingga karyawan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan bisa meningkat.	1. Tujuan pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 2. Kualifikasi peserta 3. Kualifikasi pelatih	Skala Likert
Pengalaman Kerja $X^2$	Adalah proses pembentukan keterampilan dan pengetahuan tentang metode suatu pekerjaan bagi para karyawan karena keterlibatan tersebut dalam melakukan pekerjaannya	1. Lama kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Penguasaan pekerjaan 4. Profesional 5. Percaya Diri	Skala Likert
Pengembangan Sumber Daya Manusia Y	kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan ( <i>knowledge</i> ), kemampuan ( <i>ability</i> ), dan keterampilan ( <i>skill</i> ) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.	1. Prestasi kerja pegawai 2. Kedisiplinan pegawai 3. Absensi pegawai	Skala Likert

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran
		4. Tingkat kerja sama	
		5. Tingkat upah intensif pegawai	

### Teknik Analisis Data

Teknik menganalisa data dalam penelitian adalah data yang sudah terkumpul akan ditabulasi dan dianalisa menggunakan program SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (untuk melihat pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan pengaruh bersamanya). Teknik analisa data dimaksudkan sebagai pembuktian hipotesis penelitian (apakah diterima atau tidak). Untuk mengetahui hipotesis diterima ditolak, maka digunakan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Pengembangan Sumber Daya Manusia

X<sub>1</sub> : Pelatihan

X<sub>2</sub> : Pengalaman Kerja

e : Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien Pelatihan

b<sub>2</sub> : Koefisien Pengalaman Kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.504	3.146		.160	.873					
Pelatihan	.589	.109	.565	5.383	.000	.747	.581	.444	.620	1.614
P Kerja	.311	.110	.295	2.817	.007	.644	.350	.233	.620	1.614

a. Dependent Variable: PSDM

$$Y = 504 + 0.589X_1 + 0.311X_2$$

1. Konstanta sebesar 504 memiliki pengertian bahwasanya jika variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja, nilainya adalah 0, maka Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki persentase sebesar 504.
2. Koefisien regresi Pelatihan = 0,589 artinya Pelatihan berpengaruh terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia, apabila Pelatihan dinaikkan maka Pengembangan Sumber Daya Manusia akan meningkatkan sebesar 0,589.
3. Koefisien regresi Pengalaman Kerja = 0,311 artinya Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia, apabila disiplin dinaikkan maka Pengembangan Sumber Daya Manusia meningkat sebesar 0,311

## Pengujian Hipotesis

### 1. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien determinasi**

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	
						F Change	df1	df2		
1	.782 <sup>a</sup>	.612	.598	5.146	.612	44.890	2	57	.000	

a. Predictors: (Constant), P Kerja, Pelatihan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (adjusted r square) bernilai sebesar 0,612 yang berarti bahwa 61,2% dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja. Sedangkan sisanya 38,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, Seperti ketersediaan fasilitas peralatan kesehatan, insentif dan motivasi.

### 2. Pengujian Simultan (Uji F)

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah:

- Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

**Tabel 3. Hasil Pengujian Serempak**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2377.682	2	1188.841	44.890	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1509.568	57	26.484		
	Total	3887.250	59			

a. Dependent Variable: PSDM

b. Predictors: (Constant), P Kerja, Pelatihan

Uji statistik F menunjukkan semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau terikat. Uji statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang di uji pada tingkat signifikan 5%. Hasil uji koefisien signifikan simultan Nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh 44.890 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,156 maka dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  44.890 >  $F_{tabel}$  3,156 dengan signifikan 0,000 < dari 0,05. maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan Dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### 3. Pengujian Parsial (Uji t)

**Tabel 4. Hasil Pengujian Partial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.504	3.146		.160	.873				

Pelatihan	.589	.109	.565	5.383	.000	.747	.581	.444	.620	1.614
P Kerja	.311	.110	.295	2.817	.007	.644	.350	.233	.620	1.614

a. Dependent Variable: PSDM

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa:

- Pelatihan dengan nilai  $t_{hitung} 5,383 > t_{tabel} 1,671$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Pengalaman Kerja dengan nilai  $t_{hitung} 2,817 > t_{tabel} 1,671$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi hasil ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia.

## KESIMPULAN

- Pelatihan berpengaruh nyata terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun
- Pengalaman Kerja berpengaruh nyata terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun
- Pelatihan dan Pengalaman Kerja berpengaruh nyata terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun

## DAFTAR REFERENSI

- Andrew E.Sikula. 1981. Training dan Pengembangan Tenaga Kerja. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (Bandung: PT Refika Aditama. 2003)
- Astuti, Dwiningrum, Siti, Irene, 2011. Desentralisasi Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Membayar Pendidikan, Perpustakaan Pelajaran, Yogyakarta
- Adisasmita Rahardjo dan Adisasmita Sakti Adji. 2011. Logika Pemindahan Ibukota Jakarta. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Aan Komariah dan Djam'an Satori, 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif Bandung : Alfabeta
- Budi Sulistyowati, Soerjono Soekanto, ed 2014. Sosiologi Suatu Pengantar, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Burhan Bugin, 2011. Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, (Jakarta: Kencana Prenada Media)
- Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., 2001. Human Resource Management. (Fort Worth: Harcourt College Published)
- Edy Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana)
- Foster, B. S., dan R. Karen, 2001. Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, PPM, Jakarta
- Hetifah Sj Sumarto, 2003. Inovasi Partisipasi dan Good Governance, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta
- Mila Badriyah, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia,(Bandung: Pustaka Setia
- Prijono Tjiptoherijanto, 1989. Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia)
- Ranupandojo. 2004. Manajemen Personalial. BPFE: Yogyakarta
- Sjafri Mangkuprawira. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (Bogor: Ghalia Indonesia.).

- Sadili Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung: CV Pustaka Setia.)
- Trijoko. 2008. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jakarta
- Atika Ayuningtyas TheJournalish: 2022. Pengembangan Sumber Daya Aparatur Menuju Era Smart ASN Social and Government Volume 3 Nomor 4, 2022
- Ardika Sulaeman. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, Trikonomika Volume 13, No.1,
- Abd. Gafur 2019. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol. 2 No. 2. 2019
- Gaeldeba Garaika 2020. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada SMAN 1 Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 18 (1) Juni 2020
- Herwin Sudarman 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai JENIUS. Vol. 5, No. 3, Mei 2022
- Likdanawati 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan Jurnal Visioner & Strategis, Volume 7, Nomor 1, Maret 2018
- Nita Zunara Adi Neka Fatyandri 2017. Analisis Pengaruh Pengembangan Kepemimpinan, Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan, Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Batamindo Journal of Accounting & Management Innovation, Vol.1 No.2, July 2017
- Ni Luh Putu Ria Adnyani1 A.A.Sagung Kartika Dewi2 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019
- Priyatna, Muhamad. 2016. Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam, Jurnal, Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam vol.05, Januari 2016
- Raflin Hinelol1, Lisda L. Asi2 Ambar Nabiilah Arsjad 2022. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo JAMBURA: Vol 5. No 2. September 2022
- Reza Maulana Harahap1, Zulkifli M.Efendi Siregar2, Mulya Rafika3 2022. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Permukiman Rantau prapat Journal of Educational and Language Research Vol.1, No.7 Februari 2022
- Tsalis Baiti Nur Andayani1; Heni Hirawati2 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
- Tamali, H. & Munasip, A. 2019. Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UMSU
- Yosep Satrio Wicaksono 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016