

The Effect Of Human Resource Training And Development On Employee Performance In The Lahat Regency Environmental Service

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat

Wendi Agustian¹⁾; Melia Handayani²⁾; Saparudin³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Serelo Lahat

Email : ¹⁾ wendiagustian23@gmail.com; ²⁾ lja82yani@gmail.com; ³⁾ saparudin200969@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [02 December 2025]

Revised [03 January 2026]

Accepted [08 January 2026]

KEYWORDS

Training, Human Resource Development, and Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($5,205 > 2,005$). (2) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,177 > 2,005$). (3) Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat, hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung $>$ f tabel ($59,997 > 2,005$) dan nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and human resource development on employee performance at the Lahat Regency Environmental Service. The results of the study showed that (1) training had a significant partial effect on performance, as evidenced by the calculated t value $>$ t -table ($5.205 > 2.005$). (2) human resource development had a significant partial effect on performance, as evidenced by the calculated t value $>$ t -table ($2.177 > 2.005$). (3) Human Resource Training and Development has a significant simultaneous effect on Employee Performance at the Lahat Regency Environmental Service. This can be seen from the calculated f value $>$ f table ($59.997 > 2.005$) and the significance value is smaller than the significance level (α) of 0.05 ($0.000 < 0.05$).

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan/pegawai adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi tentu mengharapkan kinerja dari pegawainya. Kinerja dipandang sebagai kemampuan pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari pegawai. Untuk itu diharapkan bagi organisasi harus menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan suatu institusi. Salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta wawasan pegawai agar mampu bekerja secara lebih profesional dan produktif.

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan kinerja suatu instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi instansi agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat.

Pelatihan pegawai merupakan suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pelatihan dapat diberikan dalam bentuk formal seperti kursus dan seminar, maupun informal seperti *on the job training* atau pembelajaran langsung di tempat kerja.

Sedangkan Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses yang terencana dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kualitas individu dalam suatu organisasi, baik dari aspek teknis, manajerial, maupun konseptual. Berbeda dengan pelatihan yang biasanya bersifat jangka pendek dan fokus pada peningkatan keterampilan kerja tertentu, pengembangan SDM mencakup pembinaan jangka panjang untuk mempersiapkan pegawai menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Pengembangan SDM pada saat ini merupakan objek yang sangat harus di perhatikan dalam organisasi karena merupakan penggerak operasional di dalam organisasi, setiap organisasi tentu menginginkan pegawainya berkembang sesuai dengan harapan dan kemauan organisasi, tapi pengembangan sumber daya manusia terkadang terhambat oleh pegawai yang mempunyai kelemahan yang begitu banyak dan tidak cukup baik dalam mengerjakan sesuatu, maka dari itu organisasi harus mampu melihat masalah ini untuk menyelesaikan ini dengan cara yang baik.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat sebagai salah satu instansi pemerintahan daerah memiliki peran strategis dalam pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pegawai Dinas Lingkungan Hidup dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi, baik dalam aspek teknis, administratif, maupun dalam pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam mendukung tercapainya visi dan misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat, khususnya dalam upaya perlindungan dan pelestarian lingkungan.

Namun, dalam kenyataannya, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat. Berdasarkan observasi awal, terdapat beberapa indikasi seperti rendahnya semangat kerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurang optimalnya pelayanan kepada masyarakat. Beberapa faktor yang memengaruhi kondisi tersebut diduga berkaitan erat dengan kurangnya program pelatihan yang terstruktur serta minimnya kesempatan pengembangan karir bagi pegawai.

Program pelatihan yang ada cenderung bersifat umum dan tidak selalu relevan dengan kebutuhan riil di lapangan. Selain itu, pelatihan yang diselenggarakan juga belum merata bagi seluruh pegawai, baik dari segi jumlah maupun jenjang jabatan. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan kompetensi antarpegawai yang pada akhirnya memengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan. Di sisi lain, upaya pengembangan karir pegawai masih terkendala oleh sistem birokrasi dan keterbatasan anggaran. Banyak pegawai yang tidak memiliki akses terhadap pendidikan lanjutan atau pelatihan bersertifikasi yang bisa menunjang peningkatan profesionalisme.

Melalui penelitian ini, penulis ingin menggali lebih dalam mengenai hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi pekerja pada pekerjaannya sekarang.

Menurut Gomes, (2023:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Handoko (2020:5), Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:109), mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan

organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, di antaranya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia.

Marwansyah (2022:19) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Hasibuan (2020:31) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan secara terus-menerus, yang mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Sedangkan Priansa (2020:146) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan proses atau hasil yang dilakukan pegawai di suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik juga merupakan kinerja yang konsisten dengan tujuan organisasi.

Sinambela (2021:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Hasibuan (2020:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan lebih baik dalam arti yang lebih cermat, lengkap, dan sistematis yang mudah diolah variasi jenis instrument yang harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan realibel.

Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran tentang analisis fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koesioner.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2020:13). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2019:112).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Statistik

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:20) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Statistik Inferensial

Dalam statistik inferensial diadakan perdugaan parameter, membuat hipotesis, serta melakukan pengujian hipotesis tersebut hingga sampai pada kesimpulan yang berlaku umum. Berikut ini perhitungan statistik inferensial sebagai berikut.

Regresi Linier Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat. Adapun menurut Sudjana (2020:69) rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi untuk X₁
- b₂ = Koefisien regresi untuk X₂
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Pengembangan Sumber Daya Manusia

Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan (Sugiyono, 2019:321). Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: X_i; i = 1, 2, 3, 4, dst) secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen adalah proses untuk memastikan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan hasil yang konsisten. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memiliki **reliabilitas** dan **validitas** yang baik.

Uji Validitas

Ghozali (2019:90) mengemukakan bahwa “uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur”. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Ghozali (2019:90) mengemukakan bahwa :

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n-2$, $(61)-2 = 0,252$, jadi $r \text{ tabel}$ dalam penelitian ini adalah sebesar 0,252. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,784	0,252	Valid
2	0,812	0,252	Valid
3	0,781	0,252	Valid
4	0,702	0,252	Valid
5	0,658	0,252	Valid
6	0,532	0,252	Valid
7	0,587	0,252	Valid
8	0,607	0,252	Valid
9	0,653	0,252	Valid
10	0,677	0,252	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai $r \text{ hitung}$ (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari $r \text{ tabel}$ yaitu 0,252, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,755	0,252	Valid
2	0,810	0,252	Valid
3	0,759	0,252	Valid
4	0,786	0,252	Valid
5	0,683	0,252	Valid
6	0,542	0,252	Valid
7	0,735	0,252	Valid
8	0,731	0,252	Valid
9	0,709	0,252	Valid
10	0,702	0,252	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai $r \text{ hitung}$ (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari $r \text{ tabel}$ yaitu 0,252, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,705	0,252	Valid
2	0,794	0,252	Valid
3	0,617	0,252	Valid
4	0,583	0,252	Valid

5	0,629	0,252	Valid
6	0,711	0,252	Valid
7	0,580	0,252	Valid
8	0,497	0,252	Valid
9	0,733	0,252	Valid
10	0,824	0,252	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,252, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpha dihitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program *spss versi 25.0*. Adapun hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output *spss* dibawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Pelatihan (X₁) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,871. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,898. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,860. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

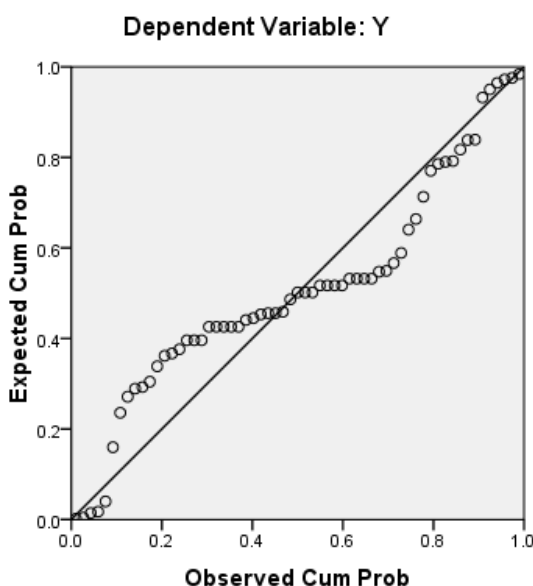
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan

penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Grafik *p-plot* pada gambar dibawah ini memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1 Grafik *p-plot*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2019:105) pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ini perlu dilakukan karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi melalui *Variance Inflation factor* (VIF). Pengujian ini menggunakan bantuan *SPSS versi 25*.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.880	3.123		1.562	.124		
X1	.644	.082	.671	7.823	.000	.673	1.486
X2	.248	.083	.256	2.987	.004	.673	1.486

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

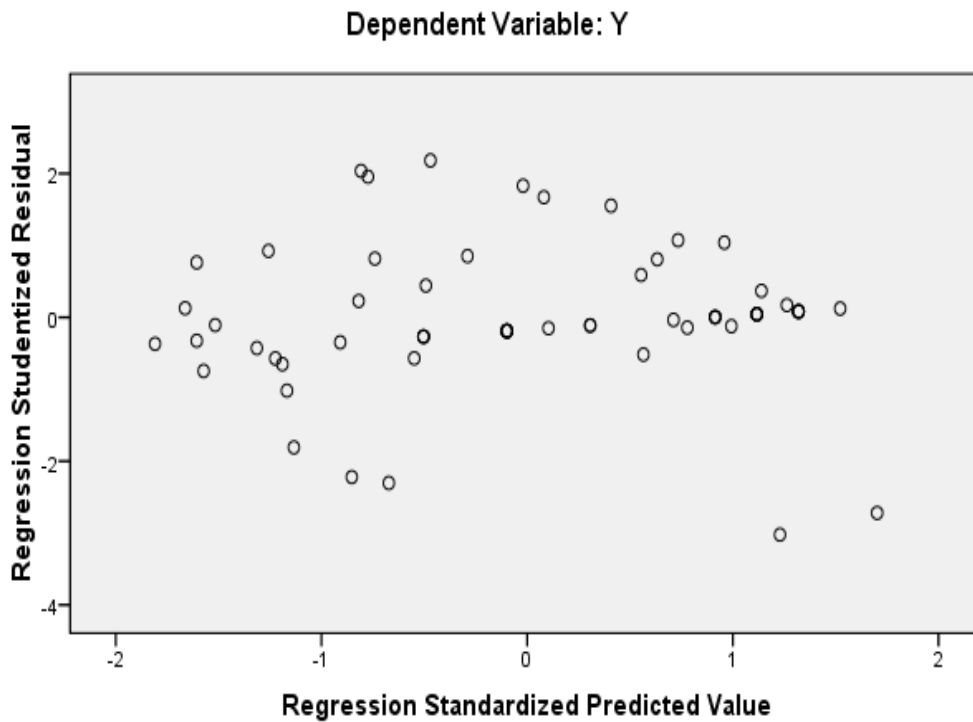
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan semua variabel independen (Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* kurang dari 10. Hal itu berarti bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Gambar 2 Scatter Plot



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Dalam uji heteroskedastisitas yang menggunakan SPSS 25.0 didapatkan titik-titik menyebar sehingga dapat disimpulkan memiliki residual yang sama dan variabel bebas bersifat homokedastisitas. Berdasarkan gambar diatas, hasilnya tidak terdapat yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Statistik Deskriptif

Varibel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) sebagai variabel independen, dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Variabel tersebut akan di tampilkan secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 8 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimu	Maxim	Mean	Std. Deviation	
	m	um				
X1	61	31	50	40.36	5.435	
X2	61	32	49	40.82	5.393	
Y	61	31	48	40.97	5.212	
Valid N (listwise)	61					

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.880	3.123		1.562	.124
	X1	.644	.082	.671	7.823	.000
	X2	.248	.083	.256	2.987	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.880	3.123		1.562	.124
	X1	.644	.082	.671	7.823	.000
	X2	.248	.083	.256	2.987	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H₃) menyatakan bahwa Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan uji simultan (uji F). Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1161.868	2	580.934	71.986	.000 ^a
	Residual	468.067	58	8.070		
	Total	1629.934	60			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil dari uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 12 Korelasi Determinan (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.703	2.841

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,713 atau (71,3%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 71,3% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) mampu menjelaskan 71,3% variabel dependen (Kinerja), sedangkan sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat.
3. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kualitas Program Pelatihan
Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lahat perlu terus meningkatkan kualitas program pelatihan yang diselenggarakan. Pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, perkembangan teknologi, dan tantangan lingkungan hidup saat ini agar materi yang diberikan relevan dan aplikatif bagi pegawai.
2. Evaluasi dan Monitoring Program Pengembangan SDM
Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM yang telah dilaksanakan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana program tersebut berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai serta sebagai dasar perbaikan untuk pelatihan di masa mendatang.

3. Penelitian Lanjutan

Untuk pengembangan keilmuan, disarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Cardoso Faustino. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Offset Yogyakarta.
- Gunawan, Arif. 2020. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi*. Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
- Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Alwi, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malik, M. Rijali. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area.
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2021. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Cita Pustaka.
- Marwansyah. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Alfabeta.
- Mathis, R.L. & Jackson, J. H. 2017. *Manajemen. Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, Juni. 2020. *Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Dan Sagala, Ella. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins. S. 2020. *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu & Sodik, M. Ali. 2020. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudjana. 2020. *Metode Statistika*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Utari, Jesi Angria. 2022. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang*. Jurnal Manajemen, Universitas PGRI Palembang.