

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, IKLIM
ORGANISASI DAN PENDIDIKAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BALAI PELATIHAN KESEHATAN (BAPELKES) PROVINSI
KALIMANTAN SELATAN**

Alvajrin Ramadhani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Jl. A Yani Km 5,5 Banjarmasin, Kalimantan Selatan

e-mail : alvajrinrs@gmail.com

Abstract: This study aims to examine the influence of Human Resources, Training Education and Organizational Climate on the performance of employees of Training and Health Center (BAPELKES) of South Kalimantan Province. The subjects of this research are employees who work in Training and Health Center (BAPELKES) South Kalimantan Province amounted to 47 people. Data collected by using questionnaires, of 47 distributed, returned as many as 33 questionnaires and which can be evaluated as many as 30 questionnaires. The tool used for this research is multiple linear regression with the help of SPSS (Statistical Package for Social Science) software version 22.0. This study resulted in two findings in which Human Resource has significant influence and Human Resources also influence predominantly on employee performance of Training and Health Center (BAPELKES) of South Kalimantan Province.

Keywords: *Human Resources, Training Education, Organizational Climate, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Sumber Daya Manusia, Pendidikan Pelatihan dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan dan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan. Subjek penelitian ini adalah pegawai yang berkerja di Balai Pelatihan dan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan berjumlah sebanyak 47 orang. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner, dari 47 yang disebarkan, dikembalikan sebanyak 33 kuisisioner dan yang dapat dievaluasi sebanyak 30 kuisisioner. Alat yang digunakan untuk penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS (Statistical Panckage for Social Scienci) versi 22.0. Penelitian ini menghasilkan 2 penemuan dimana Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan dan Sumber Daya Manusia juga berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan dan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan.

Kata kunci: *Sumber Daya Manusia, Pendidikan Pelatihan, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai*

Latar Belakang

Sumber Daya manusia (SDM) adalah sebagai modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk. Selain itu Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan

suatu pembangunan guna memperlancar pencapaian sasaran pembangunan nasional antara lain kualitas manusia dan masyarakat Indonesia serta disiplin nasional yang merupakan perwujudan kepatuhan kepada hukum Negara dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.

Bapelkes Provinsi Kalimantan Selatan sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat di lingkungan Kementerian Kesehatan RI bertanggung jawab kepada Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Sesuai dengan Permenkes Nomor 2361/MENKES/PER/XI/2011, struktur organisasi Bapelkes Provinsi Kalimantan Selatan terdiri atas Kepala, Sub Bag Tata Usaha, seksi Pengkajian dan Pengembangan, seksi Pengendalian Mutu, seksi Penyelenggaraan Pelatihan dan kelompok jabatan fungsional. Bapelkes Semarang didukung sumber daya manusia sebanyak 47 pegawai yang terdiri dari orang pejabat struktural, orang staf serta kelompok jabatan fungsional sebanyak orang. Dalam kedudukannya Bapelkes mempunyai tugas pokok melaksanakan pelatihan di bidang kesehatan bagi pegawai/tenaga kesehatan dan masyarakat, serta pelayanan informasi sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Bapelkes Provinsi Kalimantan Selatan Kementerian Kesehatan RI mempunyai fungsi diantaranya dengan pengembangan metode dan teknologi pelatihan, pemantauan, evaluasi sistem informasi dan penyusunan laporan penyelenggaraan pelatihan SDM Kesehatan dan masyarakat. Pentingnya Iklim Organisasi dalam bidang pendidikan diwujudkan dengan kebijakan-kebijakan memperluas SDM, pemanfaatan teknologi informasi untuk efisiensi, pembiayaan untuk pengembangan teknologi informasi, mengembangkan partisipasi dalam penggunaan teknologi informasi, kerjasama dengan teknologi informasi serta memperluas budaya penggunaan teknologi informasi.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Bapelkes Provinsi Kalimantan Selatan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Bapelkes Provinsi Kalimantan Selatan masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pengetahuan para pegawai Bapelkes Provinsi

Kalimantan Selatan masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi dan dari segi kedisiplinan, masih ada pegawai yang datang terlambat serta masih terdapat pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan seperti merokok di dalam tempat kerja dan saat jam kerja. Kedisiplinan memegang peranan yang cukup penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun di Bapelkes Provinsi Kalimantan Selatan tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai. Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan diperlukan adanya koordinasi yang baik dari setiap bagian. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat ditujukan kepada titik arah pencapaian tujuan dengan efisien.

Studi Literatur

Revnussa, 2015 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai BANDIKLAT Provinsi Kalimantan Tengah. Kesamaan penelitian ini adalah metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode survey dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Sedangkan pembedanya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas tambahan yaitu Pendidikan pelatihan dan Iklim Organisasi. Sedangkan penelitian Revnussa hanya menggunakan variabel bebas yaitu Motivasi dan efektivitas serta kemandirian. Dan hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, persamaan regresi linier sederhana $y^{\wedge} = 7,84 + 32,75x$ yang berarti Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh nyata positif terhadap Kinerja di Badan Diklat Provinsi Kalimantan .Tengah.

Darlisman, 2009, Pengaruh SDM, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kerja Auditor Dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi. Dimana dalam penelitian tersebut Variabel bebas yang berbeda adalah motivasi dan komitmen. Dan hasil penelitian yang didapat dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

$$y = 1.210 + 0.457 \text{ SDM} + 0.325 \text{ KMT} + 0.020 \text{ MTV} - 0.085 \text{ RWD}$$

sehingga dapat dilihat bahwa kualitas SDM berpengaruh dominan terhadap *variabel dependent* (kinerja) daripada variabel bebas lainnya.

Hari Wicaksono, 2011, Analisis Kualitas SDM PNS dengan Kinerja Pemerintah Kabupaten Madiun. Dengan hasil penelitian dimana Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Madiun.

Hendra Mokodompis, 2014, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Dalam hasil penelitian ini upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow yaitu dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Arisonaldi Sibagariang, 2013, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (studi empiris pada pemerintahan sibolga). Dengan hasil penelitian dimana Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan, terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Sibolga dan Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Sibolga. Ini berarti bahwa hipotesis kedua diterima.

Dr. Nadirsyah, SE, M.Si dkk, 2015, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Penerapan Kebijakan Akutansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya

manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan penerapan kebijakan akuntansi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Kota Banda Aceh. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Kota Banda Aceh, sedangkan pemanfaatan teknologi informasi dan penerapan kebijakan akuntansi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Kota Banda Aceh.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di kantor Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan. Beralamatkan Jalan H. Mistar Tjokrokusumo No.5A Kelurahan Sungai Besar Banjarbaru.

Populasi adalah keseluruhan obyek yang ingin diteliti sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang ingin diteliti yang dianggap dapat mewakili keseluruhan dari populasi. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan metode survei. Metode penelitian survei adalah penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi (Singarimbun, et al. 2006). Karena berbagai keterbatasan, penelitian ini menggunakan sampel sebagai responden yaitu, 30 sampel dari total 47 pegawai sehingga penenilitian ini adalah penelitian sampel.

Untuk Memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun penelitian, perlu dikemukakan definisi operasiaal terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan variabel di atas, maka dijelaskan masing masing variabel yang diteliti yaitu:

1. Kualitas Sumber Daya manusia (X1)
Mathis dan Jackson (2006, 3) Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Indikator

yang digunakan adalah Tingkat Intelektual, Tingkat Kesejahteraan dan Posisi Jabatan.

2. Pendidikan Pelatihan (X2)

Menurut Sumarsono (2009:92-93) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja. Indikatornya adalah Tingkat Kemampuan, Tingkat Keyakinan, Tingkat Pengalaman, Tingkat Keterampilan

3. Iklim Organisasi (X3)

Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007:121) Iklim Organisasi merupakan kualitas lingkungan Internal Organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Indikatornya adalah Imbalan , Komitmen, Fleksibel , Standar dan Kejelasan.

4. Kinerja (Y1)

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Indikatornya adalah Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pengetahuan dalam bidang Pekerjaan, Kreativitas, Kerjasama, Kepercayaan, Inisiatif Kerja dan Kualitas Pribadi.

Untuk dapat dinyatakan bahwa hasil kuesioner disebarkan kepada responden adalah baik dan dapat dipercaya dari jawaban responden yang anntinya dipergunakan untuk

dijadikan alat pembuktian hipotrsis maka diperlukan uji sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono. 2012). Alat untuk mengukur validitas adalah dengan rumus (Arikunto, 2010) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

- rx_y = korelasi antara variabel
- X = skor butir
- Y = skor total
- N = jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel mengandung arti bahwa instrumen tersebut harus baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Langkah-langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode Alpha sebagai berikut (Riduwan, 2011) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_1^2} \right]$$

Dimana:

- r₁₁ = Nilai relibailitas
- k = Jumlah Item
- ΣSi = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- St = Varians total

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. 52 Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2011: 160-165).

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2011: 139-143).

Langkah analisis selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linear berganda. Metode analisis ini digunakan untuk menilai variabilitas pengungkapan resiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regressions analiys*) Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda yang menghubungkan variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (Kinerja)

X_1 = Variabel independen (Kualitas SDM)

X_2 = Variabel independen (Pendidikan Pelatihan)

X_3 = Variabel independen (Iklim Organisasi)

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, X_3 = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan urutan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis I (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara

variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat Ghozali (2005:89).

2. Uji Hipotesis II (Uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 Ghozali (2005:90).

3. Uji Hipotesis III (Variabel Dominan)

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas dapat dilihat t_{hitung} terbesar, maka variabel tersebut merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat,

sehinggaberdasarkan hal tersebut dapat dilihat berapa besar kontribusi apakah variabel Independent dapat mempengaruhi variabel Dependent. Selain itu uji ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan nilai tertinggi pada nilai B variabel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah data terkumpul dan ditabulasikan, hal pertama yang dilakukan adalah membuat karakteristik responden dari data yang ada. Hasil dari karakteristik Responden pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1, 2, 3, dan 4.

Setelah dilakukan serangkaian pengujian pendahuluan, mulai dari uji kuesioner hingga uji asumsi klasik, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linear berganda untuk Hasil dari Analisis Regresi linear Berganda ditujukkn pada Tabel 5.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	16	53,3	53,3	53,3
	Wanita	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabel 2. Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	1	3,3	3,3	3,3
	5 - 10 Tahun	8	26,7	26,7	30,0
	10 - 20 Tahun	12	40,0	40,0	70,0
	> 20 Tahun	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabel 3. Jenjang Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/SEDERAJAT	9	30,0	30,0	30,0
	Diploma	7	23,3	23,3	53,3
	S1 (Strata-1)	8	26,7	26,7	80,0
	S2 (Magister)	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabel 4. Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	1	3,3	3,3	3,3
	30 - 40 Tahun	9	30,0	30,0	33,3
	40 - 50 Tahun	15	50,0	50,0	83,3
	> 50 Tahun	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,993	8,784		,113	,911
	Kualitas Sumber Daya Manusia	1,349	,354	,567	3,813	,001
	Pendidikan Pelatihan	,045	,204	,035	,221	,827
	Iklim Organisasi	,628	,272	,334	2,310	,029

Berdasarkan pada Tabel 5, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = 0.993 + 1.349 X_1 + 0.045 X_2 + 0.628 X_3$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

1. Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 1.349 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) sebesar satu satuan akan

menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.993.

2. Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (Pendidikan Pelatihan) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pendidikan Pelatihan (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.045 mengandung arti untuk setiap pertambahan Pendidikan Pelatihan (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.993.

3. Koefisien regresi untuk variabel bebas X3 (Iklim Organisasi) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Iklim Organisasi (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.628 mengandung arti untuk setiap pertambahan Iklim Organisasi (X3) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.993.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,679	,642	4,209

Tabel 7. Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	975,588	3	325,196	18,352	,000 ^b
	Residual	460,712	26	17,720		
	Total	1436,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan Pelatihan

Dari hasil output spss pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.679 atau 67.9% Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Pendidikan Pelatihan (X2) dan Iklim Organisasi (X3)) memberikan pengaruh terhadap Kinerja sebesar 67.9% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel yang tidak diteliti (variabel pengganggu).

Berdasarkan tabel Hasil Regresi Linear Berganda dapat dilihat bahwa variabel yang berpengaruh secara signifikan atau dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan selama periode 2017 adalah variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁) yang memiliki nilai partial tertinggi yaitu 0.599.

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan statistik Uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H₀) dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan spss 22.0 seperti yang dirujuk pada tabel Hasil Regresi Linear Berganda. Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H₀, terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $df = 30 - 3 - 1$ yaitu 27 diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.05183.

Berdasarkan output pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 18,352. Adapun nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan degree of freedom (df) sebesar k-1 atau $df_1 = 3-1 = 2$ dan derajat bebas penyebut (df_2) sebesar $n - k - 1$ ($30-3-1 = 27$) adalah sebesar 3.35. Jika kedua nilai ini dibandingkan maka nilai f hitung lebih besar dari F-tabel (3.35). Dengan hasil perbandingan $18.352 > 3.35$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Pendidikan Pelatihan (X2) dan Iklim Organisasi (X3) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependent Kinerja Pegawai (Y).

Dalam Penelitian ini juga dihitung variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan dengan melihat besarnya nilai B pada tabel Hasil Regresi Linear Berganda dimana nilai tersebut menunjukkan seberapa besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja. Hasil pada tabel tersebut menunjukkan jika variabel kualitas sumber daya manusia adalah variabel yang memiliki nilai yang paling besar yaitu 1.349.

Berdasarkan Uji penelitian yang dilakukan maka didapatkan hasil bahwa variabel yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (variabel Y) pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan adalah Kualitas Sumber Daya Manusia (Variabel X₁) dengan nilai koefisien sebesar 1,349. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Revnussa (2015) Darlisman (2009), Maya Ratna Sari (2012) dan Hari Wicaksono (2011). hasil penelitian

ini juga memperlihatkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini didapat karena responden yang berkerja di kantor tersebut memiliki tingkat pendidikan yang bisa dikatakan sesuai dengan tersedianya bidang pekerjaan yang ada pada kantor yaitu SMA sebanyak 30%, Diploma 23.3%, S1 26.7% dan S2 20%. Seperti yang terlihat pada tabel 5.3 dengan demikian maka kualitas para pegawai dapat menunjang secara langsung terhadap kinerja dan jika dilihat dari segi intelektual maka rata-rata pegawai telah memenuhi syarat untuk bekerja pada kantor Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan.

Besarnya koefisien Pendidikan Pelatihan pada hasil analisis regresi linear berganda memperlihatkan jika variabel ini hanya memberikan pengaruh yang tidak begitu besar yaitu 0.045. Hal ini menunjukkan jika pegawai yang berkerja di Balai Pelatihan dan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan tidak sepenuhnya menerapkan sebagian besar pelatihan dan pendidikan yang mereka dapatkan, apabila hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya kesadaran para pegawai begitu pentingnya peranan pendidikan pelatihan dalam meningkatkan kinerja serta tidak sesuai faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan seperti menurut Veithzal (2004 : 240), yaitu antara lain :

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

5. Peserta Pelatihan : Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.
6. Evaluasi Pelatihan : Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

Berbeda dengan variabel pendidikan pelatihan, variabel iklim organisasi lebih memberikan sedikit pengaruh lebih besar, hal ini sesuai dengan tempat penelitian dimana Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan adalah salah satu kantor pemerintahan negara. Sesuai dengan latar belakangnya dimana kantor pemerintahan selalu mengutamakan organisasi yang kuat dalam semua lembaganya. Besarnya koefisien variabel iklim organisasi adalah 0.628, memberikan kontribusi yang baik untuk peningkatan kinerja.

Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan pada Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independent Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Pendidikan Pelatihan (X2) dan Iklim Organisasi (X3) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependent Kinerja Pegawai (Y).
2. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hal ini juga berlaku pada variabel Iklim organisasi.
3. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh Dominan terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah. 2002. Perilaku Konsumen, Cetakan Pertama. Penerbit, Graha Ilmu, Jakarta

- Achmad, S. Ruky. 2003. Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ahmadi, Abu & Supriyono Widodo. (2004). Psikologi Belajar. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2008. Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan politik. Rineka Cipta, Jakarta
- _____. 2010. Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Bacal, Robert. 2002. Performance Management. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, B Gordon, 1984, Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen, Jakarta Pustaka Bina Presindo.
- Darlisman. 2009. Pengaruh SDM, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kerja Auditor Dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Dharma, Surya. 2004. Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Gibson (2002;56), Organisasi -Struktur - Proses, Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta. Grafindo Persada
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2008. Perilaku Keorganisasian, Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko T ani. 2000. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta. BPFE
- _____, T. Hani. 2003. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Hariwijaya & Triton. 2005. Pedoman Penulisan Ilmiah Skripsi dan Tesis. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- _____. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- _____. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- _____. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Hariwijaya & Triton. 2005. Pedoman Penulisan Ilmiah Skripsi dan Tesis. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Islamy, I.M. 2001. Manajemen Sumber Daya Aparatur, Seri Monograf Manajemen Publik, FIA Unibraw, Malang
- Ivancevich, John. M, dkk. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Justine Sirait. 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT. Grasindo
- Kerlinger. 2006. Asas-Asas Penelitian Behaviour. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mahsun, Mohamad, 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Mokodompis, Hendra. 2014. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah

- Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. FISIP UNSRAT
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- _____. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Manullang, M. Dan Manullang Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- _____. 2002. *Manajemen*. Yogyakarta : UGM Press
- Mathis, R dan Jackson, W.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- _____. 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka
- Monks, F.J., Knoers, A.M.P., dan Haditono, S.R. (2001). *Psikologi Perkembangan : Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta : GMUP
- Nadirsyah dkk. 2015. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Penerapan Kebijakan Akutansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Banda Aceh*. Aceh :Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan penerapan metodologi penelitian keperawatan*. Jakarta
- Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani.2007.*Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Rasyid, Ryaas. 2007. *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan Politik Orde Baru*. Yasrif Watampone. Jakarta.
- Revnussa, 2015. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai BANDIKLAT Provinsi Kalimantan Tengah*. Palangkaraya : FKIP Universitas Palangkaraya
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Robbins Stepen P .2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta.
- _____,2005, *Organizational Behavoir*.Eleven Edition. New Jersey.Prentice Hall
- _____, Stephen. P., Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen (edisi kesepuluh)*.Jakarta;Erlangga
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto.2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*, Jakarta; Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sendow. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gunung Agung: Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sibagariang, Arisonaldi 2013. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (studi empiris pada pemerintahan sibolga)*. Padang : Universitas Negeri Padang.

- Simamora, Hendry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE.YKPN: Jogjakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian, Effendi, 2006, Metode Penelitian Survey, Cetakan Kedelapanbelas, Edisi Revisi, Penerbit PT Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- _____.2008. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LPSES.
- Soemirat, Soleh & Ardianto, Elvinaro, 2007, Dasar-Dasar Public Relations, Bandung, Rosdakarya.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta; PUSTAKA PELAJAR
- _____. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta; PUSTAKA PELAJAR
- Sugiyono.2007, Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta
- _____. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- _____. (2009). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T& Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pembangunan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sumarsono, S. 2009.Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik.Jogjakarta : Graha Ilmu.
- _____. 2009. Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Jogjakarta : Graha Ilmu
- Suprihanto John, dkk., 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno, edi.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- _____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset: Yogyakarta.
- Suwatno. 2001. Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Suci Press
- Syaiful Bahri Djamarah. 2008. Psikologi Belajar. Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, T. Hani .2007 .Mengukur Kepuasan kerja. Jakarta;Jakarta Erlangga
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2003. Implementasi Kebijakan Publik. Yogyakarta: Lukman Offset YPAPI
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wicaksono ,Hari.2011. Analisis Kualitas SDM PNS dengan Kinerja Pemerintah Kabupaten Madiun. Surakarta : Universitas Sebelas Maret.
- Winardi. 2002. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja
- Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Yaslis, Ilyas. 2005. Kinerja, Teori dan Penelitian. Liberty: Yogyakarta
- Yeremias T Keban. 2004. Enam Dimensi Strategis Admistrasi Publik, Konep, Teori, dan Isu. Yogyakarta: Gava Media