

# MASIHKAH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM MEMPENGARUHI KINERJA STUDI PADA TARUNA SIAGA BENCANA (TAGANA) KABUPATEN SUBANG

<sup>1</sup>Iyang Cucu Silvia. <sup>2</sup>Yayan Firmansyah  
<sup>1</sup>STIE Ekuitas. <sup>2</sup>Politeknik Negeri Bandung

E-mail: <sup>1</sup>[iyangsilvia4@gmail.com](mailto:iyangsilvia4@gmail.com). <sup>2</sup>[yayan.firmansyah@polban.ac.id](mailto:yayan.firmansyah@polban.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to determine: (1) the effect of training on performance of Taruna Siaga Bencana (Tagana), (2) the effect of human resources development on performance of Taruna Siaga Bencana (Tagana), (3) and the effect of Training and Development of Human Resources on Performance of Taruna Siaga Bencana (Tagana). The method used in this study was descriptive and verification. The data were collected by questionnaire and interview techniques. Respondents in this study amounted to 78 people who were members of Taruna Siaga Bencana (Tagana). The results of this study indicate that: (1) Training has a positive and significant effect on the performance of Tagana (9.63%). (2) Development of human resources has a positive and significant effect on the performance of Tagana (20.5%). (3) Training and development Human resources have a positive and significant effect on performance of Taruna Siaga Bencana (Tagana) with a coefficient of 47.7%, while the remaining 52.3% is influenced by other variables which are not examined in this study. Job training and Development Human resources are very beneficial for Taruna Siaga Bencana (Tagana) Kab. Subang to make them be ready in the task of disaster management stages. Therefore, training and development programs for human resources need to be improved and carried out sustainably and has a clear implementation.*

**Keywords:** Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja

## A. PENDAHULUAN

Tagana (Taruna Siaga Bencana) merupakan gugus tugas yang berbasis masyarakat, tagana adalah relawan sosial atau tenaga kesejahteraan sosial dalam bidang perlindungan sosial untuk menangani penanggulangan bencana. Tagana merupakan lembaga yang berada dibawah koordinator Kementerian Sosial RI. Tagana merupakan organisasi yang dilahirkan sebagai jawaban dari kondisi kerawanan bencana yang ada di Indonesia dan dibentuk untuk menjawab tantangan dari perubahan paradigma dalam penanggulangan bencana. Indonesia merupakan daerah yang rawan bencana, disebabkan karena Indonesia terletak diantara tiga pertemuan lempeng. Hampir seluruh provinsi merupakan daerah rawan bencana dan Provinsi Jawa Barat menjadi daerah yang dengan tingkat kerawanan atau potensi bencana tertinggi di Indonesia. Kerentanan/ancaman tersebut setiap saat dapat menjelma menjadi bencana. Ancaman dari bencana alam berkaitan dengan faktor geografis, geologis, hidrologis, hidrometeorologis, demografis dan faktor-faktor lainnya yang disebabkan ulah manusia. (Nurjanah, dkk, 2013:81-82) Sehingga dalam hal ini menangani bencana tidak hanya bisa mengandalkan pemerintah

saja melainkan butuh persiapan masyarakat dengan secara sadar sepenuhnya bahwa kita hidup dan tinggal di wilayah yang rawan bencana sehingga perlulah kerjasama antara pemerintah dan masyarakat dalam menangani bencana.

Selaku petugas bencana maka Tagana harus disiapkan untuk kondisi yang teringan sampai dengan terburuk menghadapi bencana sehingga perlulah diadakannya pelatihan, sesuai dengan peraturan Menteri Sosial RI Nomor 29 Tahun 2012 tentang Taruna Siaga Bencana Bab IV mengenai Hak dan Kewajiban bahwa Tagana mempunyai hak (a) mengikuti peningkatan kemampuan dan kualitas sesuai dengan kapasitas yang dimiliki, (b) mendapatkan pemantapan dan pelatihan penanggulangan bencana secara berkala oleh Kementerian Sosial dengan Pemerintah daerah serta mendapat sertifikat. Dengan adanya kegiatan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan anggota tagana, sehingga mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keahliannya dalam penanggulangan bencana. Menurut penelitian Daud, Ramli dkk (2014) mengungkapkan bahwa salah satu faktor utama penyebab timbulnya banyak korban

akibat bencana alam ialah karena kurangnya pengetahuan masyarakat tentang bencana dan kesiapsiagaan mereka dalam mengantisipasi bencana tersebut. Beberapa tindakan yang termasuk dalam tindakan kesiapsiagaan adalah penyusunan rencana penanggulangan bencana, pemeliharaan, dan pelatihan personil.

Setelah melakukan pelatihan tertentu maka sangat penting juga pelatihan tersebut diikuti dengan kegiatan pengembangan, sehingga pelatihan itu guna untuk pengembangan kembali kapasitas kesiapsiagaan anggota tagana dalam menghadapi bencana, karena menanggulangi bencana tidak bisa dilakukan secara mendadak melainkan butuh persiapan yang harus dilakukan jauh sebelum bencana itu datang. Pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Dalam penelitian Sulaeji (2017) menunjukkan bahwa Pengembangan SDM merupakan kunci untuk pembangunan berkelanjutan organisasi dalam pencapaian tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung kegiatan operasional perusahaan secara maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shielpani, Amalia, Firmansyah, Yayan. (2018) kompetensi memengaruhi kinerja, peningkatan kompetensi salah satunya dengan pelatihan. Kinerja anggota tagana Kab. Subang akan berdampak baik jika terdapat penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan secara optimal. Sehingga pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM harus direncanakan dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan hal-hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Masihkah Pelatihan dan Pengembangan SDM mempengaruhi Kinerja Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Kabupaten Subang".

### **Pelatihan**

Pelatihan atau training, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia diartikan

sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Kasmir (2016:126) mendefinisikan bahwa Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya bahwa pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, kemudian membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut Kaswan (2016:3) Pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan dalam memperbaiki kekurangannya dalam kinerja, sehingga hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ulkan Pelatihan merupakan salah satu rangka peningkatan keterampilan pegawai, dan mengubah sikap perilaku pegawai agar lebih baik yang sesuai dengan budaya organisasi dan merupakan proses dimana SDM tersebut dapat mencapai kemampuan atau keahlian tertentu untuk membantu seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaannya dalam pencapaian kebutuhan organisasi atau perusahaan dan dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi atau perusahaan.

### **Tujuan Pelatihan**

Menurut Kasmir (2016:131) berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan diantaranya agar dapat:

- a. Menambah pengetahuan baru.
- b. Meningkatkan keterampilan.
- c. Mengasah kemampuan karyawan agar menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.
- d. Meningkatkan ketaatan, agar menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- e. Meningkatkan rasa percaya diri, dengan percaya diri karyawan akan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

- f. Memperdalam rasa memiliki perusahaan, hal ini sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas kerja menjadi lebih baik.
- g. Memberikan motivasi dan menambah loyalitas.
- h. Memahami lingkungan kerja, dan memahami budaya perusahaan
- i. Membentuk team work, dengan hal ini karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya.

### **Manfaat Pelatihan**

Menurut Rivai dan Sagala (2013:217-218) adapun manfaat pelatihan bagi karyawan dan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat bagi karyawan
  - a. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
  - b. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
  - c. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
  - d. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- 2) Manfaat bagi perusahaan
  - a. Memperbaiki moral SDM.
  - b. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
  - c. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
  - d. Meningkatkan hubungan antar atasan dan bawahan.
  - e. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa yang akan datang.

### **A. Pengembangan SDM**

Wirawan (2015:193), mendefinisikan bahwa Pengembangan SDM didefinisikan sebagai program pembelajaran yang disengaja dan dilaksanakan dalam waktu tertentu dengan tujuan antara untuk mengembangkan pengetahuan, kompetensi

sikap, motivasi dan perilaku SDM dan tujuan akhirnya untuk mengembangkan kinerja SDM dan kinerja organisasi. Hasibuan (2013:69) mendefinisikan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Rivai dan Sagala (2013:236) Pengembangan SDM juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM merupakan suatu program untuk mempersiapkan SDM yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang meningkat sehingga SDM dapat bergerak dan berperan dalam tujuan organisasi tersebut serta dapat menghadapi tantangan-tantangan yang akan terjadi dimasa yang akan datang.

### **Manfaat dan Tujuan Pengembangan SDM**

Pengembangan SDM bertujuan meningkatkan pengetahuan, sikap, perilaku, motivasi, etos kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Wirawan (2015:200), tujuan dan manfaat PSDM sebagai berikut:

1. Untuk Organisasi
  - a. Memperbaiki pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan pegawai pada semua level organisasi.
  - b. Membantu para pegawai mengidentifikasi tujuan organisasi.
  - c. Menyediakan mengenai kebutuhan masa yang akan datang pada semua bidang organisasi.
  - d. Membantu pengembangan keterampilan, kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap lebih baik, dan aspek-aspek lainnya yang biasanya ditunjukkan oleh manajer dan para pegawai.

2. Untuk Individu yang akhirnya bermanfaat bagi organisasi
  - a. Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan diri dan percaya diri.
  - b. Membantu orang menangani stres, ketegangan, frustrasi dan konflik.
  - c. Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan, berkomunikasi dan sikap.
  - d. Membantu menghilangkan ketakutan dalam melaksanakan tugas baru.
  - b. Instruktur/pelatihan, adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan dapat membentuk perilaku karyawan.
  - c. Materi pelatihan, merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
  - d. Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.
  - e. Lingkungan pelatihan, Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.
  - f. Waktu pelatihan, adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

### **Tolak Ukur Metode Pengembangan**

Menurut Hasibuan (2013:83), bahwa metode pengembangan yang diterapkan perlu diukur apakah baik atau tidak. Metode pengembangan dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penggunaan indikator yang selanjutnya digunakan sebagai operasional variabel Pengembangan SDM ( $X_2$ ) yang dilakukan dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Prestasi Kerja Karyawan
- b. Kedisiplinan Karyawan
- c. Absensi Karyawan
- d. Tingkat Kerusakan Produksi, Alat, dan Mesin-Mesin
- e. Tingkat Kecelakaan Karyawan
- f. Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga Dan Waktu
- g. Tingkat Kerja Sama
- h. Tingkat Upah Insentif Karyawan

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan**

Menurut kasmir (2016:144), Keterkaitan-keterkaitan antar faktor yang berperan dalam pelatihan dapat sebagai berikut, yang selanjutnya digunakan sebagai operasional variabel Pelatihan ( $X_1$ ) pada penelitian ini:

- a. Peserta pelatihan, merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:225-226) Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu intruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan dan pengembangan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa teori yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan: (1) efektivitas biaya, (2) Materi program yang dibutuhkan, (3) Prinsip-prinsip pembelajaran, (4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, (5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, (6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

### **Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:182) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Hasibuan (2013:94) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh kemampuan maupun kecakapan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dimana suatu target kerja tersebut dapat diselesaikan pada waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah ditetapkan dengan tetap memperhatikan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dalam pekerjaan tersebut.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-191) adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- c. Rancangan kerja yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Memiliki kepribadian karakter yang baik, dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- e. Memiliki motivasi kerja dengan dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kepemimpinan, seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Budaya Organisasi, mengenai kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

### **Indikator Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Kasmir (2016:208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja,

yang selanjutnya digunakan sebagai operasional variabel Kinerja (Y), antara lain:

- a. Kualitas (Mutu), suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas (Jumlah).
- c. Waktu (Jangka waktu), dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Penekanan biaya.
- e. Pengawasan.
- f. Hubungan antar karyawan.

### **Kerangka Pemikiran**

#### ***Pelatihan dengan Kinerja Karyawan***

Pelatihan merupakan program yang sangat penting bagi organisasi/perusahaan dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Kaswan (2016:55), pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja, dan mendongkrak potensi organisasi, begitupun sebaliknya pelatihan yang kurang baik, tidak sesuai, atau tidak memadai bisa menjadi sumber frustrasi bagi setiap orang yang terlibat. Hasil penelitian Negara (2014), menyatakan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja, hal ini disebabkan karena kesalahan atau kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dimasa silam, dapat dikoreksi dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Serta sama halnya dengan penelitian menurut Lolowang, dkk (2016), menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan hasil tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan, berkualitas dan fokus pada pekerjaan karyawan akan

meningkatkan kinerja para karyawan disuatu organisasi/perusahaan.

### ***Pengembangan dengan Kinerja Karyawan***

Pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi/perusahaan agar kemampuan, dan keterampilan nya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Wirawan (2015:194), program pengembangan SDM sengaja dirancang dan dilaksanakan oleh organisasi/perusahaan sebagai bagian dari MSDM dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. program tersebut mempunyai tujuan dan sasaran, ada meteri yang harus dipelajari atau kurikulum yang diberikan dengan menggunakan metode-metode tertentu dan diberikan oleh instruktur yang mempunyai kompetensi profesional.

Menurut hasil penelitian Lolowang, dkk (2016) dan Findarti (2016), menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, hasil penelitian Lolowang, dkk (2016) mengemukakan bahwa pengembangan SDM berkaitan erat dengan dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi sehingga pengembangan SDM yang dilakukan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan, dan hasil penelitian Findarti (2016), menunjukkan bahwa pengembangan SDM pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja dengan baik.

### ***Pelatihan dan Pengembangan dengan Kinerja Karyawan***

Menurut Kanagad, dkk (2015), menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Menurut Rivai (2013:213), kegiatan pelatihan dan pengembangan dapat memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan

keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan.

Pada penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Sulaefi (2017) dalam jurnal “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan” mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan yang tepat akan meningkatkan kinerja sehingga akan mewujudkan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Judul dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini memiliki perbedaan, sehingga penelitian ini memiliki originalitas dari penelitian terdahulu.

## **METODE**

### **Metode yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:147), metode deskriptif adalah metode 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. Sedangkan verifikatif yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari data statistik. Dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Tagana Kabupaten Subang.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Tagana Kabupaten Subang yang berlokasi di Jl. D.I. Panjaitan No.81 Kab. Subang.

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif

dan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:6), antara lain:

- 1) Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto.
- 2) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*).

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Kuncoro (2013:148), data primer biasanya diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal, sedangkan data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan publikasi kepada masyarakat pengguna data. Teknik data primer yang digunakan diambil dari Sugiyono (2017:137) adalah :

- a) Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
- b) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
- c) Observasi, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur yang sesuai dengan pokok bahasan yang sedang diteliti misal perpustakaan dan sumber bacaan lainnya seperti skripsi, tesis, dan jurnal.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Taruna siaga bencana (Tagana) Kab. Subang yang berjumlah 78 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sugiyono (2017:85), maka sampel penelitian ini adalah seluruh anggota tagana yaitu sebanyak 78 orang.

### HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 78 responden, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebesar 66 orang (84,61%) dan perempuan berjumlah 12 orang (15,58%), dengan usia 31 – 42 tahun sebanyak 34 orang (43,59%), usia 20 – 30 tahun sebanyak 24 orang (30,77%), usia 43 – 53 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 23,07%, sedangkan usia lebih dari 53 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2,57%. Dengan berpendidikan SMA/SMK sebanyak 52 orang atau sebesar 66,67%, pendidikan SD sebanyak 2 orang (2,56%), sebanyak 10 orang (12,82%), pendidikan Diploma (D3) sebanyak 2 orang (2,56%), dan sarjana (S1) sebanyak 12 orang atau 15,39%.

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**  
**Tabel. 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Pertanyaan	rHitung	rTabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	Item 1	0,678	0,222	Valid	0,893	Reliabel
	Item 2	0,695	0,222	Valid		
	Item 3	0,660	0,222	Valid		
	Item 4	0,656	0,222	Valid		
	Item 5	0,495	0,222	Valid		
	Item 6	0,678	0,222	Valid		
	Item 7	0,765	0,222	Valid		
	Item 8	0,846	0,222	Valid		
	Item 9	0,847	0,222	Valid		
	Item 10	0,810	0,222	Valid		
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )	Item 11	0,718	0,222	Valid	0,832	Reliabel
	Item 12	0,661	0,222	Valid		
	Item 13	0,567	0,222	Valid		
	Item 14	0,706	0,222	Valid		
	Item 15	0,622	0,222	Valid		
	Item 16	0,698	0,222	Valid		
	Item 17	0,794	0,222	Valid		
	Item 18	0,659	0,222	Valid		
Kinerja (Y)	Item 19	0,626	0,222	Valid	0,979	Reliabel
	Item 20	0,687	0,222	Valid		
	Item 21	0,781	0,222	Valid		
	Item 22	0,684	0,222	Valid		
	Item 23	0,574	0,222	Valid		
	Item 24	0,527	0,222	Valid		
	Item 25	0,770	0,222	Valid		
	Item 26	0,570	0,222	Valid		
	Item 27	0,415	0,222	Valid		
	Item 28	0,645	0,222	Valid		
	Item 29	0,476	0,222	Valid		
	Item 30	0,676	0,222	Valid		
	Item 31	0,673	0,222	Valid		
	Item 32	0,611	0,222	Valid		

Sumber : Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel diatas, maka sebanyak 32 pertanyaan pada kuesioner Pelatihan, Pengembangan SDM, dan Kinerja dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Keputusan tersebut diambil karena semua nilai koefisien validitas kuosioner (r) tersebut melebihi 0,222 sehingga dinyatakan **valid** atau dapat digunakan. Dan tabel reliabelitas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* dari tiap-tiap variabel lebih dari 0,600. Berdasarkan hasil pegujian validitas dan reliabilitas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan jumlah pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini

sudah teruji (Valid dan reliabel) sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda (*multiple linier regression*) bermaksud untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja. Dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS Versi 20*, didapat output hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,174	2,595		5,076	,000
1 Pelatihan	,478	,136	,418	3,518	,001
1 Pengembangan SDM	,483	,175	,328	2,762	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Penulis, 2019.

Berdasarkan output diatas didapat nilai konstan dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi berganda Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja sebagai berikut:

$$Y = 13,174 + 0,478 X_1 + 0,483 X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi Pelatihan terhadap Kinerja yang besarnya sebesar 0,478 (X<sub>1</sub>) artinya jika Pelatihan dipersepsikan meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain Pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja sebesar 0,478 dengan asumsi variabel bebas lainnya (e adalah variabel lain diluar penelitian).

Persamaan diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi Pengembangan SDM terhadap Kinerja yang besarnya sebesar 0,483 (X<sub>2</sub>) artinya jika Pengembangan SDM dipersepsikan meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain Pengembangan SDM memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja sebesar 0,483 dengan asumsi variabel bebas lainnya (e adalah variabel lain diluar penelitian).

### Analisis Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan linier

antara satu variabel dengan variabel lainnya. Selain itu, koefisien ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara dua variabel *independent* atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel *dependent*. Berikut ini adalah hasil uji dari koefisien korelasi:

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Nilai Koefesien Korelasi Product Moment**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 <sup>a</sup>	,477	,463	4,26690

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data Diolah Penulis, 2019.**

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,690, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0,690 yang berada pada rentang interval 0,60 – 0,799 yakni kategori kuat. Hal ini berarti terdapat hubungan kuat antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Setelah diketahui nilai R maka koefisien destriminasi dapat dihitung menggunakan sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 <sup>a</sup>	,477	,463	4,26690

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data Diolah Penulis, 2019.**

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi bahwa *R Square* sebesar 0,477 atau 47,7 %. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan dalam memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 47,7 %, sedangkan sisanya sebesar 100% - 47,7 % = 52,3 % artinya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Pengaruh Dari Masing-Masing Variabel X**

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13,174	2,595		5,076	,000				
	Pelatihan	,478	,136	,418	3,518	,001	,651	,376	,294	
	Pengembangan SDM	,483	,175	,328	2,762	,007	,625	,304	,231	

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data Diolah Penulis, 2019.**

Berdasarkan perhitungan di atas, Pelatihan memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja sebesar 9,63 % dan Pengembangan SDM memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja sebesar 20,5 %. Maka diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel Pengembangan SDM ( $X_2$ ) dengan persentase 20,5 %.

### Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel dependent.

**Tabel 8. Hasil Uji-t (Uji Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,174	2,595		5,076	,000
	Pelatihan	,478	,136	,418	3,518	,001
	Pengembangan SDM	,483	,175	,328	2,762	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data Diolah Penulis, 2019.**

Untuk menentukan  $t_{hitung}$  penulis menggunakan analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS 20 dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  r 5%, kemudian  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.64 menunjukkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 3,518 serta nilai sig (*p-value*) sebesar 0,001. maka diperoleh  $t_{hitung}$  3,518 > 2.025  $t_{tabel}$ , sehingga hipotesis diterima, yaitu  $H_a$  = terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) dengan Kinerja (Y). Sedangkan untuk hubungan parsial antara pengembangan SDM terhadap Kinerja (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  2,762 > 2.025  $t_{tabel}$ , sehingga hipotesis diterima, yaitu  $H_a$  = terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengembangan SDM ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja (Y).

## Uji-f (Uji Simulutan)

**Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simulutan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1243,390	2	621,695	34,147	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1365,482	75	18,206		
	Total	2608,872	77			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

### Sumber : Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.65 diatas, di peroleh  $F_{hitung} = 34,147$  dan nilai  $sig (p-value) = 0,000$  dengan  $F_{tabel} = 3,12$ , berdasarkan kriteria uji nilai  $sig (p-value) = 0,000 \leq 0,05$  dan nilai  $F_{tabel} = 3,12 < F_{hitung} = 34,147$  maka  $H_0$  ditolak artinya dengan kepercayaan 95%, hipotesis diterima yaitu  $H_a =$  terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja (Y) di Tagana Kabupaten Subang.

### Pembahasan Analisis Deskriptif

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, Hasil ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,518 > 2.025$ ). Berdasarkan hasil temuan di atas, maka hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lolowang, Melvin Grady. Adolfin, dan Lumintang, Genita. (2016). Keterkaitan tersebut bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh pelatihan yang baik karena kinerja yang baik dan berkualitas akan dapat mempengaruhi peningkatan pengetahuan dan keterampilan dari proses pelatihan bagi para karyawan.

#### Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka diketahui bahwa pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,762 > 2.025$ ). Hasil penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian

sebelumnya yang di lakukan oleh Kanagad, Lanang. Sudarsih. Syahrudin, Mohammad. (2015). Keterkaitan tersebut bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa pengembangan SDM yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun pegawainya sehingga dapat menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

#### Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja.

Hasil penelitian memperoleh pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $f_{hitung} > f_{tabel} = 34,147 > 3,12$ ). Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja. Dilihat dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh 47,7 %, sedangkan sisanya 52,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Seperti yang telah dijelaskan oleh hasil penelitian Sulaefi. (2017) menunjukkan bahwa secara simultan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan dan pengembangan SDM meningkat maka kinerja akan meningkat pula.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka diketahui bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja ( $f_{hitung} > f_{tabel} = 34,147 > 3,12$ ). Dilihat dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memberikan pengaruh 47,7 %, sedangkan sisanya 52,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini

## DAFTAR RUJUKAN

- Busono, Genot Agung. (2016), *Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*, Muqtashid, Vol. 1, No. 01, Edisi Maret 2016. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP Palembang.
- Daud, Ramli. Sari, Sri Adellia. Milfayetty, Sri. dan Dirhamsyah, M. (2014), *Penerapan Pelatihan Siaga Bencana dalam Meningkatkan Pengetahuan, Sikap, dan Tindakan Komunitas SMA Negeri 5 Banda Aceh*. Jurnal Ilmu Kebencanaan (JIKA) Volume 1, No.1, Agustus 2014. Universitas Syiah Kuala
- Elnaga, Amir. dan Imran, Amen. (2013), *The Effect of Training on Employee Performance*, Vol. 5, No.4, 2013, Pakistan: University of Peshawar.
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. (2016), *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2016, 4 (4): 937-946. Universitas Mulawarman.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kanagad, Lanang. Sudarsih. Syahrudin, Mohammad. (2015), *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember*. Universitas Jember.
- Kasmir. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*, Cetakan Ke-1, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2016), *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Cetakan Ke-3, Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, Munrajad, Ph.D. (2013), *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Edisi 4, Jakarta: Erlangga.
- Lolowang, Melvin Grady. Adolfini, dan Lumintang, Genita. (2016), *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*, Vol. 4 No. 2 Juni 2016, Hal. 177-186. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Negara, Ni Made Candra Megita Atma. (2014), *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014*. Vol: 4: No.1 Tahun 2014. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja.
- Nurjanah. Sugiharto, R. Kuswanda, Dede. BP, Siswanto. dan Adikoesoemo. (2013), *Manajemen Bencana*, Cetakan ke-2, Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2012 Tentang Pedoman Umum Taruna Siaga Bencana
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jakvani. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Ke-5, Jakarta: Raja Grafindo.
- Shielpani, Amalia. Firmansyah, Yayan. (2018) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Bank Jawa Barat Bantenkantor Cabang Suci Bandung)* Jurnal Manajemen Magister, Vol.04. No.02, Juli 2018
- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-14, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sulaefi. (2017), *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Vol. 5 No. 1, 2017. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Triasmoko, Denny. Mukzam, Moch. Dudi, dan Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2014), *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 12

466 *Masihkah Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Mempengaruhi Kinerja Studi Pada Taruna Siaga Bencana (Tagana) Kabupaten Subang (Iyang Cucu Silvia & Yayan Firmansyah)*

No. 1 Juli 2014. Universitas  
Brawijaya Malang.

Wirawan. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi & Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi, Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, Cetakan Ke- 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada