



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3929-3936

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

# Pengaruh Teknologi HRM, Pelatihan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat

Victor Imansah Waruwu<sup>1</sup>, Sondang NB Marbun<sup>2</sup>, Junika Napitupulu<sup>3</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[victorimansahwaruwu@gmail.com](mailto:victorimansahwaruwu@gmail.com), [sondangnibulanmarbun@gmail.com](mailto:sondangnibulanmarbun@gmail.com), [junica.nptu@gmail.com](mailto:junica.nptu@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah teknologi *HRM*, pelatihan kerja, dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat yang berjumlah 38 orang. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan teknologi *HRM* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan teknologi *HRM*, pelatihan kerja, dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,521 (52,1%). Maka dapat disimpulkan sebesar 52,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh teknologi *HRM*, pealtihan kerja, dan pemberian insentif, sisanya  $100\% - 52,1\% = 47,9\%$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Teknologi *HRM*, Pelatihan Kerja, Pemberian Insentif, Kinerja Pegawai

## 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan. Walaupun keberhasilan perusahaan sering dilihat dari aset-aset fisik dan pencapaian perusahaan, tetapi semua itu tidak akan bisa didapatkan tanpa adanya kualitas sumber daya manusia yang bekerja untuk menghasilkannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasi.

Kinerja adalah kemampuan dalam mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika dengan perusahaan. Dengan demikian kinerja dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Jika adanya kesesuaian antara pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat posisi, meningkatkan keuntungan, dan membuat pegawai lebih bahagia. Dengan demikian, kinerja pegawai akan dapat mencapai keinginannya apabila diperkuat dengan teknologi *HRM*, pelatihan kerja, dan pemberian insentif.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah teknologi *HRM*. Teknologi *HRM* memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai dan organisasi. Teknolog *HRM* dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dengan memfasilitasi operasi pekerjaan *HRM* dan meningkatkan keterlibatan pegawai dan manajer lini dengan mengalihkan tanggung jawab kepada manajer lini. Teknologi *HRM* dapat membantu dalam mengotomatiskan tugas-tugas seperti orientasi, penggajian, dan evaluasi kinerja. Teknologi *HRM* dapat digunakan untuk mengelola data pegawai seperti kehadiran, jadwal kerja, dan produktivitas.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang baik dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai. Hal ini dapat membantu pegawai memahami cara bekerja yang efektif dalam tim dan bagaimana menggunakan teknologi baru. Dengan adanya pelatihan kerja bagi pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membantu perusahaan mempertahankan pegawai yang berpotensi.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pemberian insentif. Pemberian insentif merupakan kompensasi atau penghasilan tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai motivasi untuk bekerja lebih baik. Dengan memberikan Insentif pada pegawai, ini bisa mendorong motivasi dalam bekerja, dan juga bisa dianggap sebagai penghargaan perusahaan atas kinerja mereka. Besarnya insentif yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai. Insentif yang tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pegawai dapat menurunkan motivasi kerja.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Jenis Penelitian

Menurut Sahir (2021:13), “penelitian kuantitatif menggunakan alat statistik untuk analisis data, sehingga menghasilkan data dan hasil numerik”. Objektivitas adalah fokus utama penelitian kuantitatif, yang dicapai melalui pemberian kuesioner untuk memperoleh data yang dapat diuji secara objektif menggunakan ukuran validitas dan reliabilitas. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

### 2.2 Populasi Dan Sampel

#### 2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat yang berjumlah 38 orang.

**Tabel 2.1 Jabatan dan jumlah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat**

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Sub Bagian	4
4	Staf Sekretariat	5
5	Bidang Tata Ruang	5
6	Bidang Cipta Karya	6
7	Bidang Pengelolaan Sumber Daya Air	7
8	Bidang Bina Marga	9
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

#### 2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), “sampel merupakan ukuran yang terdiri berdasarkan banyaknya karakteristik dari jumlah populasi tersebut”. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang telah ditetapkan dengan jumlah 38 pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang dijadikan sumber data dengan memperhatikan ciri-ciri dan penyebaran populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability Sampling dengan Sampling Jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik yang digunakan berdasarkan semua populasi dijadikan sampel. Alasan peneliti menggunakan teknik tersebut dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 38 responden.

## 2.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam data, yaitu:

### 1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diambil sendiri secara langsung di lokasi penelitian untuk mencari fakta yang berkaitan dengan masalah yang diteliti melalui:

#### a. Pengamatan (observasi)

Mengunjungi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat. Melihat langsung kegiatan yang dilakukan oleh pegawai.

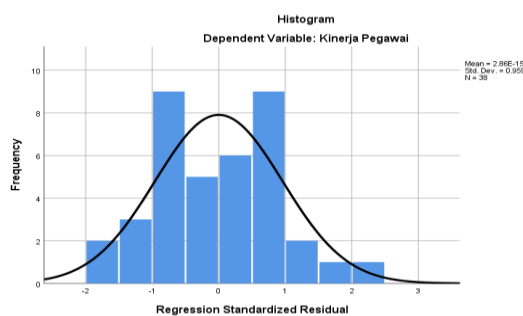
- b. Angket (Kuesioner)  
 Angket atau kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk diberikan kepada para responden. Angket ini bersifat tertutup.
  - c. Wawancara (interview)  
 Wawancara merupakan tanya jawab secara langsung dan terbuka kepada responden yang merupakan nasabah yang bertujuan untuk melengkapi data yang dibutuhkan berkaitan dengan penelitian.
2. Data sekunder  
 Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dari sumber lain. Data yang dikumpulkan melalui studi dokumentasi. Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan catatan-catatan tertulis, dokumen, ataupun arsip-arsip dari sumber lain yang menyangkut dengan masalah yang sedang diteliti.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1 Hasil

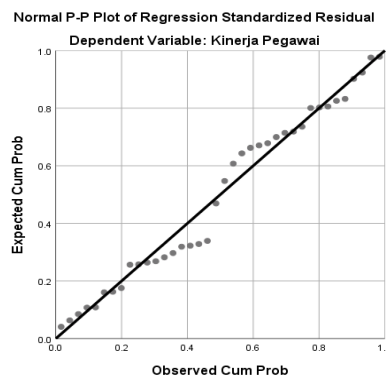
##### 3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 model pengujian yaitu pengujian dengan grafik dan uji normalitas statistic Kolmogorov Smirnov.



**Gambar 3.1 Uji Normalitas Kurva Histogram**

Gambar 3.1 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 3.2 Uji Normalitas Probability Plot**

Berdasarkan Gambar 3.2 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3.1 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26809834
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.096
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 <sup>c</sup>

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 3.1 dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,055, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### 3.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Dengan bantuan program SPSS Versi 26.0 maka didapat hasil uji multikolinieritas pada tabel 3.2

**Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.049	.438		
	Teknologi HRM	.271	.069	.929	1.077
	Pelatihan Kerja	.162	.075	.993	1.007
	Pemberian Insentif	.304	.090	.924	1.082

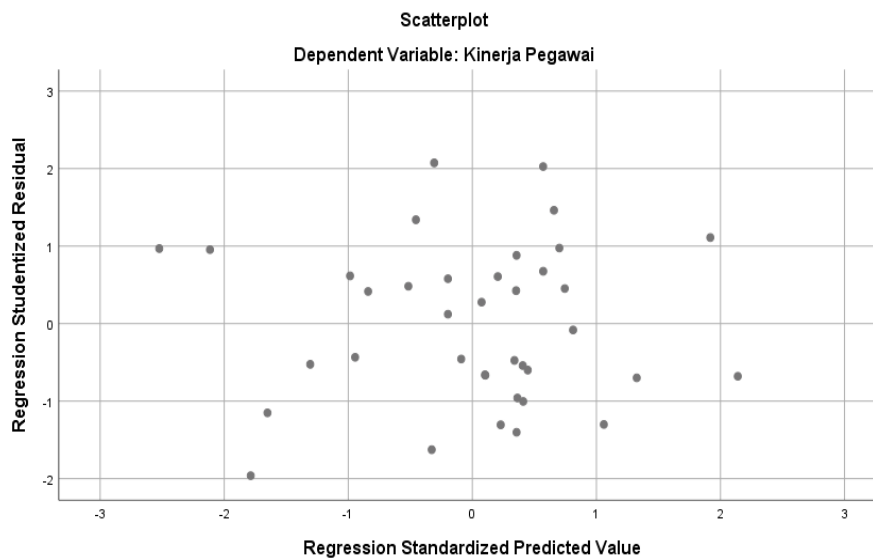
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 3.2 diperoleh nilai VIF masing masing variabel bebas adalah 1,077, 1,007, dan 1,082, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas scatterplot dan glejser. Dengan bantuan program SPSS Versi 26.0 maka didapat hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 3.3



**Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot**

Berdasarkan Gambar 3.3, Berdasarkan hasil output gambar secara scatterplot, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.286	.219		1.308	.200
	Teknologi HRM	-.015	.034	-.078	-.442	.661
	Pelatihan Kerja	-.006	.038	-.029	-.171	.865
	Pemberian Insentif	.006	.045	.025	.140	.890

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,661, 0,865, dan 0,890 dimana seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

### 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bermanfaat terutama untuk tujuan peramalan (*estimation*), yaitu tentang bagaimana variabel independen digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Dengan bantuan program SPSS Versi 26.0 maka didapat hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 3.4

**Tabel 3.4 Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.049	.438		2.394	.022
Teknologi HRM	.271	.069	.465	3.938	.000
Pelatihan Kerja	.162	.075	.246	2.154	.038
Pemberian Insentif	.304	.090	.399	3.369	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 1,049 + 0,271 X_1 + 0,162 X_2 + 0,304 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 1,049 artinya jika nilai teknologi *HRM*, pelatihan kerja, dan pemberian insentif bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai adalah 1,049.
2. Koefisien regresi teknologi *HRM* ( $X_1$ ) sebesar 0,271 artinya jika teknologi *HRM* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,271 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi pelatihan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,162 artinya jika pelatihan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,162 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien regresi pemberian insentif ( $X_3$ ) sebesar 0,304 artinya jika pemberian insentif meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,304 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### 3.3 Hasil Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
2.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} (n-k-1)$$

$$\alpha = 5\%$$

$$t_{tabel} = \frac{0,05}{2} (38-4) = 0,0025;34$$

Maka nilai t tabel adalah 2,032.

Dengan bantuan program SPSS Versi 26.0 maka didapat hasil uji hipotesis parsial pada tabel 4.18

**Tabel 3.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.049	.438		2.394	.022
Teknologi HRM	.271	.069	.465	3.938	.000
Pelatihan Kerja	.162	.075	.246	2.154	.038
Pemberian Insentif	.304	.090	.399	3.369	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Teknologi *HRM*  
 Berdasarkan tabel 3.5 diperoleh nilai t hitung (3,938) > t tabel (2,032) dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, dapat disimpulkan teknologi *HRM* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat.
2. Pelatihan kerja  
 Berdasarkan tabel 3.5 diperoleh nilai t hitung (2,154) > t tabel (2,032) dan nilai sig sebesar 0,038 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, dapat disimpulkan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat.
3. Pemberian insentif  
 Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung (3,369) > t tabel (2,032) dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, dapat disimpulkan pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat.

### 3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kriteria pengambilan keputusan :

1. H<sub>0</sub> diterima, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
2. H<sub>a</sub> diterima, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F &= (df_1; df_2) \\
 &= (k-1; n-k) \\
 &= (4-1; 38-4) \\
 &= (3; 34) \\
 &= 2,88
 \end{aligned}$$

Dengan bantuan program SPSS Versi 26.0 maka didapat nilai F tabel 4.19 yaitu 2,88

**Tabel 3.6 Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.377	3	1.126	14.390	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.659	34	.078		
	Total	6.036	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Pelatihan Kerja, Teknologi HRM

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 3.6 diperoleh nilai F hitung sebesar 14,390 > F tabel 2,88 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan teknologi *HRM*, pealtihan kerja, dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat.

### 3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang diberikan untuk memprediksi variabel terikat. Dengan bantuan program SPSS Versi 26.0 maka didapat hasil koefisien determinasi pada tabel 4.20

**Tabel 3.7 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.521	.279676

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Pelatihan Kerja, Teknologi HRM

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 3.7 diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,521 (52,1%). Maka dapat disimpulkan sebesar 52,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh teknologi *HRM*, pelatihan kerja, dan pemberian insentif, sisanya 100%-52,1% = 47,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3.4 Diskusi

#### 3.4.1 Pengaruh Teknologi *Human Resource Management (HRM)* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat

Berdasarkan hasil penelitian, teknologi *Human Resource Management (HRM)* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sumaryono (2023) yang menyatakan bahwa *e-HRM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan teknologi *HRM*, seperti sistem informasi kepegawaian, aplikasi absensi digital, serta platform evaluasi kinerja yang terintegrasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Penggunaan teknologi ini mempermudah proses administrasi kepegawaian, mempercepat akses informasi, serta meningkatkan transparansi dan akurasi dalam pengambilan keputusan. Pegawai menjadi lebih termotivasi karena sistem kerja yang efisien dan objektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hasil ini juga menegaskan pentingnya pengembangan infrastruktur digital serta pelatihan pegawai dalam penggunaan teknologi *HRM* secara optimal. Oleh karena itu, dinas perlu terus mendorong pemanfaatan teknologi yang adaptif dan relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia guna menciptakan lingkungan kerja yang modern, efektif, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

#### 3.4.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nabilah, dkk. (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan tepat pelaksanaan pelatihan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Pelatihan kerja yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan rasa percaya diri serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan tantangan di lingkungan kerja. Pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan jabatan dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen dinas perlu terus mengembangkan program pelatihan yang terarah, sesuai dengan kebutuhan organisasi serta perkembangan teknologi dan regulasi terbaru. Dengan demikian, pelatihan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam strategi peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat.

#### 3.4.3 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suwandi, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa sistem insentif yang tepat dan adil dapat menjadi dorongan kuat bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Insentif yang diberikan, baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan tunjangan, maupun non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan, mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa kinerja mereka dihargai dan diberikan imbalan yang setimpal, maka akan timbul rasa tanggung jawab dan semangat untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, insentif juga menciptakan suasana kompetitif yang sehat di lingkungan kerja, mendorong pegawai untuk terus berinovasi dan mencapai target yang ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen dinas untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem insentif agar tetap relevan, transparan, dan berorientasi pada pencapaian kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## 4. Kesimpulan

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung teknologi *HRM* sebesar 3,938 > t tabel 2,032 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan teknologi *HRM* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh tabel diatas diperoleh nilai t hitung pelatihan kerja sebesar 2,154 > t tabel 2,032 dan nilai sig sebesar 0,038 < 0,05, maka dapat disimpulkan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias

Barat, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh tabel diatas diperoleh nilai t hitung pemberian insentif sebesar  $3,369 > t$  tabel  $2,032$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar  $14,390 > F$  tabel  $2,88$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan teknologi HRM, pelatihan kerja, dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar  $0,521$  ( $52,1\%$ ). Maka dapat disimpulkan sebesar  $52,1\%$  kinerja pegawai dipengaruhi oleh teknologi HRM, pealtihan kerja, dan pemberian insentif, sisanya  $100\% - 52,1\% = 47,9\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Referensi

1. Ahdawiyah, S. dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pemberian Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TB. Cabang Daya Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Volume 2 No. 4.
2. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
3. Ananto, M. R., dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, Vol. 1, No. 1 April 2023*, Hal. 125-137.
4. Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi, 20(3)*, 373-383.
5. Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
6. Bondarouk, T. H. (2017). Does e-HRM lead to better HRM service? *International Journal of Human Resource Management, 28(9)*, 1332–1362.
7. Ghozali, I. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*” Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8. Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
9. Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: ANDI
10. Rahayu, S., K. (2017). *Perpajakan Konsep dan Aspek Formal*, Bandung: Rekayasa Sains
11. Rangkuti, D. A., dkk. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen, Volume 8, No : 1*, 108-120
12. Saputri, D. A., dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM.2(1)*: 25-42.
13. Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Cetakan pertama Penerbit: KBM Indonesia, Yogyakarta.
14. Said, M., & Firman, A. (2022). *Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In Penerbit Goresa Pena.
15. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
16. Sembiring, H., & Ferine, K. F. (2018). *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Deepublish.
17. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
18. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi kedua)*. Bandung: Alfabeta.