

PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR GUBERNUR SULAWESI SELATAN (BIRO BINA PEREKONOMIAN) MAKASSAR

Vetty Vera¹⁾ Hikmah²⁾

¹⁾STIM Lasharan Jaya Makassar
email: vetty2408@gmail.com

²⁾STIM Lasharan Jaya Makassar
email: hikmahnurdin77@gmail.com

Abstract

The Office of the Governor of South Sulawesi (Biro Bina Perekonomian) Makassar has implemented training programs for research employees, such as types of training for research employees, including smart offices and MSMEs. But there is something that causes employees do not want to do the work, so there is disruption and decrease the performance of employees. The population of this study is employees of the Governor's Office of South Sulawesi (Bureau of Economic Development) Makassar which amounts to 38 employees with 33 civil servants and 5 non-civil servants. The analysis used to find out if there is a positive and significant influence of independent variables (X) on dependent variables (Y) is a simple regression. Based on spss output statistics 22.0 for windows, the simple linear regression equation can be formulated as follows: $Y = 0.603 + 0.861X$. The effect of training variables simultaneously positively affects employee performance is 55,055 with a significant value of 0.000. The effect of training variables has a positive effect on employee performance is 7,420 with a significant value of 0.000.

Keywords: *Training and Work Achievement*

Abstrak

Kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Perekonomian) Makassar telah menerapkan program pelatihan bagi pegawai peneliti, seperti jenis-jenis pelatihan bagi pegawai peneliti antara lain smart office dan UMKM. Tetapi ada saja suatu hal yang menyebabkan pegawai tidak berkeinginan melakukan pekerjaan, sehingga terjadi gangguan serta menurunkan prestasi kerja pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Perekonomian) Makassar yang berjumlah 38 pegawai dengan 33 PNS dan 5 non PNS. Analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah regresi sederhana. Berdasarkan hasil output SPSS statistik 22.0 for windows, maka persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = 0,603 + 0,861X$. Besarnya pengaruh variabel pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai adalah 55,055 dengan nilai signifikan yaitu 0,000. Besarnya pengaruh variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai adalah 7,420 dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000.

Kata Kunci: *Pelatihan dan Prestasi Kerja*

1. PENDAHULUAN

Dalam instansi pemerintah Aparatur Sipil Negara merupakan asset termahal dan terpenting bagi pencapaian tujuan. Maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan administrasi negara dan pembangunan melalui pembinaan Aparatur Sipil Negara secara menyeluruh. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, Maka salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya diklat yang diikuti, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Pada kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Perekonomian Provinsi Sulawesi Selatan), yang berlokasi di Jl. Jend. Urip Sumoharjo No. 269 Makassar memiliki tiga kepala bagian yaitu Kepala Bagian Tata Usaha & Bina Kelembagaan Ekonomi, Kepala Bagian Bina Sarana Perekonomian serta Kepala Bagian Bina Perekonomian Sumber Daya Alam (SDA). Yang mana menyangkuttentang pengkoordinasian, menyusun, mendistribusikan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Biro Bina Perekonomian untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas. Jenis pelatihan yang diadakan yaitu Smart Office dan UMKM yang dilaksanakan 3 kali 2 bulan. Smart Office adalah salah satu cara yang dilakukan pegawai untuk mengarsipkan surat kemudian di kirim ke bagian Smart Office dan merupakan salah satu tempat penyimpanan surat yang telah di terima kemudian di kirim ke pegawai yang bersangkutan. UMKM adalah unit kegiatan yang melibatkan masyarakat untuk mengembangkan apa saja yang akan di kerjakan. Hasil dari pelatihan yang diadakan, pegawai mempelajari kemudian menerapkan langsung ke masyarakat.

Pelatihan dapat bersifat spesifik atau umum. Menurut Berker (1962), dalam *Human Capital Theory*, pelatihan umum bertujuan untuk mengajarkan keterampilan dan pengetahuan yang dapat dengan mudah ditransfer ke lembaga atau perusahaan lain, sementara pelatihan khusus mencakup pengetahuan yang hanya berguna untuk sejumlah pekerjaan atau perusahaan. Terlepas dari sifat umum atau khusus pelatihan, keputusan instansi untuk melatih pegawainya sebagian besar dipengaruhi oleh sifat instansi atau sektor yang dilibatkannya dan karakteristik pekerja yang dipekerjakannya, Zulkifli & Duasa (2009). Melihat situasi dan kondisi di Kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Perekonomian) dimana pelatihan kerja telah sering dilaksanakan baik Internal maupun secara nasional yang dihadiri oleh perwakilan dari seluruh Indonesia termasuk Sulawesi Selatan. Namun, dari segi prestasi dan kinerja selalu berada dibawah Provinsi yang ada di Pulau Jawa yakni diurutan ketiga setelah Jakarta.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Handoko (2012), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut French dalam Gary Dessler (2009) Menyatakan, manajemen sumber daya manusia adalah sebuah konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian imbalan, penilaian dan semua kegiatan lain yang selama ini dikenal.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, Rivai (2013). Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Menurut Mondy (2008), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajaran untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Weil dan Woodall (2005), pelatihan dianggap sebagai salah satu fungsi terpenting dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Ini telah didefinisikan secara berbeda oleh berbagai penulis dan praktisi manajemen sumber daya manusia dalam literatur. Ini dapat didefinisikan sebagai proses yang direncanakan dan sistematis untuk mengubah perilaku melalui acara pembelajaran, kegiatan dan program, yang membantu peserta untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan,

kompetensi dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif, Betcherman (1992).

Menurut Abiodun (1999), pelatihan juga mengubah keyakinan, ide dan pengetahuan, aspek perilaku individu dalam hubungannya dengan kelompok kerja dalam organisasi. Menurut Friedman & Yarbough (1985) yang dikutip oleh Surya Dharma menyatakan *“The trainer’s role is to facilitate trainee’s movement from status quo toward the ideal”*. Pernyataan Friedman & Yarbough tersebut mengandung makna bahwa pelatihan adalah upaya perubahan peserta pelatihan dari kinerja apa adanya ditingkatkan menuju kinerja yang ideal. Selanjutnya menurut Herman Sofyandi (2010), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi jangka pendek, dan memiliki kemampuan untuk mempermudah dalam bekerja bagi pegawainya.

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Dalam buku (*Municipal Personnel Administration*) yang diterbitkan oleh *“The International City Managers Association”* dikemukakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah: (1) *To Improve Employee job performance* (untuk meningkatkan hasil kerja pegawai), (2) *To prepare for promotion to more difficult job* (untuk mempersiapkan promosi pegawai kepada jabatan-jabatan yang lebih sulit), (3) *To prepare employee for supervisory and management position* (untuk mempersiapkan pegawai kepada jabatan-jabatan pengawasan dan manajemen).

Menurut Putra Pratama (2011), tujuan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar nantinya karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja pada perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka ditunjang oleh pelatihan agar tetap memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya. Pelatihan bagi pegawai adalah salah satu investasi yang teramat penting yang dibuat suatu organisasi dalam memperlancar jalannya roda kegiatan pembangunan. Menurut Kaswana (2011), tujuan pelatihan memberikan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang memadai agar dapat menjalankan roda kehidupan itu secara efektif dan kebutuhan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi.

d. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003), terdapat tiga tahap utama dalam program pelatihan, yaitu : (1) penentuan kebutuhan pelatihan, tujuan tahap ini adalah mengumpulkan sebanyak mungkin informasi guna mengetahui apakah pelatihan perlu diadakan atau tidak, (2) desain program pelatihan, bertujuan untuk menentukan ruang lingkup pelatihan dan metode yang tepat dalam pemberian pelatihan, (3) evaluasi program pelatihan, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah pelatihan yang diadakan efektif di dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Rivai (2013) mengatakan bahwa pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Pada dasarnya kebutuhan adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja. Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan.

c. Prestasi Kerja

Guion (1965) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu : pertama, secara kuantitas mengacu pada *“hasil”*, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada *“bagaimana sempurna”* seseorang itu melakukan pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai

seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja Sutrisno (2014). “*successful role achievement*” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan, Wijono (2010). Menurut Hasibuan (2010), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2014), mengatakan bahwa : faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu : (1) Faktor kemampuan secara psikologis, Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (IQ 110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian. (2) Faktor motivasi, Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Adapun indikator prestasi kerja menurut Danang (2013) sebagai berikut : (1) Mutu Kerja, Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan. (2) Kualitas Kerja, Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. (3) Ketangguhan, Berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan di tempat kerja. (4) Sikap, Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu ada pula yang disebut metode penilaian prestasi kerja yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu Siagian (2014) : (1) Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan. (2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif. (3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektif. (4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

f. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap suatu permasalahan yang dihadapi dalam penelitian, dimana jawaban sementara akan diuji lagi kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka rumusan hipotesis adalah “diduga pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Perekonomian)”.

3. METODE

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini, maka penelitian dilaksanakan di Kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Perekonomian), yang berlokasi di Jl. Jend. Urip Sumoharjo No. 269 Makassar. Sedangkan waktu yang digunakan selama melakukan penelitian adalah 2 bulan.

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Observasi digunakan sebagai teknik pertama yang dilakukan dengan cara teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data yang akurat.
- 2) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara peneliti menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan tanya jawab secara lisan, sepihak, berhadapan muka dengan arah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Wawancara ini dilakukan pada para pegawai di Kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Perekonomian Provinsi Sulawesi Selatan).
- 3) Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan dan disebarakan ke responden atau para pegawai sejumlah sampel yang ditetapkan untuk dijawab sesuai dengan pertanyaan tentang apa saja yang dirasakan selama menjadi pegawai.

Dari data yang terkumpul, penulis mencoba untuk mengelolah dan menganalisa data tersebut dengan menggunakan analisa kuantitatif. Maksud dari analisa kuantitatif, yaitu analisa yang menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka yang digunakan sebagai alat dalam statistik sehingga memudahkan dalam menaksirkan data mentah yang diperoleh. Analisa ini meliputi analisa regresi sederhana. Analisa ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X = Variabel Prediktor atau Variabel Faktor Penyebab (Independent)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (Kemiringan), besaran response yang ditimbulkan oleh prediktor.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, pria dan wanita di kantor Gubernur Sulawesi Selatan tepatnya di bagian Biro Bina Perekonomian yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi Sugiyono (2014). Menggunakan teknik sampling jenuh dikarena sampel kecil kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item penelitian yang terdiri dari variabel pelatihan (X), dan Prestasi Kerja Pegawai (Y).

a. Variabel pelatihan (X)

Variabel pelatihan (X) terdiri 10 item yaitu, kegiatan pelatihan yang diselenggarakan di tujuan untuk membantu pegawai dalam meningkatkan keterampilannya (X.1), pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat (X.2), metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan (X.3), Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami (X.4), Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi (X.5), Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan (X.6), Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan (X.7), Instansi sering memberikan pelatihan pada pegawai (X.8), Apakah waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang akan diajarkan (X.9), Apakah waktu yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan sudah maksimal (X.10)

Tabel Frekuensi Item Variabel Pelatihan

No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%
1	16	42,10%	20	52,63%	2	5,26%	0	0
2	13	34,21%	15	39,47%	8	21,05%	2	5,26%
3	5	13,15%	20	52,63%	13	34,21%	0	0
4	7	18,42%	19	50%	9	23,68%	3	7,89%
5	11	28,94%	19	50%	6	15,78%	2	5,26%
6	11	28,94%	18	47,36%	5	13,15%	4	10,52%
7	9	23,68%	19	50%	8	21,05%	2	5,26%
8	19	50%	14	36,84%	5	13,15%	0	0
9	7	18,42%	22	57,89%	8	21,05%	1	2,63%
10	11	28,94%	19	50%	7	18,42%	1	2,63%
Jumlah	109		185		71		15	
<i>Average</i>	10.9		18.5		7.1		1.5	

Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai pada kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Perekonomian) baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju.

b. Variabel prestasi kerja (Y)

Variabel prestasi kerja pegawai (Y) terdiri dari 10 item yaitu, Pegawai datang tepat waktu (Y.1), Pegawai yang baik adalah yang bekerja sesuai dengan peraturan yang ada (Y.2), Pegawai memerlukan keterampilan khusus dalam melaksanakan tugasnya (Y.3), Setiap pegawai mempunyai kemampuan untuk merubah diri menjadi lebih baik (Y.4), Pegawai selalu meneliti kembali hasil pekerjaannya sebelum diserahkan kepada pimpinan (Y.5), Mutu kerja pegawai dapat dilihat dari kepribadian dan cara kerjanya (Y.6), Adanya teguran bagi pegawai yang sering izin (Y.7), Pegawai saling mengingatkan apabila ada pegawai yang sering datang terlambat (Y.8), Pegawai selalu memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal (Y.9), Pegawai selalu ikhlas dan bersedia menolong pekerjaan pegawai lain (Y.10)

Tabel Frekuensi Item Variabel Prestasi Kerja Pegawai

No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%
1	18	47,36%	20	52,63%	0	0	0	0
2	16	42,10%	17	44,73%	2	5,26%	1	0,26%
3	9	23,68%	22	57,84%	5	13,15%	2	5,26%
4	11	28,94%	22	57,84%	5	13,15%	0	0
5	22	57,84%	10	26,31%	5	13,15%	1	0,26%
6	6	15,78%	23	60,52%	8	21,05%	1	0,26%
7	16	42,10%	16	42,10%	5	13,15%	1	0,26%
8	13	34,21%	18	47,36%	7	18,42%	0	0
9	15	39,47%	17	44,73%	4	10,52%	1	0,26%
10	13	34,21%	20	52,63%	5	13,15%	0	0
Jumlah	139		185		46		7	
<i>Average</i>	13.9		18.5		5.1111		0.7	

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mengukur prestasi kerja pegawai pada kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Perekonomian) dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju.

1) Hasil dan Olah Statistik

a). Analisis regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Perekonomian) Makassar. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah $\alpha = 10\%$

Berdasarkan hasil *output SPSS Statistik 22.0 for windows* pada tabel 4.9, maka persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 0,603 + 0,861x$$

- $a = 0,603$

Nilai dari konstanta sebesar 0,603 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel pelatihan adalah konstan (tidak berubah), maka prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0,603.

- $bX = 0,861$

Variabel pelatihan mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 0.861 artinya, jika variabel pelatihan mengalami peningkatan sebesar 0,861 maka, prestasi kerja pegawai akan meningkat secara linier sebesar 0,861. Sebaliknya jika variabel pelatihan mengalami penurunan maka, prestasi kerja pegawai akan menurun pula.

2) Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Adapun hasil Uji F sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.024	1	5.024	55.055	.000 ^b
Residual	3.285	36	.091		
Total	8.310	37			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Hasil perhitungan statistik uji-F pada tabel 4.8 menunjukkan nilai F hitung sebesar 55,055. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,36 dengan signifikansi 10% (0,10). Jadi jadi dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55,055 > 2,36$) dengan $sig\ F\ 0,000 < 0,10$, ini berarti bahwa variabel independen pelatihan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga dinyatakan hipotesis pertama yang diajukan diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Adapun hasil Uji t sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.603	.354		1.703	.097
Pelatihan	.861	.116	.778	7.420	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk variabel pelatihan, nilai t hitungnya sebesar 7,420 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,10 (10%) sebesar 1,290 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai

signifikan yaitu $0,000 < 0,10$ artinya individual variabel pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan pada data tersebut, variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima, dan dari variabel pelatihan dominan berpengaruh yang memperoleh nilai $t_{hitung} = 7,420$ sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1

Tabel Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.594	.30209

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa adjusted R square memiliki nilai sebesar 0,594. Artinya variabel pelatihan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 59,4% dan sisanya adalah 41% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh secara simultan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independen pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai adalah 55,055 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000.

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga adanya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai secara signifikan. Ini berarti semakin baik program pelatihan berakibat pada semakin baiknya prestasi kerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai adalah 7,420 dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel pelatihan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap penelitian yang telah penulis lakukan yaitu mengenai pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dengan mengacu kepada hasil analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Prekonomian), maka diambil kesimpulan:

- 1) Terdapat pengaruh secara simultan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Prekonomian) telah berjalan dengan baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa jenis pelatihan, materi pelatihan dan waktu pelatihan yang digunakan mempengaruhi pencapaian prestasi kerja para pegawai.
- 2) Prestasi kerja pada kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Prekonomian), telah mengalami peningkatan dengan baik. Hal itu ditunjukkan dengan adanya pelatihan smart office dan UMKM yang dilaksanakan 3 (tiga kali) 2 bulan sehingga pencapaian prestasi kerja pada pegawai meningkat.
- 3) Berdasarkan hasil analisis dan dengan menggunakan metode statistik disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Gubernur Sulawesi Selatan (Biro Bina Prekonomian).

6. REFERENSI

- Abiodun, E. J. (1999). *Human resources management: an overview*. Concept Publication, Shomolu, Lagos.
- Ahmad, Pratama. Putra. (2011). Penataan Ruang Berbasis Mitigasi Bencana Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Penganggulangan Bencana Volume 2 Nomor 1 Tahun 2010* .
- Beardwell, L. H. (2004). *Human resource management: a contemporary appeal*. 4th ed., Harlow: Prentice Hall.
- Becker, G. S. . (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis . *Journal of political economy* , 70 (5, Part 2), 9 -49. <https://doi.org/10.1086/258724> .
- Betcherman, G. (1992). Are Canadian firms underinvesting in training? *Business Canadian Business Economics* , 1(1) , 25 -33.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Guion. (1965). *Managemen* . Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswana. M. M., (2011). *Pelatihan Dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM* . Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara, P. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga*. Jakarta: Erlangga.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Po. Mulya Sari Pratama Cianjur. *ejurnal business and managemen* .
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing service.
- Sutrisno, Edy. (2014) *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- UUD Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 31 Tahun 2007 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintahan Daerah.
- Veitzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Weil, A, &. W. (2004). Human Resource Development In France : the corpotare perpestive. *Journal Of European Industrial Training*. <https://doi.org/10.1108/03090590510621036>
- Wijono, S. (2010). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Zulkifli, I. &. (2009). Determinants of training and its impact on firm's performance: evidence from Malaysia. *The Indian Journal of Labour Economics*, 52 (3), (3), (3), 433-447 .