

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SANGALLA KABUPATEN TANA TORAJA

Imran Taufik¹, Ihsan Guntur², Misbahuddin³, Nashriah Akil⁴, Abdullah⁵

Universitas Handayani Makassar¹, STIM LPI Makassar¹³⁵, STIE Amkop Makassar⁴

Imran_taufik@handayani.ac.id ; Ihsanguntur30@gmail.com; Misbahuddin42@yahoo.com;
nashriahakil@gmail.com ; abdullahharly@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, sedangkan sampel yang di ambil berjumlah 42 orang pegawai. Teknik analisis regresi linear sederhana yang di gunakan pada penelitian ini dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian tersebut telah di uji validitas dinyatakan valid dan dengan skor terkecil dari indikator kembalinya modal 0,362 dan skor tertinggi prestasi kerja (Y) yaitu 0,720 di nyatakan valid. Hasil uji reliabilitas bahwa dengan kedua variabel yaitu melebihi Cronbach Alpha > 0,6 sehingga penelitian tersebut di katakan reliabel atau layak untuk di lanjutkan.

Hasil penelitian secara parsial dapat diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Kemudian untuk uji t dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai $t_1 : 0,025 = 2,02108$ (berdasarkan nilai tabel statistik t dengan $v = 40$ dan taraf signifikan = 0,025) sedangkan untuk t_{hitung} diperoleh nilai dari pengolahan data yang telah dilakukan sebesar 3,349 untuk itu dapat ditarik kesimpulan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk koefisien determinasi berdasarkan data yang ada diperoleh nilai koefisien determinasinya (R^2) 0,219. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh sebesar 21,9% terhadap prestasi kerja pada kantor Kecamatan Sangalla.

Kata kunci : pelatihan, prestasi kerja, pegawai

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas suatu organisasi atau lembaga. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkapasitas tinggi, karena pengetahuan atau kemampuan profesional akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pelayanan terbaik tidak terlepas dari peran masing-masing karyawan. Karyawan harus bekerja paling baik untuk melihat atau mengukurnya melalui kinerja mereka.

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan guna mencapai hasil kerja yang telah ditentukan. Efisiensi kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan dan sikap karyawan. Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Pegawai Negeri Sipil Nasional dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (Pasal 22) Republik Indonesia disebutkan bahwa PPPK (pegawai pemerintah yang memiliki perjanjian kerja) berhak atas pengembangan kompetensi.

Dalam meningkatkan pembangunan daerah di tingkat kecamatan salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah kualitas pegawai yang ada. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat ditempuh beberapa cara misalnya melalui pelatihan. Upaya menciptakan kinerja dari pegawai bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak pegawai di Kantor Kecamatan Sangalla

yang masih belum menguasai keterampilan manajemen dan keahlian penerapan manajemen pada tempat kerjanya.

Untuk mengatasi rendahnya kompetensi atau pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya, Kantor Kecamatan Sangalla telah mengadakan beberapa pelatihan. Pelatihan ini tidak saja dilakukan didalam internal instansi tetapi juga dengan mengirim pegawainya untuk melaksanakan pelatihan ke tingkat Kabupaten maupun ke tingkat Provinsi. Pelatihan yang dilaksanakan tersebut diharapkan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk memperdalam pemahaman tentang fungsi dan tanggung jawab karyawan, maka fungsi dan tanggung jawab tersebut akan terlaksana dengan lebih baik selama pelatihan. Salah satu upaya yang di harapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program pelatihan. Bahkan untuk jenis pekerjaan yang sederhana pun, kadang – kadang seseorang juga mengalami kesulitan untuk melaksanakannya dengan baik dan lancar. Dengan adanya pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dimana hasil kerja dapat dicapai sesuai waktu yang ditetapkan, mutu hasil kerja yang sesuai standar, pegawai dapat diandalkan, mempunyai inisiatif, rajin dan disiplin serta menunjukkan perilaku yang baik didalam lingkungan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang artinya dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai suatu permasalahan tertentu. Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2020), adalah metode penelitian yang melibatkan analisis data berupa angka-angka yang akan dianalisis dengan menggunakan statistik sebagai alat bantu perhitungan, berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti untuk menentukan tujuan tertentu. Sampel

Menurut (Iii et al., 2011) menyatakan bahwa agar sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, maka pengembangan sampel harus menggunakan metode tertentu berdasarkan pertimbangan yang ada, yaitu sampel jenuh. Dengan demikian, peneliti mengumpulkan tiga puluh sampel.

Defenisi operasional

Definisi operasional pelatihan (X) adalah penjelasan rinci mengenai proses dan prosedur yang digunakan dalam mengimplementasikan pelatihan tertentu. Ini mencakup elemen-elemen penting seperti tujuan pelatihan, metode dan teknik yang digunakan, sumber daya yang dibutuhkan, serta evaluasi keberhasilan pelatihan. Dengan memiliki definisi operasional yang jelas, pelatihan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, sehingga mencapai hasil yang diinginkan dan menjadi variabel x pada penelitian ini.

Dan untuk variabel (Y) prestasi kerja pegawai adalah penjelasan rinci mengenai kinerja yang diharapkan dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ini mencakup kriteria dan indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai berhasil mencapai target dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja pegawai dapat diukur berdasarkan berbagai aspek, seperti: **Produktivitas, Efisiensi, Kreativitas, Kolaborasi, Komitmen**, Dengan memiliki definisi operasional yang jelas, organisasi dapat melakukan evaluasi

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen angket merupakan alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dari responden. Angket biasanya terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang dirancang untuk mengukur variabel tertentu. Berikut adalah beberapa jenis instrumen angket yang umum digunakan

dalam penelitian: **Angket Skala Likert:** Digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan tertentu, biasanya menggunakan skala 5.

Menurut Misbahuddin (2016), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian adalah bagian dari populasi (berupa objek atau individu) yang diambil dengan cara tertentu yang juga mempunyai ciri tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap representatif dari populasi yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian digambar. kesimpulan Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik random sampling. Menurut Sugiyono (2013) Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara individu maupun kolektif diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang sesuai dengan jumlah populasi.

Teknik Analisis Data

Dari semua data yang di dapatkan maka berikutnya akan di lakukan analisis data. Dengan melakukan analisis data untuk mengelompokkan data variabel dan beberapa jawaban dari pertanyaan tersebut, maka tabel dan ketersediaan data pada variabel dari segala tabel jawaban yang di dapatkan, lalu menyediakan data pada setiap variabel yang telah di teliti, dan menghitung atau membuktikan daripada menguji hipotesis yang sudah di ajukan.

Uji Vadilitas dan Reliabilitas

1. Uji Vadilitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan validitas sebuah survei, menurut Iii & Reliabilitas (2013).

Sebuah kuesioner dianggap valid apabila pertanyaannya dapat menunjukkan apa yang akan diukur Dengan menggunakan degree off freedom (df) = n-2, nilai r-hitung dan nilai r tabel dibandingkan untuk menguji validitas penelitian. Jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dianggap valid. Jika nilai r-hitung kurang dari rtabel dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Iii & Reliabilitas, (2013) uji reliabilitas adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur satu koesioner dengan merupakan indikator antara variabel dan konstrukstur. Suatu kuesioner di katakan reable atau bijak apabila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini di uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode internal consistency reability yang menggunakan uji Cronhbach Alpha untuk menentukan seberapa baik item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Dengan pengukuran apabila nilainya lebih besar dari 0,6 maka kuesioner sebagai alat untuk mengukur nilai yang dinyatakan tidak reliabel. Dari beberapa penjelasan tersebut rumus yang di gunakan adalah :

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

$$\text{Sebagaimana rumus varians adalah : } \sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

$r = 11$ = reabilitas instrumen k = banyaknya soal $\sum \sigma_t^2$ = jumlah Varians Bulie
 σ_t^2 = Varians $\sum x$ = Jumlah n = Jumlah Respoden

Uji Hipotesis yang di lakukan pada penelitian ini yaitu variabel independen dan dependent di mana variabel independent yaitu variabel independen perspektif teknologi (X), variabel dependen pendapatan petani (Y) adalah variabel yang mempengaruhi sedangkan variabel dependen (Y) adalah variabel yang mempengaruhi atau terikat. Berikut adalah pengujian hipotesis pada penelitian ini :

uji T di gunakan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (independen) terhadap variabel prestasi kerja (indenpenden), di mana jika nilai t hitung > t tabel maka hipotesis yag di ajukan di terima. Nilai t hitung yang dapat di lihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di peroleh melalui sig. kesalahan = 0,05. Untuk menetapkan uji hipotesis di perlukan syarat sebagai berikut. Jika t hitung < t tabel, maka Ho di terima dan Ha di tolak (tidak berpengaruh) Jika t hitung > t tabel, maka Ho di tolak dan Ha di terima (berpengaruh).

Uji F di lakukan untuk melihat apakah model regresi tersebut layak atau tidak. di lakukan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Dalam penelitian uji F di lakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh apabila terhadap variabel dependen dan independen, kriteria pengujian. pvalue < 0,5 maka uji model ini layak untuk di gunakan pada penelitian. pvalue > 0,5 maka uji model ini layak untuk di gunakan pada penelitian.

Regresi sederhana alat analisis yang di lakukan untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). dari penjelasan tersebut regresi sederhana yaitu salah satu cara yang di gunakan untuk mengetahui hubungan antara persamaan regresi linear sederhana untuk mengukur variabel X terhadap variabel Y yaitu : $y = a + bx + e$ **Di mana** : X = Variabel Bebas Y = Variabel a = Konstanta b = Koefisien Regresi

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori – teori yang berkaitan, maka penulis mengemukakan dugaan sementara sebagai berikut: diduga pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Sangalla, Kabupaten Tana toraja

PEMBAHASAN

Uji Variabel Secara Parsial

Tujuan dari pengujian variabel independent secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Tingkat keyakinan dalam pengujian hipotesis ini adalah 95% dengan tingkat kepercayaan α sebesar 0,05 (5%). Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Tabel Hasil Analisis Regresi Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,048	2,420		10,351	,000
Pelatihan Kerja	,269	,080	,468	3,349	,002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Tahun 2021

Sedangkan untuk nilai t_{tabel} dapat dihitung sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = \alpha / 2 ; n - k - 1$$

$$= 0,05/2 ; 42 - 1 - 1$$

$$= 0,025 ; 40$$

Dimana : α = tingkat signifikan yaitu 0,05
n = jumlah sampel (42 orang)
k = jumlah variabel independent

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai $t_{1 : 0,025} = 2,02108$ (berdasarkan nilai tabel statistik t dengan $v = 40$ dan taraf signifikan = 0,025)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja di kantor Kecamatan Sangalla. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat hasil pengujian variabel independent secara parsial dengan variabel dependent. Pedoman H_0 dan H_1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja

H_1 pelatihan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} serta melihat nilai signifikansinya. Dimana jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini mengartikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan diatas maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel pelatihan kerja adalah 3,349 dan t_{tabel} adalah 2,02108, untuk itu dapat ditarik kesimpulan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengujian hipotesis untuk menunjukkan tingkat signifikansi variabel pelatihan kerja terhadap prestasi kerja adalah 0.002 yakni lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga H_1 dapat dibuktikan dengan hasil H_1 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah analisis untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya. Variabel bebas yang saling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari koefisien korelasi parsial yang paling besar. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel dependent dalam menjelaskan variabel independennya.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel Koefisien Daterminasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,468 ^a	,219	,200	2,79100	1,744

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS

Berdasarkan data yang ada diatas diperoleh nilai koefisien determinasinya (R^2) 0,219. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh sebesar 21,9% terhadap prestasi kerjapada kantor Kecamatan Sangalla. Adapun sisanya merupakan sumbangan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Hasil penelitian secara parsial dapat diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Kemudian untuk uji t dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai $t_1 : 0,025 = 2,02108$ (berdasarkan nilai tabel statistik t dengan $v = 40$ dan taraf signifikan = 0,025) sedangkan untuk t_{hitung} diperoleh nilai dari pengolahan data yang telah dilakukan sebesar 3,349 untuk itu dapat ditarik kesimpulan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolakdan H_1 diterima.

Untuk koefisien determinasi berdasarkan data yang ada diperoleh nilai koefisien determinasinya (R^2) 0,219. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh sebesar 21,9% terhadap prestasi kerjapada kantor Kecamatan Sangalla.

DAFTAR PUSTAKA

- ARIFIN, M. (n.d.). IMPLEMENTASI PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember (Studi Deskriptif Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember). *Repository.Unej.Ac.Id*. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/76304>
- Handoko, A. T. (2015). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DABIN IV KECAMATAN WATUKUMPUL KABUPATEN PEMALANG*.

lib.unnes.ac.id. <http://lib.unnes.ac.id/20494/>

Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2243>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Evaluasi Kerja. In *PT.Refika Aditama*.

Nurdiansah, H. (2017). PELAKSANAAN PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DALAM MEMUTUS RANTAI KEMISKINAN OLEH UNIT PELAKSANA PROGRAM KELUARGA HARAPAN *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat/article/view/761>

Samsudin, A. (2017). *Analisis Minat Masyarakat Terhadap Produk Perbankan Syariah di Kabupaten Tangerang*. repository.uinjkt.ac.id. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/41017>

SANGADAH, N. I. M. (2019). MANAJEMEN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN AGROBISNIS DI PONDOK PESANTREN NURUL HUDA LANGGONGSARI KECAMATAN CILONGOK KABUPATEN repository.iainpurwokerto.ac.id. <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/5429/>

SIMAMORA, L. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PU PENGAIRAN KABUPATEN *Repository.Unej.Ac.Id*. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/78645>

Sofyan, P., Dahliana, K., & PURBO, J. (2020). ... *KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PELANGGAN BUKALAPAK DI KOTA* repo.bunghatta.ac.id. <http://repo.bunghatta.ac.id/542/>

Subagyo, A. (2020). *Aplikasi Metode Riset: Praktik Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mix Methods*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=AtbtDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=%22motivasi+kinerja%22+prestasi+akademik&ots=GFFfejJOdr&sig=IGZFzvfhLYi0Mq9NsS0ciZmVaSM>

Sutrisno, A., & Riyadi, R. (n.d.). PENGARUH MODAL KERJA TERHADAP LABA PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) Tbk. In *repository.unmul.ac.id*. https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/21736/Jurnal_Nasional_Sutrisno,_Arwin,_Riyo.pdf?sequence=1

Wahyudi, A. (2018). TRANSFER TEKNOLOGI PENGOLAHAN MANISAN CARICA PADA KELOMPOK MASYARAKAT DIENG KULON BANJARNEGARA. *Jurnal Ilmiah Media Agrosains*. <https://jurnal.polibara.ac.id/index.php/agrosains/article/view/28>