

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGHARGAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU
MAKASSAR**

Avelina Isa¹, Pra Gemini², Monalisa³
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
isaave455@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini yaitu Dinas Penanaman modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Yang merupakan kantor pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan pergerakan data yang menggunakan sampel dan metode dasar modal dan pelayanan terpadu satu pintu Makassar, dengan tujuan untuk mengetahui: (1). Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan menggunakan, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi tahapan pengumpulan data dan penarikan kesimpulan dan metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepatuhan terhadap pedoman standar pelayanan public dikantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Makassar. Pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai . Demikain pula dengan penghargaan yang diterima pegawai, sangat mempengaruhi kinerja pegawai lingkup Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Penghargaan

PENDAHULUAN

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan ukuran yang digunakan untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja para pegawai yang bekerja didalamnya. Kinerja yang baik dapat dikatakan apabila pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena biasanya kinerja dinilai berdasarkan apa yang telah dicapai pegawai dan bagaimana hasil kerja yang dicapai sebelum bekerja. Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Perusahaan harus berinvestasi dalam penguatan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Mengingat pentingnya, sumber daya manusia meliputi peran, manajemen dan komitmen pegawai yang diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, organisasi harus memenuhi beberapa kriteria dengan mengadopsi konsep dan teknik sumber daya manusia yang tepat, salah satunya adalah pelatihan dan penghargaan profesional. Dari perspektif manajemen manusia, ditemukan bahwa aspek pengembangan yang mencakup program pelatihan merupakan aspek yang sama pentingnya dengan aspek peningkatan kinerja lainnya. Pelatihan pegawai adalah proses menanamkan pengetahuan dan keterampilan khusus. Oleh karena itu, pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga lebih profesional dan kompeten.

Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Makassar
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Makassar

Tujuan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Makassar

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia global adalah penggunaan sumber daya internasional untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memandang batasan geografis.

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:197) bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan keterampilan, sikap, tingkah laku dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkuprawira (2014:135), pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart.

Rivai (2014:211) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori

Pengertian Penghargaan

Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2014:514).

Penghargaan adalah insentif positif yang berupa penghargaan, anugerah, dan imblan akibat hasil kerja yang baik yang dilakukan karyawan (Siagian, 2016:68).

Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dala memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian. Tidak hanya pegawai yang melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan. pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan

Hipotesis

1. Diduga bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Makassar.
2. Diduga bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Makassar.

METODOLOGI

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji adakah pengaruh antara pelatihan kerja dan penghargaan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Pelatihan Kerja

X₂ = Penghargaan

A = Konstanta

β₁, β₂, = Koefisiensi masing-masing variable

ε = Kesalahan

HASIL

Dalam deskripsi responden diuraikan karakteristik responden yang dilibatkan dalam penelitian ini. Deskripsi responden ini dimaksudkan untuk melihat tingkat pemahaman dan kapasitas responden terhadap pernyataan dalam kuisiонер penelitian. Karakteristik responden yang dimaksud adalah responden menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan masa kerja.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki laki	37	74,0
Perempuan	13	26,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa jumlah responden yang terbanyak mengisi kuisiонер adalah responden laki-laki berjumlah 37 orang dengan persentase 74%. Sementara sisanya adalah responden perempuan berjumlah 13 orang dengan persentase 26%.

Tabel 4.2. Karakteristik Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-3 Tahun	15	30,0
31-40 Tahun	23	46,0
41-50 Tahun	10	20,0
>50 Tahun	2	4,0
TTotal	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan table 4.2 diatas, terlihat bahwa responden terbanyak adalah responden dengan usia antara 31-40 tahun yaitu 23 responden. Disusul oleh responden dengan usia antara 21-30 tahun yang berjumlah 15 responden. Sementara responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 10 responden. Selebihnya adalah responden dengan usia > 50 tahun hanya 2 responden dari 50 responden yang menjawab kuisiонер.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S2	2	4,0
S1	28	56,0
D3	10	20,0
SLTA	10	20,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan table 4.7 diatas, terlihat bahwa responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu 67 responden. Disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan DIII yang berjumlah 20 responden. Sementara responden dengan tingkat pendidikan SLTA sederajat berjumlah 13 responden. Selebihnya adalah responden dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 12 responden atau 1.8% dari total responden.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

		Frequency	Valid Percent
Valid	1-5 tahun	13	26,0
	5-10 t tahun	25	50,0
	10 tahun keatas	12	24,0
	Total	50	100.0

Berdasarkan table 4.8 diatas, terlihat bahwa responden terbanyak adalah responden dengan periode masa kerja antara 5 – 10 yaitu 25 responden atau 50%. Disusul oleh responden dengan masa kerja antara 1-5 tahun, tahun yang berjumlah 13 responden atau 26%. Sementara responden dengan masa kerja 10 tahun keatas berjumlah 12 responden atau 24%.

Hasil Uji Validitas

Pengujian legitimasi dilakukan berdasarkan pemeriksaan objek, yaitu menghubungkan skor setiap objek dengan skor variabel (jumlah semua skor objek pertanyaan). Metode koneksi menggunakan Pearson Correlation, ditentukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hal-hal pertanyaan dinyatakan sah dengan asumsi bahwa mereka memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji legitimasi dilihat dari estimasi dengan menggunakan SPSS disajikan pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5. Hasil Uji Vaiditas Pelatihan Kerja (X1)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0.574	0,279	Valid
2	X1.2	0.631	0,279	Valid
3	X1.3	0.686	0,279	Valid
4	X1.4	0.664	0,279	Valid
5	X1.5	0.736	0,279	Valid
6	X1.6	0.686	0,279	Valid
7	X1.7	0.664	0,279	Valid
8	X1.8	0.736	0,279	Valid
9	X1.9	0.736	0,279	Valid

Sumber :Olah data, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5. hasil uji validitas memperlihatkan bahwa dari 9 item pertanyaan pada variabel Pelatihan Kerja, keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} . Dengan demikian kuesioner yang digunakan oleh variable Pelatihan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Penghargaan

NO	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0.748	0,279	Valid
2	X2.2	0.616	0,279	Valid
3	X2.3	0.695	0,279	Valid
4	X2.4	0.534	0,279	Valid
5	X2.5	0.603	0,279	Valid
6	X2.6	0.613	0,279	Valid
7	X2.7	0.655	0,279	Valid
8	X2.8	0.712	0,279	Valid
9	X2.9	0.708	0,279	Valid
10	X2.10	0.643	0,279	Valid
11	X2.11	0.698	0,279	Valid
12	X2.12	0.731	0,279	Valid
13	X2.13	0.696	0,279	Valid
14	X2.14	0.666	0,279	Valid

Sumber :Olah data, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6. hasil uji validitas memperlihatkan bahwa dari 14 item pertanyaan pada variabel Penghargaan, keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} . Dengan demikian kuesioner yang digunakan oleh variable Penghargaan dinyatakan valid.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0.617	0,279	Valid
2	Y.2	0.786	0,279	Valid
3	Y.3	0.576	0,279	Valid
4	Y.4	0.656	0,279	Valid
5	Y.5	0.617	0,279	Valid
6	Y.6	0.786	0,279	Valid
7	Y.7	0.565	0,279	Valid
8	Y.8	0.765	0,279	Valid
9	Y.9	0.678	0,279	Valid
10	Y.10	0.556	0,279	Valid

Sumber :Olah data, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7. hasil uji validitas memperlihatkan bahwa dari 10 item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai, keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan

rtabel. Dengan demikian kuesioner yang digunakan oleh variable Penghargaan dinyatakan valid.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Makassar. Dalam banyak organisasi, pelatihan kerja diimplementasikan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai. Berikut ini adalah beberapa poin yang dapat dibahas mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, beserta beberapa penelitian terdahulu yang relevan, yaitu:

a. **Peningkatan Kompetensi:**

Pelatihan kerja yang efektif dapat meningkatkan kompetensi pegawai, memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan lebih baik. Penelitian oleh Huang et al. (2018) menunjukkan bahwa pelatihan yang terarah pada pengembangan keterampilan teknis dan manajerial dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

b. **Pengetahuan yang Diperbarui:**

Pelatihan kerja membantu pegawai untuk memperbarui pengetahuan mereka tentang industri, produk, atau proses kerja terkait. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Feirong Yuan dan Xiaodan Li (2020), ditemukan bahwa pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan pengetahuan pegawai dan, akibatnya, berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

c. **Pengembangan Keterampilan:**

Pelatihan kerja memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Penelitian oleh Saks dan Belcourt (2006) menunjukkan bahwa pelatihan yang difokuskan pada pengembangan keterampilan teknis dan interpersonal berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

d. **Peningkatan Sikap Kerja:**

Pelatihan kerja juga dapat mempengaruhi sikap kerja pegawai, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Studi oleh Joo dan Park (2010) menemukan bahwa pelatihan yang efektif memiliki hubungan positif dengan sikap kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka.

e. **Dampak Jangka Panjang:**

Pelatihan kerja yang berkelanjutan dan berkesinambungan dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi. Penelitian oleh Baldwin dan Ford (1988) menunjukkan bahwa pelatihan yang berkesinambungan dapat meningkatkan adaptabilitas pegawai terhadap perubahan, sehingga mendukung kinerja mereka dalam jangka waktu yang lebih lama.

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menerima penghargaan dan pengakuan atas kontribusi dan pencapaian mereka dapat memberikan dorongan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat keterikatan dengan organisasi. Berikut ini adalah beberapa poin yang dapat dibahas mengenai pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai:

a. **Motivasi:**

Penghargaan yang diberikan secara adil dan tepat waktu dapat menjadi pendorong motivasi bagi pegawai. Penghargaan dapat memberikan insentif untuk mencapai target

kerja yang ditetapkan dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap pencapaian hasil yang baik.

b. Peningkatan Kepuasan Kerja:

Menerima penghargaan yang diakui oleh atasan atau organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Rasa dihargai dan diakui atas usaha dan kontribusi mereka dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

c. Produktivitas yang Meningkat:

Ketika pegawai merasa dihargai dan diberi penghargaan, hal ini dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih efisien, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal.

d. Peningkatan Kolaborasi dan Timwork:

Penghargaan yang diberikan kepada individu atau tim kerja dapat mendorong kerja sama dan kolaborasi yang lebih baik antara pegawai. Pegawai cenderung lebih terbuka untuk berbagi pengetahuan, ide, dan pengalaman ketika mereka merasa dihargai dan diakui.

e. Peningkatan Loyalitas dan Retensi Pegawai:

Penghargaan yang diberikan dengan tepat dapat membantu membangun hubungan yang kuat antara pegawai dan organisasi. Hal ini dapat berdampak positif pada retensi pegawai, mengurangi tingkat turnover, dan mempertahankan bakat-bakat yang berharga dalam organisasi.

KESIMPULAN

Pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan penghargaan yang diterima pegawai, sangat mempengaruhi kinerja pegawai lingkup Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasnianti, H., Rum, M., & Irfan, A. (2022). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberian Insentif, Penguatan Kompetensi Dan Penyediaan Fasilitas Pada Sekolah lanjutan di Kabupaten Mamasa. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 510-524.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 681-687.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Strategi*. Jakarta :Ghalia Indonesia. 56-135
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora. F. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian