

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA PANAKUKKANG KECAMATAN PALANGGA KABUPATEN GOWA

Restu Iksa Mahesa¹, Milka Pasulu², Pra Gemini³
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
restu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Panakukkang Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan teknik kuesioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Kantor Desa Panakukkang yang berjumlah 55 orang Karyawan dengan menggunakan sampel jenu diperoleh 55 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi Normalitas, Asumsi Heteroskedastisitas, dan Asumsi Multikolinearitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa Pelatihan Kerja dengan nilai 4.137 memiliki hubungan positif dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : *Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Meskipun dengan majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan bahan yang memadai, jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki *skill* yang baik, maka akan menjadi sulit untuk mengembangkan sebuah perusahaan untuk membawanya mencapai tujuan. Menurut Malayu Hasibuan (2011), manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun penerapan teknologi pada perusahaan sangat canggih. Teknologi canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen organisasi atau perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas tinggi maka akan meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan. Kinerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan akan sangat berperan dalam pengembangan perusahaan di masa yang akan datang karena kinerja adalah sebuah ukuran keberhasilan atau tidaknya pencapaian tujuan sebuah perusahaan serta sebagai alat pembanding antara hasil kerja dan standar yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu kinerja sumber daya manusia yang digunakan oleh sebuah perusahaan harus terus dikembangkan dengan melakukan berbagai evaluasi pada peningkatan kinerja sumber daya manusia diantaranya adalah

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi, sistem kompensasi yang memotivasi, serta pelatihan dan pengembangan kepada sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan sangat membantu dalam pencapaian kinerja karyawan yang produktivitasnya dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi maupun perusahaan sangat diperlukan adanya program pelatihan karyawan, karena dalam sebuah perusahaan, atau instansi diperlukan adanya kompetensi dan persaingan yang ketat pada masing-masing bidangnya. Hal yang harus dilakukan dalam program pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan etos kerja dan kemampuan karyawan dalam perusahaan, mengingat banyaknya karyawan yang masih belum memiliki skill, kompetensi, maupun keahlian yang memadai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Leonard Nadler (Abdorrakhman, 2011) Menurutnya bahwa pelatihan adalah proses belajar untuk menguasai keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baru untuk mempersiapkan seseorang agar mampu melakukan pekerjaan yang saat ini menjadi tanggung jawabnya kelak sebagai bagian dari perkembangan individu maupun organisasi di mana ia bekerja. Proses pelatihan merupakan salah satu upaya organisasi maupun perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina karyawan agar menjadi lebih produktif. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Elizar, Tanjung, Hasrudy 2018), bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Pelatihan ini terfokus pada pengajaran Pegawai tentang bagaimana mereka dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tupoksi dan membantu mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kinerja yang efektif. Kantor desa adalah salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa. Pegawai kantor desa bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat desa dalam berbagai aspek, seperti administrasi kependudukan, pelayanan kesehatan, pendidikan, dan lain sebagainya. Namun, dalam prakteknya, masih terdapat beberapa masalah dalam pelayanan yang diberikan oleh pegawai kantor desa. Beberapa masalah tersebut antara lain adalah lambatnya respon dalam memberikan pelayanan, tidak sesuai dengan harapan masyarakat, serta kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Masalah tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan pelatihan kerja kepada pegawai kantor desa agar mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan kerja yang diberikan dapat mencakup berbagai aspek yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai kantor desa, seperti pengelolaan administrasi, pelayanan publik, pelatihan kerja, dan sebagainya.

Dalam konteks ini, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa. Dengan mengetahui pengaruh tersebut, dapat diambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kantor desa kepada masyarakat desa. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja yang diberikan oleh instansi dalam pencapaian tingkat kinerja tersebut dan melihat sekilas tinjauan teori dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Panakukkang Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan pada bagian Latar Belakang, Maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Panakukkang Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa ?.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu: Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Panakukkang Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa.

TINJAUAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan maupun instansi yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai maupun karyawan. Kasmir, 2017 mengatakan bahwa bagi seluruh calon karyawan baru agar siap untuk ditempatkan di bidang pekerjaan tertentu, perlu terlebih dulu untuk mengikuti pelatihan. Siap dalam arti mampu bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan baru perlu penambahan pengetahuan agar mampu untuk menjalankan tugasnya dengan baik, yaitu melalui pelatihan baik yang bersifat soft competency maupun hard competency. Di samping untuk menambah pengetahuan calon karyawan yang masuk ke pelatihan untuk mengubah perilaku karyawan yang selama ini kurang baik. Dan tentunya pada akhirnya adalah untuk lebih mengenal lebih mendalam lingkup pekerjaan yang akan dihadapinya nanti.

Menurut Rivai dan Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Artinya untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya. Namun tidak semua orang dapat mengikuti pelatihan, karena memerlukan persyaratan tertentu. Oleh karena itu, hanya karyawan yang memang tenaganya dibutuhkan perusahaan yang perlu diikuti dalam pelatihan. Pengetahuan artinya melalui pelatihan diharapkan karyawan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Terkadang pengetahuan karyawan sangat minim, maka melalui pelatihan tentu akan mendapat tambahan pengetahuan. Demikian juga dengan kemampuan sering diartikan sebagai upaya seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Dalam praktiknya banyak karyawan memiliki kemampuan yang cukup besar tetapi belum dioptimalkan. *Skil* atau keahlian adalah keterampilan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaannya. Keahlian dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengalamannya selama bekerja. Artinya yang semula karyawan tidak memiliki keahlian tertentu dengan masuk pelatihan maka keahliannya bertambah. Demikian pula dengan pengalamannya bekerja dibidang-bidang tertentu akan dapat pula menambah atau meningkatkan keahliannya.

Indikator Pelatihan.

Setiap perusahaan berharap pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan hasil yang baik atau memuaskan. Namun dalam praktiknya banyak pelatihan yang mengalami kegagalan sekalipun karyawan sudah dilatih tetapi kemauan, kemampuan, dan perilakunya tidak banyak berubah.

Berikut ini Indikator - Indikator yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan (Kasmir, 2017) :

1) Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

2) Instruktur/pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang di transfer kepeserta pelatihan juga berkurang. Demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam hal mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkannya.

3) Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya. Materi pelatihan juga harus diberikan kepada peserta pelatihan yang memang seharusnya menerima materi tersebut. Artinya kemampuan peserta untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.

4) Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan, sehingga hasilnya kurang optimal.

5) Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang di perolehnya kurang maksimal. Di samping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan disekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal, demikian pula sebaliknya.

6) Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan dan pengembangan yang diikutinya.

Kinerja

Kasmir, 2017 mengatakan bahwa sudah dapat dipastikan hampir semua orang bekerja ingin melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan. Timbul pertanyaan apakah karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan merupakan kinerja? Atau sebaliknya yang tidak mampu melaksanakan tugas yang di bebaskan juga merupakan kinerja. Jawabannya hanya saja yang mampu disebut berkinerja baik dan yang tidak mampu berkinerja kurang baik. Dalam praktiknya kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi. Untuk menambah pemahaman tentang kinerja berikut ini dikutip pendapat beberapa ahli yaitu: Menurut Moeheriono (2012) Kinerja performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

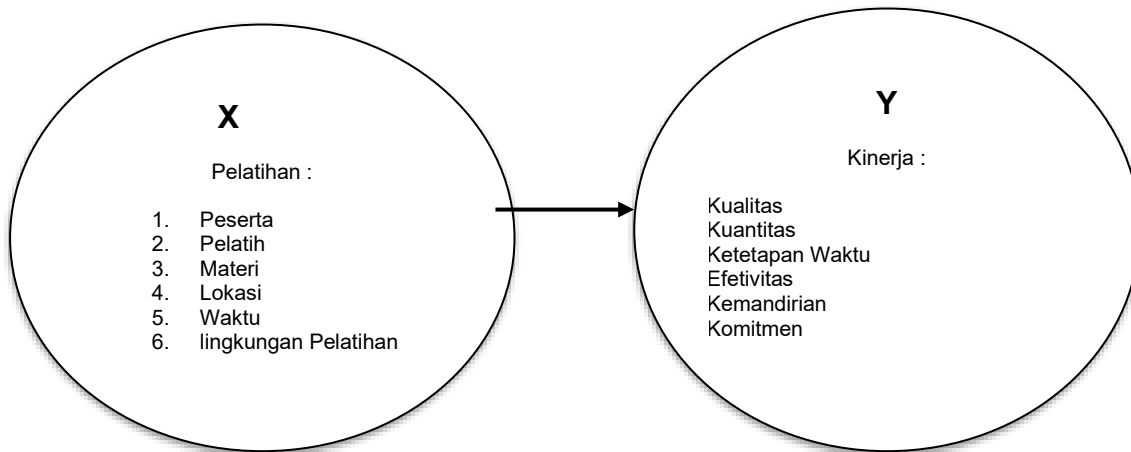
5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

6) Komitmen

Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Kerangka Pikir



Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah “Di duga bahwa pelatihan kerjaberpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Desa Panakukkang Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik berupa angka, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dan data akan didapat dengan menggunakan kuisioner yang memiliki instrumen penelitian skala likert sebagai alat ukur dari jawaban para responden dan kemudian di olah menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 25 dengan regresi sederhana.

Metode Analisis

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya (Indri A: 2018). Rumus korelasi yang dapat digunakan untuk menghitung adalah yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	: Korelasi antara x dan y
N	: Jumlah responden
$\sum xy$	: Jumlah antara perkalian skor x dan y
$\sum x$	: Jumlah seluruh skor x
$\sum x^2$	: Jumlah seluruh kuadrat skor x
$\sum y$	: Jumlah skor y
$\sum y^2$	: Jumlah seluruh kuadrat skor y

Hasil perhitungan dari rumus itu kemudian dikonsultasikan dengan r tabel yang memakai taraf signifikan 5%. Jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total (item kuesioner dinyatakan valid). Jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, maka *item* pertanyaan dalam kuesioner

tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (*item* keusioner dinyatakan tidak valid) (Raharjo, S. 2013).

2. Uji Reabilitas

Menurut Imam Ghozali (2011) uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menganalisis reabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji *Cronbach Alpha*. Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai *intercept* (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik.

Menurut Imam Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha >0,6.

3. Uji Hipotesis (Regresi Sederhana)

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan spss, prosedur analisis dalam penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier sederhana.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier sederhana sebagaimana rumus regresi tersebut sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b : Koefisien regresi

X :

e :

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan komputer dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 23.0. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.681	1.113	
	Pelatihan Kerja	.167	.167	.106

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi Standardized coefficients, nilai koefisiennya sebagai berikut :

$$Y = 2.681 + 0.167X_1 + 0.774 X_2 + 1.113 e$$

1. Konstanta 2.681 berarti bahwa Kinerja Pegawai akan tetap konstanta sebesar 2.681 jika tidak ada pengaruh dari variabel X
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0.167 menyatakan Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.167 artinya jika pelatihan kerja meningkat sebesar 1% maka kepuasan kerja meningkat menjadi 16.7%.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independent Pelatihan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independent tersebut terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan pada tabel berikut

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.746	2.991		2.255	.035
	Pelatihan Kerja	1.153	.279	.635	4.137	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

1) Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel dimana nilai *t hit* untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 4.137 pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai *t tab* dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $55-2-1 = 52$ maka diperoleh nilai *t tab* 2.007. Oleh karena itu nilai *t hit* untuk koefisien variabel Pelatihan Kerja sebesar 4.137 lebih besar dari *t tab* sebesar 2.007 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Pelatihan Kerja (X) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji F (Simultan)

Uji model dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah model yang disusun peneliti dapat diterima dan dilanjutkan ke analisis data selanjutnya. Data pengambilan keputusan dalam uji model ini yaitu $F_{hitung} > F_{tabel} = 3.175$ yang diperoleh dari rumus FINV pada excel, maka model tersebut diterima. Hasil uji model dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.213	2	47.107	11.554	.000 ^b
	Residual	85.620	21	4.077		
	Total	179.833	23			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Pernyataan Hipotesis Pelatihan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Panakkukang Kecamatan Pallangga Kab Gowa. Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian model diperoleh nilai F-hitung (11.554) lebih besar dari F-tabel (3,175), sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yang Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Maka dapat diartikan bahwa hipotesis diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kecil untuk model analisis. Sementara itu nilai Koefisien Determinasi (R^2) variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan pada tabel berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.479	2.019
a. Predictors: X				
b. (Constant): Y				

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien hasil uji determinasi = 0.524, artinya variabel Pelatihan Kerja mempengaruhi variabel kinerja Pegawai 52.4% sisanya 47.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pelatihan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Analisis uji-f untuk nilai F-hitungnya sebesar (11.554) lebih besar F-tabel (3,175), sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai F-hitung lebih besar F-tabel yang Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Panakkukang Kecamatan Pallangga Kab Gowa. Maka dapat diartikan bahwa hipotesis diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Dari Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Panakkukang Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Pada hipotesis pertama telah dibuktikan bahwa berpengaruh Positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Pelatihan Kerja, maka terjadi peningkatan pada Kinerja Pegawai dan berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Desa Panakkukang maka dinyatakan hipotesis pertama diterima.

Pada hipotesis kedua telah dibuktikan dengan pengujian secara simultan (uji-F) bahwa variabel independen, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada Kantor Desa Panakkukang maka dinyatakan hipotesis kedua diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulla, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agung. (2011). *Metode Penelitian*. Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Berliandaldo. (2016). *Strategi Penerapan Talent Management dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Flippo, E. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga.
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 201-211.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238-245.
- Karlina, N., Irfan, A., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. *EBISMAN: eBisnis Manajemen*, 1(4), 08-22.
- Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521-532.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 681-687.