

**ARTIKEL ILMIAH**

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN  
TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA  
GURU PNS SLTP N 2 RAMBAH HILIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*



**OLEH :**

**LATIFAH DAHLAN**

**NIM: 1225054**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN  
2016**

## PENDAHULUAN

pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Program pelatihan pegawai diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu wahana paling efektif yang dapat dan harus digunakan oleh suatu organisasi untuk mengembangkan pegawainya melalui pemberian pelatihan. Pemberian pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai agar nantinya mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pegawai bersemangat untuk bekerja. Pelatihan pegawai dianggap semakin penting manfaatnya, karena sumber daya manusia adalah harta atau asset berharga yang dimiliki suatu organisasi dan juga yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya pelatihan adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi. Indikasi turunnya prestasi kerja pegawai nampak dalam pencapaian kinerja masih dibawah target yang telah

ditentukan.

SLTP N 2 Rambah Hilir merupakan salah satu sekolah negeri yang telah berdiri sejak 1982. Sekolah ini memiliki 15 orang guru PNS, 3 guru GB dan 5 Guru Honor Komite. Berikut daftar nama PNS SLTP N 2 Rambah Hilir.

Guru memiliki tugas pokok mengajarkan mata pelajaran kepada siswa. Dengan semakin berkembangnya dunia teknologi maka pola pendidikan yang diberikan kepada siswa juga mengalami perkembangan. Pendidikan sekarang ini mulai berbasis teknologi, sedangkan guru yang bertugas sebagai pengajar kurang memahami perkembangan teknologi. Sehingga penyampaian materi pelajaran sudah tidak relevan lagi dengan kondisi sekarang. Hal ini dapat menyulitkan penyampaian materi yang seharusnya bagus menjadi kurang sesuai dengan kurikulum yang ada.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, banyak guru yang kesulitan memberikan materi yang berbasis media elektronik maupun internet. Seperti pengguna Proyektor untuk menyampaikan materi ataupun bahan mata pelajaran yang harus didukung dengan media internet. Sehingga tuntutan materi yang harusnya disampaikan, menjadi tidak dapat tersampaikan dengan baik. Hal ini mempengaruhi kemampuan siswa dalam menyerap pelajaran yang harusnya dipelajari. Dari masalah yang ditimbulkan diperlukan pelatihan yang lebih baik lagi. karena pelatihan yang dilaksanakan masih perlu ditingkatkan. Selain itu prestasi kerja guru menjadi menurun karena tidak menguasai bahan untuk mengajar. Berikut merupakan prestasi yang pernah di kepada guru SLTP N 2 Rambah Hilir.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan data

dan fakta yang terjadi di SLTP N 2 Rambah Hilir maka penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul “Analisis pengaruh pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir”.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Pelatihan**

Pengertian pelatihan menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:50) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

### **Indikator - indikator Pelatihan**

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2009:46), diantaranya:

a. Instruktur  
Meningat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

b. Peserta  
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c. Materi  
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

### d. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

### e. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

### **Manfaat Pelatihan**

Menurut Mangkuprawira (2011:136), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut :

Manfaat untuk pelatihan.

- a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
- b. Memperbaiki moral pekerja.
- c. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
- d. Membantu pengembangan perusahaan.
- e. Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja manajer yang sukses.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2011:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

### **Indikator-indikator Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2009:95) indikator-indikator Prestasi Kerja, antara lain :

a. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap karyawan serta jabatannya dalam organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Kejujuran

Penilaian disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kedisiplinan

Penilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

e. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

f. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

g. Pengalaman

Penilai menilai pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

h. Prakasa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, menandatangani kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

i. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

j. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

### Tujuan Penilaian prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi antara lain :

- a. Mengetahui tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kecakapan, ketrampilan yang dimilikinya
- b. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description)
- c. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan/relawan yang berada dalam organisasi
- d. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan/relawan
- e. Melihat hasil dan mutu karyawan serta ke arah pencapaian pekerjaan yang lebih baik
- f. Memberi prestasi kepada karyawan yang bersangkutan sehubungan dengan pengembangan karirnya.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Ruang Lingkup Penelitian

.Tempat penelitian yang akan diambil yaitu pada SLTP N 2 Rambah Hilir. Untuk mencegah pembahasan yang meluas, maka dalam penulisan proposal ini dibatasi pada penilaian terhadap Prestasi kerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) SLTP N 2 Rambah Hilir.

## **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Dalam penelitian ini populasi yang diambil Guru PNS yang berjumlah 15 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 15 guru PNS. Teknik pengambilan sampel ini dipakai dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kondisi sebenarnya. Alasan lainnya kenapa metode ini digunakan yaitu jumlah populasi dianggap tidak terlalu banyak dan mudah dalam mengumpulkan datanya. Cara sensus ini biasanya dikenal dengan istilah total sampling atau Complete Enumeration yang digunakan jika jumlah populasi dari suatu penelitian tidak terlalu banyak (Prasetyo dan Jannah, 2009).

## **C. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

- a) Data Kuantitatif adalah data berupa angka-angka yang diperoleh dari SLTP N 2 Rambah Hilir, seperti jumlah pegawai dan data-data yang menunjang penelitian.
- b) Data Kualitatif adalah data yang diperoleh dari SLTP N 2 Rambah Hilir yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum instansi, hasil kuesioner, hasil wawancara dan

data-data lain yang menunjang penelitian.

### **2. Sumber Data**

Dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis data yang diperlukan berupa:

- a) Data Primer  
Yaitu data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan para karyawan ataupun data berupa pernyataan (responden).
- b) Data sekunder  
Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan guna memecahkan masalah dan data yang berhubungan dengan masalah penulis menggunakan 2 (dua) teknik pengumpulan data.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan cara :

- a. Interview yaitu penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait.
- b. Dengan kuesioner yaitu memperoleh informasi dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket yang diajukan kepada pihak yang berkepentingan.

## E. Definisi Operasionalisasi

**Tabel 1.3 Definisi Operasional**

Variabel penelitian	Defenisi	Indikator
Pelatihan (X)	Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. (Hasibuan, 2011:70)	a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Metode e. Sasaran (Anwar Prabu Mangku Negara (2010:57)
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2006:94)	a. Kesetiaan b. Kejujuran c. Kreatifitas d. Kerjasama e. kepemimpinan f. pengalaman g. Prakarsa h. kecakapan i. tanggung jawab (Malayu S.P. Hasibuan (2009:95)

Sumber : Malayu (2012), dan Susilo (2010)

## F. Instrumen Penelitian

Untuk mengukur nilai variabel, penulis menggunakan prosedur pengujian, yaitu :

### 1. Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk menguji keakuratan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam suatu instrument dalam pengukuran variabel. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri (Imam Ghozali, 2006:105).

Adapun rumus yang digunakan adalah

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

Keterangan:

r : Regresi

n : Jumlah Sampel yang diteliti

x : Variabel X (Pendidikan dan pelatihan)

y : Variabel Y (Prestasi Kerja)

Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu computer program SPSS.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2010 : 41-42).

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini teknik analisa data menggunakan regresi linier sederhana. Sudjana (2009: 310) menjelaskan bahwa secara matematis analisis regresi linear sederhana dapat dirumuskan, seperti :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan (Prestasi Kerja)

X = Variabel independen ( Pelatihan)

a = Konstanta (Nilai y apabila x = 0)

b = Koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = *Standard estimation of error*

Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu computer program SPSS.

## 2. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis

$H_1$ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir

$H_0$ : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Menentukan t hitung dengan bantuan SPSS

d. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df) = n-2

e. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika t hitung < t tabel

Ho ditolak jika t hitung > t tabel

f. Membandingkan t hitung dengan t tabel

g. Membuat Kesimpulan

## PEMBAHASAN

Berdasarkan dari kuesioner yang telah peneliti sebarakan selama masa penelitian terhadap 15 responden, maka didapatkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki 7 orang dan perempuan 8 orang. Berdasarkan hasil perhitungan metode penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, persamaan regresi pada hasil output tabel SPSS diketahui bila persamaan regresi

yang didapatkan sebagai berikut :  $Y = 14,816 + 0,552 X$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa X atau Pelatihan berpengaruh pada Y atau Prestasi Kerja sebesar 0,552 atau 55,2%.

Hasil pengujian analisis regresi sebagaimana diketahui nilai t hitung 2,941. Kemudian untuk t tabel dengan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan  $df = n - 2$  di dapatkan tabel distribusi t adalah 1,771. Untuk pengujian menggunakan analisis regresi sederhana hasil yang didapat jika:

Ho diterima jika t hitung < t tabel

Ho ditolak jika t hitung > t tabel.

Dari perhitungan didapat t hitung adalah 2,941 lebih besar dari t tabel yaitu 1,771. Sehingga  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap prestasi guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir, sesuai dengan tujuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sikap guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir terhadap pelatihan adalah Sangat positif dan mereka menyetujui untuk diadakannya sebuah pelatihan di lingkungan sekolah untuk tujuan meningkatkan hasil kerja mereka.
2. Sikap guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir terhadap peningkatan prestasi kerja adalah sebagian besar responden memberikan jawaban yang setuju. Pengadaan akan pelatihan secara berkala tetap harus dilaksanakan oleh pihak sekolah meskipun dari hasil penelitian sebagian besar memberikan penilaian terhadap dirinya berkaitan dengan prestasi kerjanya adalah meningkat selama ini. Akan tetapi sebagian yang lain tidak bisa

memberikan penilaian terhadap prestasi mereka.

3. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan Persamaan regresi. Pelatihan dilakukan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan baik didalam maupun diluar system pendidikan dan biasanya lebih mengutamakan praktek daripada teori.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini saran peneliti baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu:

1. Peneliti menyarankan agar sekolah ataupun perusahaan memperhatikan pelatihan untuk pegawainya. Agar prestasi kerja dapat tercapai sehingga menunjang keberhasilan sekolah ataupun perusahaan tempat bekerja.
2. Peneliti menyarankan agar sekolah dapat mengadakan program pelatihan secara berkala untuk para guru dan harapannya agar dapat meningkatkan hasil kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya supaya memperbanyak log indicator atau variable lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikonto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Dessler, Garry. 2012. *Manajemen SDM*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Husnan, Suad. 2011. *Dasar-dasar Teori Portofolio ; Edisi 2*. Yogyakarta : AMP YKPN
- Marthis dan Jhon H Jacson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Machmud, Amir. 2011. *Bank Syariah : Teori, Kebijakan Dan Studi Empiris Di Indonesia*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, TB Sjafrli. 2011. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia

Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Erlangga

Siagian, P Sondang. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Erlangga

Simamora, Bilson. 2009. *Panduan Riset dan Prilaku Konsumen*. Jakarta: PT. gramedia pustaka utama

Sudarmanto, R.Gunawan. 2011. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sudjana. 2009. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito

Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alvabeta

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.