

JURNAL

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT
KABUPATEN ROKAN HULU**



Oleh:

WIDYAWATY MASHAR

NIM. 1325134

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN
2015**

SURAT PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA INSPEKTORAT
KABUPATEN ROKAN HULU**

Karya ilmiah dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan studi Sarjana (S-1)
Di Universitas Pasir Pengaraian

Ditetapkan dan disahkan di Pasir Pengaraian
Pada tanggal, Oktober 2015

Oleh :

Pembimbing I



Arrafiqur Rahman, SE, MM
NIDN. 1018108502

Pembimbing II



Hamdi Sari Maryoni, M.EC.DEV
NIDN. 1014078003

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Pasir Pengaraian



Sepriani, SE, MM
NIDN. 1025097804

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN ROKAN HULU

WIDYAWATI MASHAR

1325134

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai inspektorat kabupaten rokan hulu. Penelitian ini menggunakan pelatihan sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen. Indikator pelatihan pada penelitian ini adalah jenis pelatihan, materi pelatihan, waktu pelatihan. Indikator prestasi kerja yang digunakan adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu, sampel yang digunakan adalah Pegawai Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu dimana jumlah sampel ditetapkan sebanyak 35 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji t, analisis regresi linear sederhana dan Koefisien determinan (R^2). Data –data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 21 menghasilkan persamaan regresi $Y = 11,621 + 1,332X$. Hasil uji t diperoleh T_{hitung} sebesar $15,354 > T_{tabel}$ sebesar 1,69. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja.

Saran untuk Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu adalah perlu mengadakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk menunjang pengetahuan dan keterampilan yang baik terhadap tugas atau pekerjaan yang diemban oleh auditor, agar pelatihan tersebut benar-benar dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai (auditor) dalam penyelesaian tugas dan pekerjaannya.

Kata Kunci : Pelatihan, Prestasi Kerja

***EFFECT OF TRAINING ON PERFORMANCE
OF EMPLOYEES WORKING ON INSPEKTORAT
KABUPATEN ROKAN HULU***

WIDYAWATI MASHAR
1325134

ABSTRACT

Purpose of this study was to determine the effect of training on the performance of the district employees Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. This study used the training as independent variables and performance as the dependent variable. Indicators of training in this study is the kind of training, training materials, training time. Performance indicator used is the result of work, job knowledge, initiative, mental dexterity, attitude, discipline and attendance time. This research was conducted at Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu, the sample used is Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu Officer where the sample size determined as 35 respondents using simple random sampling method. The analysis includes t-test, simple linear regression analysis and determinant coefficient (R²). The data-data that have been processed using SPSS 21 resulted in the regression equation $Y = 11.621 + 1,332X$. T test results obtained T_{hitung} at $15.354 > T_{tabel}$ of 1.69. Based on the results of the t test conducted that there are significant effect between training and job performance.

Suggestions for Inspectorate Rokan Hulu is a need to conduct training aimed to support knowledge and skills either to the task or the work performed by the auditors, so that the training can really help improve the work performance of employees (auditor) in the completion of tasks and jobs.

Keywords: Training, Job Performance

PENDHULUAN

Dalam instansi pemerintah, Pegawai Negeri Sipil merupakan asset termahal dan terpenting bagi pencapaian tujuan. Maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan administrasi negara dan pembangunan melalui pembinaan Pegawai Negeri Sipil 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.

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik, namun dalam upaya pencapaian prestasi kerja tersebut tidaklah semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam aktivitas kerja pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu sering kali pekerjaan itu menumpuk pada satu atau beberapa orang sedangkan yang lain terkadang tidak melakukan aktivitas kerja apapun. Hal ini bisa disebabkan beberapa hal antara lain kurangnya kompetensi maupun pengetahuan akan tugas yang akan dikerjakan, kurangnya kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi serta tidak adanya keinginan dari pegawai itu sendiri untuk mempelajari hal yang terkait dengan tugasnya.

Untuk mengatasi rendahnya kompetensi atau pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya, Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu telah mengadakan pelatihan. Pelatihan ini tidak saja dilakukan didalam internal instansi tetapi juga dengan mengirim pegawainya untuk melaksanakan pelatihan keluar daerah atau ke pusat.

Pelatihan yang dilaksanakan tersebut diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang pegawai sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Selain itu dengan pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pegawai sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal. 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.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah “Bagaimanakah Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu?”

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, pria dan wanita di Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 35 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.

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan dua teknik analisa data yaitu teknik analisa kualitatif yang menggambarkan fenomena-fenomena sosial yang terjadi dengan menggunakan Tabel Frekuensi. Kemudian jawaban responden dianalisis dengan menggunakan Skala Likert. selanjutnya menggunakan analisa kuantitatif untuk menjelaskan dengan angka berupa regresi sederhana dan analisa korelasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013:213).

Menurut Herman Sofyandi (2010:165), 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.

Tujuan Pelatihan

Menurut Putra Pratama (2011:753) 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 (2011:2), 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.

Manfaat dan Dampak Pelatihan

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.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Hasibuan, (2010:75), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain 1) Peserta; 2) Pelatih/Instruktur; 3) Fasilitas Pelatihan; 4) Kurikulum dan 5) Dana Pelatihan

Indikator – indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Melmambessy Moses (2011:69), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3. Waktu pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

Analisis Kebutuhan Pelatihan

Rivai (2013:219) 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. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antar perilaku actual karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan (Suryodi, 2012:30).

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014:151). Menurut Hasibuan, (2010:94), 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 karyawan yang bersangkutan.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2014:13), 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 : (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).

Indikator – indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

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, 2014:226):

- a. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektif.
- d. 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.

HASIL PENELITIAN

Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Jawaban responden tentang Pelatihan

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Sesuai	8	22,86
2.	Sesuai	9	24,71
3.	Cukup Sesuai	14	40,00
4.	Tidak Sesuai	4	11,43
5.	Sangat Tidak Sesuai	0	0,00
	Jumlah	35	100

Sumber: Data hasil penelitian, 2015.

Pada tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa dari 35 responden yang diteliti ternyata 14 responden atau 40% menyatakan cukup sesuai bahwa pelatihan dilihat dari jenis pelatihan, materi pelatihan dan waktu pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, sedangkan 9 orang atau 24,71% menyatakan sesuai.

Tabel 2
Jawaban responden tentang Prestasi Kerja

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Sesuai	8	22,10
2.	Sesuai	10	29,71
3.	Cukup Sesuai	14	40,19
4.	Tidak Sesuai	3	8,00
5.	Sangat Tidak Sesuai	0	0,00
	Jumlah	35	100

Sumber: Data hasil penelitian, 2015.

Pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa dari 35 responden yang diteliti ternyata 14 responden atau 40,19% menyatakan cukup sesuai bahwa prestasi kerja dengan adanya pelatihan sudah cukup baik dilihat dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatn mental, sikap dan disiplin waktu.

PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Determinasi

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Determinasi.

Variabel	Unstandarized Coefficients (B)	T Hitung	Sig. T	Keterangan
Konstanta	11,621	4,074	0,00	Signifikan
Pelatihan Pegawai	1,332	15,354	0,00	Signifikan
R	= 0,937			
R Square	= 0,877			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai konstanta atau beta nol adalah 11,621 dan nilai beta satu adalah 1,332 maka persamaan garis regresi antara pelatihan dan prestasi kerja pegawai dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 11,621 + 1,332X$$

Adapun arti dari persamaan tersebut adalah bahwa jika variabel pelatihan = 0, maka prestasi kerja sebesar 11,621. Selanjutnya setiap perubahan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka variabel prestasi kerja pegawai akan bertambah sebesar 1,332 satuan.

Nilai t hitung > t tabel = 15,354 > 1,69 maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu dapat diterima.

Dengan diketahui nilai R square (R^2) sebesar 0,877 atau 87,7%, R^2 ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen (pelatihan) terhadap perubahan variabel dependen (prestasi kerja). Kesimpulan yang bisa diambil adalah besarnya sumbangan/kontribusi pelatihan terhadap prestasi kerja adalah 87,7% sedangkan sisanya 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan antara pelatihan dan prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu memiliki hubungan yang kuat. Dari tanggapan responden dapat dilihat dengan pengujian regresi antara pelatihan dengan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan besarnya kontribusi sebesar 82,1% sedangkan 17,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Hartatik, Indah Puji, 2014, *Buku Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Laksana, Jogjakarta.
- Handoko, T. Hani, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE -UGM, Jogjakarta.
- Notoadmojo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, diterbitkan PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan kedua, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan kelima. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.