

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENJENJANGAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA JAYAPURA

Melmambessy Moses *

ABSTRAK

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Pendidikan sebagai landasan untuk meningkatkan keahlian teoritis, dan moral serta kematangan dalam pengambilan keputusan sedangkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dalam pelaksanaan pekerjaan yang relevan guna mendukung keberhasilan tugas-tugas para pegawai. Berdasarkan jawaban responden tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan jenis, materi dan waktu pelaksanaan pelatihan bila diberikan dengan baik akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura. Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara pelatihan dan prestasi kerja, dimana koefisien determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 87 % sedangkan sisanya 13 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Untuk mewujudkan dan mempertahankan nilai-nilai ekonomi suatu usaha, maka tidak terlepas dari peranana Sumber Daya Manusia sebagai pelaku dan pengguna dari sentra-sentra ekonomi. Oleh karena itu perlunya upaya dalam meningkatkan pengamanan kondisi sosial serta meningkatkan pemanfaatan serta optimal Sumber Daya Manusia dalam bentuk peningkatan pendidikan dan pelatihan melalui suatu program pengembangan Sumber Daya Manusia.

Betapapun majunya teknologi, canggihnya mesin-mesin dan canggihnya metode-metode kerja baru, manusia tetap memiliki kedudukan yang paling sentral dan menentukan, dalam suatu organisasi. Semua tetap memerlukan intervensi manusia yang mengendalikannya sebab tidak akan bermanfaat jika manusianya mendapat perhatian lebih khusus dari faktor-faktor lainnya. Dengan demikian manusia merupakan pusat segalanya bagi suatu organisasi, atau dengan perkataan lain manusia bisa menjadi pusat persoalan organisasi manakala tidak dikembangkan dan tidak ditingkatkan potensi-potensinya.

* STIE Port Numbay Jayapura

Sebaliknya manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi jika segala dayanya dikembangkan secara wajar sehingga dengan sendirinya akan banyak memberikan kontribusi dan keberhasilan bagi dirinya dan organisasi.

Salah satu faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi adalah program pendidikan dan pelatihan bagi anggota organisasi. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen Sumber Daya Manusia. Didalam organisasi modern, dengan beraneka ragam kemampuan Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan menyikapi tugas bahkan lebih sulit dan menantang bagi analisis Sumber Daya Manusia.

Program pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya meningkatkan karir pegawai yang bersangkutan. Karena salah satu tujuan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu kerja organisasi, dan dengan kinerja yang terus meningkat secara otomatis akan mempengaruhi pula karir pegawai yang bersangkutan yang pada akhirnya akan mendorong percepatan pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka ditunjang oleh kegiatan pendidikan dan pelatihan agar tetap memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai adalah salah satu investasi yang teramat penting yang dibuat suatu organisasi dalam memperlancar jalannya roda kegiatan Pembangunan.

Namun kondisi obyektif yang dialami oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura adalah : Pegawai yang telah mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, namun belum menunjukkan prestasi kerja yang maksimal dalam memajukan organisasinya. Kongkritnya pegawai masih sering terlambat masuk kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, masih terdapat pegawai yang menunda – nunda pekerjaan, kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban kepadanya, kurang loyal terhadap pimpinan bila diberi tugas, kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Pendidikan sebagai landasan untuk meningkatkan keahlian teoritis, dan moral serta kematangan dalam pengambilan keputusan sedangkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dalam pelaksanaan pekerjaan yang relevan guna mendukung keberhasilan tugas-tugas para pegawai.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (1995:123), bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui usaha pendidikan dan pelatihan.

Dari uraian tersebut diatas, maka secara jelas bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan positif terhadap pengembangan karier pegawai. Dimaksudkan untuk meningkatkan pengembangan perilaku bekerja karyawan secara individu dan kelompok agar tercipta pengembangan organisasi.

Perumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam

penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura “.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan / pegawai yang ada pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura yang berjumlah 22 orang, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 22 orang.

Tehnik 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

Penggunaan istilah pelatihan (training) dan pengembangan (development), di kemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya Sumber Daya Manusia (2003 : 49) mengemukakan pendapat beberapa ahli sebagai berikut :

1. Dale Yoder menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas, sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen. Istilah yang dikemukakan oleh Dale Yoder adalah rank and file *training*, *supervisor*, dan *management development*.
2. J.C. Denyer menggunakan istilah-istilah *induction training*, *job training*, *supervisory training*, *management training*, dan *executive development*. Sedangkan menurut A.A. Prabu Mangkunegara (1990:55) yang dikutip dari Andrew E. Sikula, mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan Pelatihan (Training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Dari definisi tersebut di atas menjadi jelas bagi kita bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Dalam rangka proses latihan (maupun pendidikan untuk pengembangan lebih lanjut), perlu dilaksanakan penilaian kebutuhan latihan tersebut, tujuan ataupun sasaran program, isi program dan prinsip belajar. Pengembangan / pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis, dibandingkan dengan kegiatan training” (latihan). Lagi pula, pengembangan / pendidikan lebih diarahkan untuk golongan managers sedangkan program latihan ditujukan untuk golongan nonmanagers.

Tujuan Pengembangan

1. Aspek Organisasi. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang (berbeda dengan latihan) adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik anggota baru atau karyawan baru.
2. Tujuan yang diinginkan. Dengan program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, tujuan pokoknya adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, ketrampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

Menurut John H. Proctor dan William M. Thorton dalam bukunya “Training A Hand book for Line Managers” yang dikutip oleh Manulang dalam bukunya “Manajemen Personalia” menyebutkan adanya 13 faedah nyata latihan / pengembangan tersebut sebagai berikut : (1).Menaikan rasa puas pegawai, (2). Pengurangan pemborosan, (3). Mengurangi ketidakhadiran dan “Turnover” pegawai, (4). Memperbaiki metode dan system bekerja, (5). Menaikan tingkat penghasilan, (6). Mengurangi biaya-biaya lembur, (7). Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, (8). Mengurangi keluhan pegawai-pegawai, (9). Mengurangi kecelakaan-kecelakaan, (10). Memperbaiki komunikasi, (11). Meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai, (12). Memperbaiki moral pegawai, dan (13) Menimbulkan kerja sama yang lebih baik.

Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (professional).
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (trainers) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Prinsip-prinsip Perencanaan Pelatihan dan Pengembangan.

Menurut Mc. Gehee (1979 : 51), merumuskan prinsip-prinsip perencanaan pelatihan dan pengembangan sebagai berikut :

1. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
2. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
4. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.

5. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Tahapan Penyusunan Pelatihan dan Pengembangan

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan (*job study*)
2. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan/pengembangan
3. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
4. Menetapkan metode pelatihan/pengembangan.
5. Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
6. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Adapun tujuan Pelatihan dan Pengembangan , antara lain : (1). Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, (2). Meningkatkan produktivitas kerja, (3). Meningkatkan kualitas kerja, (4). Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, (5). Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, (6). Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, (7). Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, (8). Menghindarkan keusangan (*obsolescence*) dan (9). Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Faktor-Faktor yang perlu dioerhatikan dalam Pelatihan dan Pengembangan.

Adapun faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan adalah Perbedaan individu pegawai, hubungan dengan analisis jabatan, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta, seleksi instruktur dan metode pelatihan dan pengembangan.

Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Apabila penilaian prestasi kerja itu dilaksanakan dengan baaik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi-organisasional dari pada karyawan (anggota organisasi). Hal itu tentunya akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan itu sendiri. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai di mana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau team penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada, akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka di waktu mendatang.

Menurut T. Hani Handoko yang di kutip Susilo Martoyo (1987 : 84), mengemukakan 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi

kerja.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demodi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. emikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karier. Umpan balik pretasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidakakuratan Informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen system informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan Kerja yang Adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. 10 .Tantangan-tantangan Eksternal. Kadangkala prestasikerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti; keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut, departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau yang diperkirakan memerlukan.

HASIL PENELITIAN

Pelatihan

Latihan yang diberikan kepada pegawai dilingkungan Dinas Koperasi dan UKM di Kota Jayapura dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relative singkat (pendek). Umumnya suatu latihan berupaya menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu atau yang akan datang. Dalam rangka proses latihan (maupun pendidikan untuk pengembangan lebih lanjut), perlu dilaksanakan penilaian

kebutuhan latihan tersebut.

Tabel 1
Jawaban responden tentang Pelatihan dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai

| No. | Kategori Jawaban | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|---------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat Setuju | 15 | 68,18 |
| 2. | Setuju | 7 | 31,82 |
| 3. | Kurang Setuju | - | - |
| 4. | Tidak Setuju | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| J u m l a h | | 22 | 100 |

Sumber Data: Diolah peneliti , 2008

Pada tabel 1 di atas terlihat bahwa dari 22 responden yang diteliti ternyata 15 responden atau 68,18% menyatakan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan 7 responden atau 31,82% menyatakan setuju. Dari jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden meningkat kinerjanya karena adanya pelatihan yang diberikan. Untuk itu perlu perencanaan dengan baik agar pelatihan yang diberikan benar-benar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas.

Jenis Pelatihan

Jenis Pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia untuk jenis pelatihan tersebut. Mengenai hal itu berikut ini dapat dilihat jawaban responden tentang jenis pelatihan yang diikuti apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Tabel 2
Jawaban responden tentang jenis pelatihan yang diikuti

| No. | Kategori Penilaian | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|---------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 | 22,73 |
| 2. | Setuju | 2 | 9,09 |
| 3. | Kurang Setuju | 15 | 68,18 |
| 4. | Tidak Setuju | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| J u m l a h | | 22 | 100 |

Sumber Data : diolah peneliti, 2008

Pada table 2 diatas terat bahwa dari 22 responden yang diteliti ternyata sebagian besar pegawai menjawab kurang setuju sebanyak 15 responden atau 68,18 %, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden atau 22,73 % dan yang menjawab setuju sebanyak 2 orang atau 9,00%. Dari hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan kurang

setuju terhadap jenis pelatihan yang diikuti.

Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti. Materi pelatihan sering kali dirancang untuk merubah sikap, tindakan dan perilaku pegawai atau karyawan untuk berperilaku seperti yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kongkrinta dari tidak tahu menjadi tahu setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Untuk lebih jelasnya dibawah ini dapat dilihat jawaban responden tentang materi pelatihan yang diikuti.

Tabel 3
Jawaban responden tentang materi pelatihan

| No. | Kategori Penilaian | Frekuensi | Prosentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat Setuju | 15 | 68,18 |
| 2. | Setuju | 7 | 31,82 |
| 3. | Kurang Setuju | - | - |
| 4. | Tidak Setuju | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 22 | 100 |

Sumber data : diolah peneliti, 2008

Pada table 3 diatas terlihat bahwaq dari jumlah responden yang diteliti, ternyata sebagian besar responden menjawab sangat setuju tentang materi pelatihan yang diajarkan sebanyak 15 responden atau 68,18 % sedangkan yang menjawab setuju 7 responden atau 31,82%. Dari jawaban diatas dapat disimpulkan sebgain besar responden sangat setuju tentang materi pelatihan yang diajarkan harus sesuai dengan kebutuhan orgnisasi.

Waktu yang digunakan dalam pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan sering kali disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan dan besarnya dana yang dianggarkan. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel 4
Jawaban responden tentang waktu yang digunakan dalam pelatihan

| No. | Kategori Penilaian | Frekuensi | Prosentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat Setuju | 4 | 18,18 |
| 2. | Setuju | 15 | 68,18 |
| 3. | Kurang Setuju | 1 | 4,55 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 | 9,09 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 22 | 100 |

Sumber data : diolah peneliti, 2008

Pada table 4 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden atau 68,18 % yang menjawab sangat setuju 4 responden atau 18,18%, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 9,09% dan sebanyak 1 responden atau 4,55 % menjawab kurang setuju. Sehingga dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa waktu penilaian yang dialokasikan untuk kegiatan pelatihan sebagian besar responden menjawab setuju.

Prestasi Kerja.

Prestasi kerja berhubungan langsung dengan pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian dari suatu ukuran kemampuan seorang pegawai untuk dapat maju. apabila pendidikan dan pelatihan meningkat, maka meningkat pula prestasi kerja sehingga dapat dilihat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hal-hal yang menyangkut hasil kerja, ketrampilan kerja, kecakapan, kesungguhan kerja, tanggung jawab, tanggapan para responden dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 5
Jawaban responden tentang Hasil Kerja.

| No. | Kategori Penilaian | Frekuensi | Prosentase |
|-----|---------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 | 22,73 |
| 2. | Setuju | 16 | 72,73 |
| 3. | Kurang Setuju | 1 | 4,54 |
| 4. | Tidak Setuju | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Jumlah | 22 | 100 |

Sumber Data: diolah peneliti, 2008

Pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar para pegawai setuju terhadap hasil kerja karena dari 22 responden yang diteliti ternyata sebanyak 16 responden atau 72,73% menyatakan setuju. Sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden atau 22,73% yang menjawab kurang setuju 1 orang atau 4,54%. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil kerja bagi pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura ditanggapi oleh sebagian besar responden sehingga dapat dinilai bahwa hasil kerja merupakan suatu ukuran pentingnya penilaian kemampuan kerja yang ingin dicapai.

Tabel 6
Jawaban responden tentang Keterampilan Kerja.

| No. | Kategori Penilaian | Frekuensi | Prosentase |
|-----|---------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat Setuju | 16 | 72,72 |
| 2. | Setuju | 3 | 13,64 |
| 3. | Kurang Setuju | 3 | 13,64 |
| 4. | Tidak Setuju | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Jumlah | 22 | 100 |

Sumber Data: diolah peneliti, 2008.

Pada tabel 6 di atas terlihat bahwa sebanyak 16 responden atau 72,72% menyatakan bahwa keterampilan kerja pegawai diperhatikan dengan baik, dan akan meningkatkan keterampilan kerja dan sisanya masing-masing 3 responden atau 13,64% menyatakan setuju dan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai menginginkan tingkat keterampilan kerja yang lebih baik dari yang sebelumnya. Karena dengan tingkat yang lebih baik, maka akan meningkatkan keterampilan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura

Tabel 7
Jawaban responden tentang kesungguhan kerja.

| No. | Kategori Penilaian | Frekuensi | Prosentase |
|-----|---------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat Setuju | 15 | 68,18 |
| 2. | Setuju | 5 | 22,73 |
| 3. | Kurang Setuju | 2 | 9,09 |
| 4. | Tidak Setuju | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Jumlah | 22 | 100 |

Sumber Data: diolah peneliti, 2008.

Pada tabel 7 diatas terlihat bahwa sebanyak 15 responden atau 68,18% menyatakan jika kesungguhan kerja melekat dilaksanakan dengan baik dan tertib akan meningkatkan kesungguhan kerja pegawai, 5 responden atau 22,73% menyatakan setuju. Sedangkan sebanyak 2 responden atau 9,09% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa selama ini kesungguhan kerja kurang mendapat perhatian, sehingga sebagian besar responden menyatakan bahwa kesungguhan kerja dapat diterapkan dengan baik, dan akan meningkatkan kesungguhan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura.

Tabel 8
Jawaban responden tentang adanya tanggung jawab yang diberikan meningkatkan Prestasi Kerja.

| No. | Kategori Penilaian | Frekuensi | Prosentase |
|-----|---------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat Setuju | 12 | 54,54 |
| 2. | Setuju | 7 | 31,82 |
| 3. | Kurang Setuju | 3 | 13,64 |
| 4. | Tidak Setuju | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Jumlah | 22 | 100 |

Sumber Data: diolah peneliti, 2008.

Pada tabel 8 di atas terlihat bahwa sebanyak 12 responden atau 54,54% menyatakan sangat setuju tentang adanya tanggung jawab yang diberikan akan meningkatkan prestasi kerja, dan 7 responden atau 31,82% menyatakan setuju. Sedangkan sebanyak 3 responden atau 13,64% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyetujui tentang adanya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Tanggung jawab diberikan kepada seseorang karena dilihat dari, kesetiaan, kerajinan, kejujuran, dan keadilan, sehingga meningkatkan prestasi kerjanya.

Tabel 9
Jawaban Responden Tentang Kecakapan

| No. | Kategori Penilaian | Frekuensi | Prosentase |
|-----|---------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat Setuju | 18 | 81,82 |
| 2. | Setuju | 2 | 9,09 |
| 3. | Kurang Setuju | 2 | 9,09 |
| 4. | Tidak Setuju | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Jumlah | 22 | 100 |

Sumber Data: diolah peneliti, 2008.

Pada tabel 9 di atas terlihat bahwa sebanyak 18 responden atau 81,82% menyatakan sangat setuju jika motivasi diarahkan oleh pimpinan secara terus menerus akan meningkatkan prestasi kerja, dan masing-masing sebanyak 2 responden atau 9,09% menyatakan setuju dan kurang setuju.

PEMBAHASAN

Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja

Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berhubungan erat dengan prestasi kerja. Jika motivasi dari pimpinan terhadap pegawai dilakukan secara terus menerus, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura. Kemudian berdasarkan hasil pengolahan data yang telah ditabulasikan diatas, maka langkah selanjutnya melihat keeratan hubungan antara pelatihan dan prestasi kerja. Untuk memudahkannya digunakan rumus analisa regresi sederhana yang tahapannya sebagai berikut :

1. Membuat tabel persiapan perhitungan antara pelatihan dan prestasi kerja.
2. Mencari seberapa besar hubungan dengan menggunakan program *SPSS Ver.11.5*

Tabel 10
Skor Jawaban Responden tentang Pelatihan dan Prestasi Kerja.

| Responden (n) | Pelatihan | Prestasi Kerja | Responden (n) | Pelatihan | Prestasi Kerja |
|---------------|-----------|----------------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | 19 | 20 | 12 | 15 | 18 |
| 2 | 19 | 20 | 13 | 16 | 18 |
| 3 | 17 | 19 | 14 | 16 | 18 |
| 4 | 16 | 19 | 15 | 17 | 19 |
| 5 | 15 | 17 | 16 | 17 | 19 |
| 6 | 15 | 18 | 17 | 19 | 20 |
| 7 | 16 | 18 | 18 | 18 | 20 |
| 8 | 17 | 19 | 19 | 17 | 19 |
| 9 | 18 | 20 | 20 | 19 | 20 |
| 10 | 19 | 20 | 21 | 19 | 20 |
| 11 | 18 | 19 | 22 | 17 | 19 |
| | | | N = 22 | $\sum X = 379$ | $\sum Y = 419$ |

Sumber Data: diolah peneliti, 2008.

Berdasarkan hasil analisis data yang penulis lakukan dengan menggunakan teknik analisis statistic regresi melalui program computer SPSS, maka persamaan regresi sesuai persamaan $Y = a + b x$. Persamaan setelah hasil analisa statistik adalah $Y = 8,85 + 0,59 x$. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 8,85 menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan, maka kinerja dari pegawai Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota adalah 8,85 dari sumber daya manusia yang ada, sedangkan arah hubungan menggambarkan hubungan positif, atau dalam hal ini peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,59 menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan sebesar 1 % akan meningkatkan prestasi sebesar 59%.

Dari hasil analisis yang penulis lakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai koefisien (r) = 0,93 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat tinggi antara kedua variabel yang

diteliti. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar prosentase tingkat pengaruh pelatihan terhadap pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM atau 87 %. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 87 % sedangkan sisanya ($100\% - 87\% = 13\%$) dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan jawaban responden tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan jenis, materi dan waktu pelaksanaan pelatihan bila diberikan dengan baik akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura.

Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara pelatihan dan prestasi kerja, dimana koefisien determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 87 % sedangkan sisanya 13 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alip Sudarjo, 1998., *Evaluasi program dan pelatihan struktural*, Jurnal UGM, Yogyakarta.
- Agus Tulus M. Drs 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama PT. Jakarta.
- Cardoso, Faustino, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Cooper, R., Donald & Emory, C. William, 1996, *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- FLIIPO, B. Edwin, 1998, *Manajemen Personalia*, Edisi ke 6 Jilid, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, L. James dan Icvancevich, M. jauh 1994, *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke 4, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Fautsino, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1985 I, Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Melayu, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Martoyo Susilo, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrri, Tb., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, L. Robert, & Jackson, H. John, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Salemba

Emban Patria, Jakarta.

Randall Schuller dan Susan Jackson, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2 BPFE Yogyakarta.

Reksosoedirajo, S. 1998, *Organisasi Perusahaan*, Penerbit Karunia, Jakarta.

Sugiyono, 1994, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit CV. Alfabet Bandung.

Soeprihananto, 1994, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi pertama BPFE, Yogyakarta.