

PELATIHAN STRUKTURAL DAN PELATIHAN FUNGSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI

STRUCTURAL TRAINING AND FUNCTIONAL TRAINING ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES

*Eka Darmayanti¹, Iskandar Z. Hifnie², Nur'aeni³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : ekadarma13@gmail.com

Abstrak

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur sipil negara dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi dan prestasi kerjanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi dan prestasi kerja pegawai diantaranya adalah pengawasan pimpinan, sistem *reward* dan *punishment*, motivasi kerja, peran pimpinan dan kesempatan memperoleh pendidikan. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh pelatihan struktural dan pelatihan fungsional terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan jumlah responden sebanyak 41 orang yang dianalisis secara deskriptif maupun kuantitatif. Hasil penelitian bahwa pelatihan struktural berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,2%. Selanjutnya pelatihan fungsional juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,5%. Hasil analisis regresi variabel pelatihan struktural dan pelatihan fungsional didapat persamaan $Y = 3,618 + 0,484 X_1 + 0,892X_2$, serta uji hipotesis secara bersama-sama menunjukkan terdapat pengaruh positif pelatihan struktural dan pelatihan fungsional terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi pengaruh sebesar 72,2% dan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Pelatihan Struktural, Pelatihan Fungsional dan Kinerja Pegawai

Abstract

Civil Servants as elements of the state civil apparatus are required to continue to improve their competence and work performance. There are many factors that can affect the improvement of employee competence and work performance including leadership supervision, reward and punishment systems, work motivation, leadership roles and opportunities to obtain education. The purpose of the research in this thesis is to examine the effect of structural training and functional training on the performance of employees of the Manpower and Transmigration Office of South Lampung Regency. This type of research is a survey study with a total of 41 respondents who were analyzed descriptively and quantitatively. The results of the study that structural training had a positive effect on employee performance with an influence contribution of 64.2%. Furthermore, functional training also has a positive effect on employee performance with an influence contribution of 62.5%. Hasil analysis of regression variables structural training and functional training obtained equation $Y = 3.618 + 0.484 X_1 + 0.892X_2$, as well as hypothesis tests together showed that there was a positive influence of structural training and functional training on employee performance, with an influence contribution of 72.2% and the remaining 27.8% influenced by other variables outside the research model.

Keywords : Structural Training, Functional Training and Employee Performance

PENDAHULUAN

Peran Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat terus dilakukan, diantaranya adalah melakukan peningkatan kerjasama dengan Balai Latihan Kerja untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas para pencari kerja usia produktif melalui pelatihan keterampilan, meningkatkan hubungan industrial, ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja serta pengawasan ketenagakerjaan. Dalam hal bidang transmigrasi juga peran dari dinas adalah meningkatkan penyediaan bahan publikasi dan penyuluhan, pengurusan pendaftaran dan seleksi, serta pemantapan dan bimbingan mental para calon transmigran.

Untuk melaksanakan peran tersebut, aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga perlu dibekali dengan kemampuan baik manajerial maupun keterampilan, dan satu upaya peningkatan kualitas kompetensi diberikan melalui pendidikan dan pelatihan struktural dan fungsional, yang dapat dilaporkan oleh seluruh pegawai sesuai tugas yang dilaksanakan dan didukung dengan ketersediaan anggaran setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil pra survey bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama lima tahun terakhir telah mengirimkan para pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan latihan baik yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah/Pusat maupun penyelenggara pendidikan lainnya guna meningkatkan kompetensi dan keterampilan para pegawai, sebagaimana pada tabel sebagai berikut :

Pelatihan Struktural Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2017 s.d 2021

NO	Nama Pendidikan dan Latihan	Struktural	Jumlah Peserta					Jumlah
			2021	2020	2019	2018	2017	
1	Diklat Kepemimpinan Tingkat II	1	1	-	-	-	-	1
	Diklat Kepemimpinan Tingkat III	4	-	4	-	-	-	4
2	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	14	-	-	2	6	6	14
	Diklat Kepemimpinan Tingkat V							

Sumber : Subbag. Umum & Kepegawaian Disnakertrans, 2022.

Berdasarkan tabel di atas bahwa pelatihan struktural bagi Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Lampung Selatan digolongkan menjadi tiga, yaitu Diklat Kepemimpinan Tingkat II yang diperuntukkan bagi PNS yang menduduki jabatan eselon II (Kepala Dinas) yang pada tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengirimkan 1 orang untuk mengikuti diklat tersebut. Selanjutnya Diklat Kepemimpinan Tingkat III yang diperuntukkan bagi PNS yang menduduki jabatan eselon III (Kepala Bidang) yang pada tahun 2020 telah mengirimkan sebanyak 3 orang. Pada tahun 2017 sampai dengan 2019 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mengirimkan 14 pegawai untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV yang diperuntukkan bagi PNS yang menduduki jabatan eselon IV (Kepala Seksi dan Kepala Sub Bagian). Pelatihan fungsional bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah dihimpun dapat digolongkan menjadi dua jenis pelatihan, pertama pelatihan fungsional yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan jenjang keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional, seperti Diklat Instruktur Ahli Muda yang setiap tahun diikuti oleh 2 orang pegawai untuk mendapatkan angkat kredit dan peningkatan jenjang jabatan fungsional, dan Diklat Instruktur Ahli

Madya yang pada tahun 2017, 2019 dan 2021 masing-masing diikuti oleh 2 orang pegawai.

Kedua pelatihan fungsional yang dilaksanakan bertujuan untuk memberikan bekal pengetahuan dan atau ketrampilan teknis pegawai pelaksana guna menunjang tugas pokok dan fungsi dalam organisasi, yang tidak berkaitan dengan jabatan fungsional untuk memperoleh angka kredit dan kenaikan jenjang jabatan fungsional. Harapan Dinas Tenaga Kerja dan Imigrasi Kabupaten Lampung Selatan seorang pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan tentunya dapat menambah pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang pekerjaannya. Untuk melihat capaian pelaksanaan Program dan selama tahun 2021 dapat dilihat data laporan kinerja sebagai berikut :

Capaian Kinerja Keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Lampung Selatan Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2021

No.	Program / Kegiatan	Target Kinerja (%)	Realisasi (%)
PROGRAM PENUNJANG			
URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA			
1.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	99,19
2.	Penyusunan Laporan Kinerja Perangkat Daerah	100	100
3.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100	98,07
4.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	96,02
5.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	96,24
6.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	88,23
PROGRAM KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI			
1.	Pendaftaran, Seleksi dan Pengiriman Transmigrasi	100	49,34
2.	Pengelolaan Data dan Informasi Ketenagakerjaan	100	90,91
3.	Pelatihan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan	100	85,84
4.	Penanganan bagi TKI bermasalah	100	90,99
5.	Pembinaan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	100	100
6.	Survei Pasar dan Penetapan Kebutuhan Hidup Layak dan UMK	100	95,86
7.	Jaminan Ketenagakerjaan	100	88,79
Capaian Kinerja			90,73%

Sumber : RFK Disnakertrans. 2021

Berdasarkan tabel di atas bahwa pencapaian kinerja keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan tahun 2021 secara umum sudah dapat dilaksanakan, dari 2 Program dan 13 kegiatan terdapat 9 kegiatan yang capaian kinerja keuangan di atas 90%, 3 kegiatan dengan capaian kinerjanya berada pada kisaran 80%, dan 1 kegiatan capaian kinerja di bawah 70%.

Berdasarkan hasil tabel 1 dan 2 di atas dapat disimpulkan bahwa permasalahan mendasar dari belum optimalnya capaian kinerja organisasi baik dilihat dari indikator sasaran dan capaian kinerja keuangan salah satunya adalah belum optimalnya tingkat kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang salah satunya berhubungan dengan kemampuan manajerial, kemampuan komunikasi dan kemampuan teknis yang dapat diperoleh melalui peningkatan pelatihan struktural maupun pelatihan fungsional.

KAJIAN TEORI

Pengertian Pelatihan Struktural

Menurut Mangkunegara (2012: 44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:164) pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktik daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu. Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat

disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses seseorang mencapai suatu kemampuan tertentu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:120) berpendapat Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai tenaga kerja, tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap dan perilaku seseorang.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan". Sedangkan Diklat Struktural adalah pelatihan yang dilakukan guna memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap serta perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, yang bertujuan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu.

Pengertian Pelatihan Fungsional

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan

keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 Tahun 2015 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah pasal 1 ayat 6 bahwa Pelatihan Fungsional adalah pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai jenjang jabatan fungsional masing-masing. Pelatihan fungsional yang dilakukan untuk memberikan bekal pengetahuan dan atau ketrampilan bagi para Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional.

Diklat Fungsional merupakan jenis Diklat Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Jenjang jabatan fungsional ini terdiri dari :

- a. Diklat fungsional keahlian yang merupakan bentuk diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu dan terkait langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
- b. Diklat fungsional ketrampilan yang merupakan bentuk diklat yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan fungsional tertentu dan terkait langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Organisasi mempunyai tujuan dalam melaksanakan manajemennya, yaitu adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang tepat dan efektif guna memperoleh hasil yang optimal. Untuk itu tentunya pemimpin organisasi menghendaki agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan

kepadanya sesuai kinerja yang diinginkan organisasi. Kinerja diukur dari hasil kerja para pegawai dalam mencapai produktivitas kerja dengan menggunakan sumber daya yang ada pula.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Gomes (2008:142) kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini. Selanjutnya definisi kinerja menurut Sulistiyani (2010:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Kinerja terbentuk dari adanya motivasi dan kemampuan. Kesiediaan seseorang untuk dapat bertindak secara efektif dan dengan keterampilan yang dimilikinya harus diikuti dengan pemahaman dan kemampuan seseorang untuk mengenali pekerjaan dan bagaimana menyelesaikan pekerjaan. Sehingga antara motivasi dan kemampuan harus selaras dan sejalan guna mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi. Baik dan suksesnya suatu kinerja yang dilakukan oleh seseorang jika apa yang menjadi tujuan pekerjaan dapat tercapai dengan baik, selanjutnya penilaian kinerja terhadap tindakan-tindakan individu dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dimana kinerja

merujuk kepada tingkat keberhasilan serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam sebuah penelitian karena objek penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Menurut Sugiyono (2019:98) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan realiable tentang suatu hal (variabel tertentu)". Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pelatihan Struktural dan Pelatihan Fungsional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu:

- a. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*quisioner*) kepada responden yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan.
- b. Data Sekunder yaitu data yang didapat/dikumpulkan peneliti dari semua sumber yang ada dalam artian peneliti sebagai pihak kedua. Data sekunder bisa didapat dari berbagai sumber misalnya jurnal, buku, peraturan, laporan dan lainnya.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data.

Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel. Teknik pengumpulan studi kepustakaan, dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Analisis regresi yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Studi lapangan, dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan ungkap dengan masing-masing alat antara lain:

- Observasi, merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan bila penelitian ditujukan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.
- Interview, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.
- Daftar pertanyaan/Quesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
- Dokumentasi, berupa arsip-arsip, jurnal buku, laporan dan lainnya.

Populasi adalah totalitas obyek atau keseluruhan item psikologis yang diatasi oleh kriteria tertentu. (Arikunto, 2018:72). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan berjumlah 43 orang. Sampel menurut Sugiyono (2019:81) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik

yang dimiliki oleh pupulasi. Sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling.

Menurut Sugiyono, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Dengan dasar tersebut di atas maka penelitian ini menetapkan seluruh populasi menjadi responden penelitian yaitu sebanyak 41 orang dengan tidak menyertakan peneliti dan pimpinan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan pelatihan struktural berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima kebenarannya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel *Coefficients(a)* dan model regresi yang dibentuk dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan Struktural Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,533	3,984		2,895 ,006
	Pelatihan Struktural (X1)	,817	,098	,801	8,364 ,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 8,364$ dengan tingkat signifikansinya 0,001, apabila dibandingkan dengan t_{tabel} dengan jumlah $n = 41$ maka didapat nilai df -nya adalah : $N-2 = 41-2 = 39$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh harga kritis sebesar 1,685 , maka $t_{hitung} = 8,364 > t_{tabel} = 1,685$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa pelatihan struktural berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan.

Persamaan regresi antara variabel pelatihan struktural (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan adalah $Y = 11,533 + 0,817X_1$, yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan struktural akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,817 point.

Kontribusi variabel pelatihan struktural terhadap kinerja pegawai dilihat pada output regresi tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Koefisien Determinasi Pelatihan Struktural Terhadap Kinerja pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,642	,633	5,491

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Struktural (X_1)

Koefisien korelasi antara pelatihan struktural dengan kinerja adalah 0,801, dimana nilai tersebut berada pada interval (0,80-1,000) yang berarti tingkat korelasi kedua variabel tersebut adalah "Sangat Kuat". Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,642 \times 100\% = 64,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan struktural (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 64,2%.

Hipotesis kedua yang menyatakan pelatihan fungsional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima kebenarannya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel *Coefficients(a)* dan model regresi yang

dibentuk dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan Fungsional Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,299	4,885		1,085 ,285
	Pelatihan Fungsional (X2)	,900	,112	,791	8,068 ,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 8,068$ dengan tingkat signifikansinya 0,001, apabila dibandingkan dengan t_{tabel} dengan jumlah $n = 41$ maka didapat nilai df -nya adalah : $N-2 = 41-2 = 39$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh harga kritis sebesar 1,685, maka $t_{hitung} = 8,068 > t_{tabel} = 1,685$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan fungsional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan.

Persamaan regresi antara variabel pelatihan fungsional (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan adalah $Y = 5,299 + 0,900X_2$, yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan fungsional akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,900 point.

Kontribusi variabel Pelatihan Fungsional terhadap kinerja pegawai dilihat pada output regresi tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Koefisien Determinasi Pelatihan Fungsional Terhadap Kinerja pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,625	,616	5,618

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Fungsional(X_2)

Koefisien korelasi antara pelatihan fungsional dengan kinerja adalah 0,791, dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600-0,799) yang berarti tingkat korelasi kedua variabel tersebut adalah "Kuat". Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ = $0,625 \times 100\%$ = 62,5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan fungsional (X_2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 62,5%.

Perhitungan secara simultan antara variabel pelatihan struktural (X_1) dan variabel pelatihan fungsional (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel *Coefficients(a)* dan model regresi linier berganda yang dibentuk dapat dijelaskan sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linier Berganda antara Pelatihan Struktural (X_1) dan Pelatihan Fungsional (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	3,618	4,289		,844	,404
Pelatihan Struktural (X_1)	,484	,133	,475	3,634	,001
Pelatihan Fungsional (X_2)	,492	,149	,432	3,304	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi yang terbentuk antara variabel pelatihan struktural (X_1) dan variabel pelatihan fungsional (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan adalah $Y = 3,618 + 0,484 X_1 + 0,892X_2$ yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan struktural maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,484 point

dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

2. Bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan fungsional maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,492 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Selanjutnya untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel pelatihan struktural (X_1) dan pelatihan fungsional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel ANOVA (a) yang dijelaskan sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan Struktural (X_1) dan Pelatihan Fungsional (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	2371,438	2	1185,719	49,332
	Residual	913,342	38	24,035	
	Total	3284,780	40		

Predictors: (Constant), Pelatihan Fungsional (X_2), Pelatihan Struktural (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan diketahui Nilai F_{hitung} sebesar 49,332 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan menentukan tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 38$, maka dari tabel F didapat nilai kritis sebesar 3.24. dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} atau $49,332 > 3,24$ sehingga dapat disimpulkan variabel pelatihan struktural dan pelatihan fungsional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan, dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima kebenarannya.

Selanjutnya besarnya kontribusi variabel pelatihan struktural dan pelatihan fungsional terhadap kinerja pegawai dilihat pada tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Koefisien Determinasi Pelatihan Struktural dan Pelatihan Fungsional Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	,850 ^a	,722	,707	4,903

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Fungsional (X2), Pelatihan Struktural (X1)

Koefisien korelasi antara pelatihan struktural dan pelatihan fungsional dengan kinerja adalah 0,791, dimana nilai tersebut berada pada interval (0,80-1,000) yang berarti tingkat korelasi ketiga variabel tersebut adalah "Sangat Kuat". Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,722 \times 100\% = 72,2\%$. Dapat disimpulkan besarnya pengaruh pelatihan struktural dan pelatihan fungsional terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 72,2%, sedangkan sisanya sebesar 27,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak penulis kaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Dari hasil analisis regresi untuk variabel pelatihan struktural didapat persamaan $Y = 11,533 + 0,817X_1$ yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan struktural akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,817 point. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa terdapat pengaruh pelatihan struktural terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan, dengan Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,642 \times 100\% = 64,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan struktural (X_1)

menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 64,2%.

2. Dari hasil analisis regresi variabel Pelatihan fungsional didapat persamaan $Y = 5,299 + 0,900X_2$, yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan fungsional akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,900 point. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian kedua yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan fungsional terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan, Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,625 \times 100\% = 62,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan fungsional (X_2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 62,5%.
3. Dari hasil analisis regresi variabel pelatihan struktural dan pelatihan fungsional didapat persamaan $Y = 3,618 + 0,484 X_1 + 0,892X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan struktural maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,484 point dan setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan fungsional maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,492 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian ketiga yang disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan

struktural dan pelatihan fungsional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan, dengan Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,722 \times 100\% = 72,2\%$. Dapat disimpulkan besarnya pengaruh pelatihan struktural dan pelatihan fungsional terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan sebesar 72,2%, sedangkan sisanya sebesar 27,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak penulis kaji dalam penelitian ini.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelusuran setiap pernyataan yang mengukur variabel yang diteliti, jika temuan pada item-item yang skornya paling rendah dijadikan dasar untuk menetapkan atau membuat implikasi. Hasil dari penelusuran setiap item pernyataan tersebut adalah :

1. Pada variabel pelatihan struktural bahwa pernyataan yang nilai rendah adalah item pernyataan nomor 12 yaitu " Rekomendasi atas pelaksanaan hasil pelatihan selalu dilaporkan memberikan informasi kepada unit kerja yang mengirimkan peserta atas pencapaian pembelajaran". Evaluasi program pelatihan dilaksanakan tidak hanya untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan namun juga digunakan untuk memperoleh informasi terkait dengan kekurangan yang ada sehingga nantinya program pelatihan dapat diperbaiki dan diberikan keputusan apakah dapat dilanjutkan atau tidak. Evaluasi program pelatihan juga dapat digunakan untuk mengetahui dampak dari program pelatihan terhadap peningkatan kinerja
2. Selanjutnya untuk variabel pelatihan fungsional bahwa pernyataan yang mempunyai nilai rendah yaitu pernyataan nomor 8 yaitu " Dengan telah mengikuti pelatihan fungsional secara umum pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya". Menurut pegawai bahwa hal tersebut belum dilakukan secara optimal, hal ini sesuai dengan kondisi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa target kinerja berdasarkan capaian indikator kinerja utama belum seluruhnya tercapai secara optimal. Dengan demikian disarankan kepada pimpinan untuk lebih sering memberikan kesempatan kepada para pegawai guna mengikuti pelatihan yang bersifat teknis dan fungsional guna menunjang tugas pokok dan fungsi pegawai dalam melaksanakan tugas serta dalam mencapai target-target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Dan mengenai variabel kinerja bahwa pernyataan yang nilai rendah adalah item pernyataan nomor 7 yaitu " Saya mampu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan". Masih ada sebagian pegawai yang menggunakan waktunya dalam

bekerja untuk urusan-urusan pribadi, hal ini tentu akan menghambat pekerjaan yang ada. Oleh karena itu pimpinan perlu menghimbau dan menegaskan kepada para pegawai untuk lebih loyal kepada organisasi pada jam-jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek), Rineka Cipta, Jakarta.
- Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121.
- E.F.Mandang., B.Lumanauw., M.B.Walangitan (2017) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4324-4335. ISSN 2303-1174
- Hadari Nawawi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, M.S.P. 2017. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko. T. H. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Penerbit : BPFE. Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2014, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Nomor 193/XIII/10/6/2001 tentang pedoman umum pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil jenis dan jenjang Diklat
- Mangkunegara, A.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayla Hubeis. 2013. Manajemen Mutu Sumber. Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, 2016, Dasar_Dasar Manajemen, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Robbins, S. dan Judge, T. 2015. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Penerbit : Salemba Empat. Jakarta.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 Tahun 2015 Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah.
- Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan

- Susunan Organisasi
Perangkat Daerah
Kabupaten Lampung
Selatan.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2015. Manajemen Sumber Daya manusia. . Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta
- Sintiya Uloli, Melan Angriani Asnawi* (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Volume 1. No. 2 Tahun 2018.
- Simamora, H.* 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. Penerbit : PT. Gramedia *Pustaka* Utama. Jakarta.
- Sudjana. 2017. Metode Statistika. Bandung: PT Taristo.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Penerbit : Alfabetta. Bandung.
- Sulistiyani, A.T. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sofo, F. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Airlangga University Press, Surabaya.
- Veithzal Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari. Teori Ke Praktek. Pt. Rajagrafindo Persada. Jakarta