

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI LAMPUNG DI BANDAR LAMPUNG

Husna Purnama^{(1)*}, Maria Elina⁽¹⁾, Rini Oktavia⁽¹⁾

Universitas Sang Bumi RuwaJura

**email: husnapurnama@gmail.com, mariaelinasaburai@gmail.com, rinioktavia@gmail.com*

Abstrak. Permasalahan dalam penelitian ini kinerja pegawai belum maksimal dikarenakan pegawai yg sudah menempih pelatihan tidak di tempatkan di bidang yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pegawai. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pedawaj Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data primer dan data sekunder. Teknik yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. Hasil pengujian hipotesis pengaruh pelatihan dengan kinerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. Hipotesis diterima atau teruji, semakin tinggi pelatihan semakin tinggi juga kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Kata kunci: Pengaruh, Pelatihan, Kinerja Pegawai

Abstract. The problem in this study is that employee performance has not been maximized because employees who have taken training are not placed in fields that are in accordance with the abilities and skills of employees. The purpose of the study was to determine the effect of training on the performance of the pedawaj of the Office of Investment and One Stop Services in Lampung Province. The research method used in this study is a quantitative method. Methods of collecting primary data and secondary data. The technique used is interviews and questionnaires. The sample used in this study amounted to 53 employees of the Lampung Province Investment Office and One Stop Integrated Service. The results of testing the hypothesis of the effect of training on performance indicate that there is an effect of training on the performance of the employees of the Lampung Province Investment and One Stop Integrated Service. The hypothesis is accepted or tested, the higher the training, the higher the performance of the employees of the One-Stop Integrated Service and Investment Service.

Keywords: Influence, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peran penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau dinas. Karna berkembang atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawai. Setiap perusahaan sering kali berhadapan dengan masalah kinerja pegawainya. Setiap pimpinan sering kali berhadapan dengan masalah karyaannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil

yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang tidak dapat disamakan dengan asset lainnya. Menurut Mangkunegara,2009:18 kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam kenyataan sehari-hari suatu perusahaan atau dinas sangat mengharapkan prestasi dan hasil yang baik dari kerja karyawannya. Namun hasil kerja terbaik

tidak akan muncul optimal dari pegawai untuk perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan metode kerja yang baik, peralatan yang dibutuhkan karyawan, dana serta konteks pekerjaan yang lain sehingga dapat mengoptimalkan hasil kinerja pegawai. Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau dinas, salah satunya adalah mengadakan pelatihan untuk tiap-tiap karyawan di bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peran penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau dinas. Karna berkembang atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawai.

Setiap perusahaan sering kali berhadapan dengan masalah kinerja pegawainya. Setiap pimpinan sering kali berhadapan dengan masalah karyanya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien.

Untuk melakukan pelatihan, perusahaan memerlukan suatu analisis kebutuhan pelatihan yang berguna untuk mencari informasi yang berkaitan dengan masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Menurut Dessler (2016), Analisis Kebutuhan Pelatihan atau Training Needs Analysis adalah proses sistematis untuk memahami kebutuhan dan persyaratan pelatihan.

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010), sedangkan menurut Fajar (2012), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.

Pelatihan terhadap pegawai adalah hal yang mutlak diperlukan demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi, fokus pengembangan yang tak kalah penting adalah kepada para pejabat struktural karena mereka adalah pengambil keputusan, penentu kebijakan dan pimpinan formal yang mendegasikan tugas terhadap bawahannya. Pelatihan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pelatihan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk mendukung tugas pegawai sehari-hari.

Indonesia masih banyak perusahaan atau dinas yang memerlukan pelatihan untuk karyawannya, salah satu contohnya adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung, yang terletak di Jl. Dokter Warsito No.2, Bandar Lampung 35211. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung, sejak Bulan November Tahun 2016, Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Daerah Provinsi Lampung berubah menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung.

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan pelaksanaan urusan pelaksanaan urusan Pemerintahan bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu yang menjadi kewenangan daerah.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur Lampung melalui Sekretaris Daerah.

Pelatihan sangat berhubungan erat kemampuan pegawai yang ditempatkan dalam bidang pekerjaan, namun permasalahannya pegawai yang telah menempuh diklat kadang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Sumber data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan penulis adalah sumber data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari kuisisioner dan wawancara langsung kepada responden. Data sekundernya diperoleh dari dokumen Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. Teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner, wawancara dan survei. Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari dari perhitungan statistik menggunakan SPSS versi 23 hubungan pelatihan dengan kinerja. Derajat keeratan pengaruh pelatihan dengan kinerja cukup tinggi diuji dengan cara mengkonsultasikan nilai rhitungke dalam kriteria uji. Karna nilai $r_{xy} = 0.997$ maka r_{xy} dalam kriteria uji termasuk dalam kategori sangat kuat dengan interval $0.81 > 1.00$ berarti semakin tinggi pelatihan semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.

Hasil koefisien arah regresi antara pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung sebesar 1,903 dengan konstanta sebesar 1,347. dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 1,347 + 1,903X$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 1,903 yang berarti bahwa setiap

kenaikan pelatihan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 1,903 satuan. Nilai thitungvariabel pelatihan yaitu 86,749 dengan konstanta 1,738 pada t tabel dengan db 53 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,675 karena t tabel > thitung atau $86,85 > 1,675$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel 0.000 karna probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima. Artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.

Pengaruh nyata pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,993$ atau 99,3%. Sedangkan sisanya 0,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Pelatihan dan kemampuan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun, maka akan menghambat organisasi atau dinas tersebut dalam mencapai tujuannya. Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Pada dasarnya kinerja merupakan tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi

uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik, begitu pula sebaliknya. Melalui pelatihan, parakaryawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan dan kekurangan yang terjadi akan menjadi suatu kemampuan bagi perkembangan mereka di masa yang mendatang.

KESIMPULAN

Dari hasil perhitungan pengaruh pelatihan dengan kinerja karyawan diperoleh semua data responden memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka item angket dinyatakan valid dan reliabel, hal ini berarti ada pengaruh pelatihan dengan kinerja karyawan dengan derajat keeratan hubungan sebesar 0.997 yang berada pada kriteria pengaruh sangat kuat dengan interval 0.81-1.00. Nilai t_{hitung} variabel pelatihan yaitu 86,749 dengan konstanta 1.738 pada t_{tabel} dengan $df = 53$ dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh 1,675, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $86,749 > 1,675$ maka H_0 diterima artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal, 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia.
- Andi Prastowo. 2012. Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian. Jogjakarta : Ar-ruzzmedia.
- Bandari, Ani Supra. (2016). Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Dessler, Gary. 2015 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Fajar, A. Mukti. 2012. Reformasi Konstitusi Dalam Masa Transisi Paradigmatik, Malang: In-TRANS
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Edisi Keempat. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Jusmaliani, M.E., Pengelolaan Sumber Daya Insani, Surakarta : Bumi Aksara, 2011
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.