

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU PROVINSI LAMPUNG

Kuswarak⁽¹⁾, Yuliana Yamin⁽²⁾, Khairul Saleh⁽³⁾

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

*email korespondensi: kuswarak23@gmail.com, yuliyamin0607@gmail.com,

khairulsalehasnawi@gmail.com

Abstrak.

Permasalahan dalam penelitian ini kinerja pegawai belum maksimal dikarenakan pegawai yang sudah mengikuti pelatihan tidak ditempatkan di bidang yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pegawai. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai 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 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 $Y = 1,347 + 1,903X$. Nilai thitung variabel pelatihan yaitu 86,749 dengan konstanta 1,738 pada t tabel dengan db 53 dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh 1,675 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $86,85 > 1,675$ maka H_0 diterima. Artinya pelatihan berpengaruh positif sebesar 86,85% terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja.

Abstract.

The problem in this study is that employee performance has not been maximized by employees who have participated in training not placed in fields that are in accordance with the ability and skills of employees. The purpose of the research is to find out the effect of training on the performance of the Investment Office and integrated services of Lampung Province. The research method used in this research is a quantitative method. Primary data collection methods and secondary data. The techniques used are interviews and questionnaires. The sample used in this study amounted to 53 employees of the Lampung Province Investment and Integrated Services Office. The result of the regression direction coefficient between training and the performance of employees of the Lampung Province Investment and Integrated Services Office is 1,903 with a constant of 1,347. thus, the regression equation is $Y = 1,347 + 1.903X$. The training thitung variable value is 86.749 with a constant of 1.738 on the table t with db 53 and a significant level of 0.05 obtained 1.675 because $t_{hitung} > t_{table}$ or $86.85 > 1,675$ then H_0 is accepted. This means that training has a positive effect of 86.85% on the performance of employees of the Investment Office and One-Stop Integrated Services of Lampung Province.

Keywords: Training, Performance..

PENDAHULUAN

Setiap pimpinan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan suatu asset yang tidak dapat disamakan dengan asset lainnya. Menurut

Mangkunegara (2012, 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.

Namun hasil kerja terbaik tidak akan muncul optimal dari pegawai, maka perlu menyediakan metode kerja yang baik, peralatan yang dibutuhkan pegawai, dana serta konteks pekerjaan yang lain sehingga dapat mengoptimalkan hasil kinerja pegawai.

Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah mengadakan pelatihan untuk tiap-tiap pegawai 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.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan, maka dari itu penting untuk melaksanakan pelatihan agar pegawai tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Untuk melakukan pelatihan, perlu melakukan suatu analisis kebutuhan pelatihan yang berguna untuk mencari informasi yang berkaitan dengan masalah-masalah yang terjadi. Menurut Dessler (2015, 286), 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 2015, 280), sedangkan menurut Fajar (2012, 100), 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 karna 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.

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan 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.

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa pegawai berpendidikan SMA sebanyak 21 (18,58) pegawai, D3 sebanyak 3 (2,65%) pegawai, S1 41 (36,28%) pegawai, S2 47 (41,59%) pegawai, dan S3 sebanyak 1 orang pegawai (0,88%). Berdasarkan data di atas terdapat jumlah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung didominasi oleh pendidikan sarjana.

Pelatihan sangat berhubungan erat kemampuan pegawai yang ditempatkan

dalam bidang pekerjaan, namun permasalahannya pegawai yang telah menempuh diklat kadang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terdapat masalah yang terjadi dengan kinerja antara lain:

1. Kinerja pegawai yang belum maksimal diakibatkan pegawai belum paham akan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.
2. Inisiatif pegawai kurang optimal sebab sering berdiskusi membahas diluar pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji berapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Penanaman modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lmpung. Tepatnya di Jl. Dokter Warsito No.2, Kupang kota, Bandar Lampung 35211. Penelitian ini dilakukan pada bulan Febuari hingga bulan Juni tahun 2021.

Variabel Opesional

Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihangan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017,38), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel independen (bebas)

Menurut Sugiyono (2017,39) variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependent variable (terikat).

Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, yaitu Pengaruh Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi lampung.maka terdapat dua variabel yaitu variabel independen (X) serta variabel dependen (Y).

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015, 284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Instruktur
- b. Peserta pelatihan
- c. Metode
- d. Materi
- e. Tujuan pelatihan

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat (Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali 2015, 6). Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam (Sugeng 2021) yaitu:

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efektivitas.
- e. Kemandirian.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017,34) pengertian sumber data adalah: "Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data".Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau

yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data.

- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian dari pihak lain.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan 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

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017,3) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendukung kebutuhan analisis dalam penelitian ini, penulis memerlukan sejumlah data.

Adapun cara yang untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut:

- a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2017,142). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Jenis pertanyaan yang penulis gunakan adalah pertanyaan tertutup, yaitu kuisisioner yang telah disediakan jawabannya. Pertanyaan tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan

peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan atau pernyataan ini, menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

- b. Teknik Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2014:3) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

- c. Teknik Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017,3) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Penulis menggunakan teknik dokumentasi untuk mendapatkan data berupa sejarah singkat dan profil Dinas, arsip pelaksanaan pelatihan dan data responden untuk penelitian.

- d. Teknik Survei

Menurut Nazir (2005) Penelitian survei dapat didefinisikan sebagai penyelidikan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok atau suatu individu.

- e. Populasi

Menurut Sugiyono (2017,3) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung sebanyak 112 orang.

- f. Sampel

Sampel Penelitian Menurut Sugioyono (2017,3) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh representatif, peneliti menggunakan rumus slovin (Umar 2013, 120), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (ketidaktekelitian) dalam penelitian ini, N= 112 dan e = 10%

Maka : n = 52,830 → 53

Analisis kuantitatif

a. Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur valid atau tidak valid suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Setelah menghitung, hal yang harus dilakukan adalah membandingkan dan dengan taraf signifikansi 5%. Jika r hitung > r tabel berarti valid, sebaliknya jika < berarti tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Menurut (Sunyoto, 2011), bila reliability coefficient (alpha) nilainya > 0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat diandalkan.

Rumus *Cronbach's Alpha*:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = nilai reliabilitas.

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir pertanyaan.

k = banyaknya butir pertanyaan.

σ_t^2 = varian total.

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier sederhana adalah persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara satu perubahan bebas (X, independent variable) dan satu perubahan tak bebas, dimana pengaruh keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus. pengaruh kedua perubah dapat dituliskan dalam bentuk persamaan

$$Y = \alpha + \beta X \dots \dots \dots$$

Dimana:

X = Pelatihan

Y = Kinerja

α = Koefisien konstanta

β = Koefisien regresi

d. Uji Hipotesis dan Uji Statistik

Untuk mengetahui kontribusi pengaruh antara kedua variabel tersebut, maka penulis akan menguji menggunakan Uji t dengan pengujian sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis dan alternatif hipotesis $H_0: r = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan, sedangkan $H_a: r \neq 0$ artinya ada pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan.
- 2) Menentukan kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis dengan nilai tertentu, maka t table dicari dengan degree of freedom = n-2
- 3) Menghitung nilai r dari data dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

- 4) Jika t hitung \leq dengan batas terendah, maka H_a ditolak dan H_0 diterima atau \geq batas tertinggi, maka H_a diterima H_0 tolak.

e. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2015). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1.

Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali 2015, 97).

Nilai	Tingkat keamatan Pengaruh
0.00 > 0.20	Pengaruh Lemah
0.21 > 0.40	Pengaruh Rendah
0.41 > 0.60	Pengaruh Sedang
0.61 > 0.80	Pengaruh Kuat/ Tinggi
0.81 > 1.00	Pengaruh Sangat Kuat/ Sangat Tinggi

Hipotesis peneliti merumuskan hipotesis : Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 23 diperoleh nilai r hitung untuk masing-masing variabel bahwa nilai skor total item untuk 10 butir pertanyaan, memiliki nilai yang lebih besar dari pada nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df (N-K) / 53-2=51. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir soal tersebut seluruhnya valid.

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut:

1. Jika r hitung > dari r tabel maka kuesioner valid.
2. Jika r hitung < dari r tabel maka kuesioner tidak valid.

Validitas Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS 23 rekapitulasi hasil pengujian validitas kinerja adalah sebagai berikut hasil validitas. Kriteria digunakan adalah jika nilai r hitung > r tabel maka item angket dinyatakan valid. Berdasarkan N=53 diperoleh r tabel = 0.271 artinya bahwa seluruh item angket pelatihan secara keseluruhan dinyatakan Valid.

Uji Hipotesis

Pengujian pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung menggunakan uji statistik t hitung > t table maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Pembahasan

Hasil dari dari perhitungan stastistik menggunakan SPSS versi 23 hubungan pelatihan dengan kinerja dapat terlihat dari Derajat keamatan pengaruh pelatihan dengan kinerja cukup tinggi diuji dengan cara mengkonsultasikan nilai r hitung ke dalam kriteria uji. Karna nilai rxy= 0.997 maka rxy 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.

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,347	,775		1,738	,088
Pelatihan	1,903	,022	,997	86,749	,000

a. Dependent Variable: kinerja

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 t hitung variabel pelatihan yaitu 86,749 dengan konstanta 1,738 pada t tabel dengan db 53 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,675 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $86,85 > 1,675$ maka H_0 diterima. Signifikansi variabel 0.000 karna probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima. Artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 ^a	,993	,993	,807

1	,997 ^a	,993	,993	,807
---	-------------------	------	------	------

- a. Predictors: (Constant), pelatihan
- b. Predictors: (Constant), pelatihan

Pengaruh nyata pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan nilai R square = 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 ketidak pastian 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, para karyawan 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 db 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.

Saran

1. Organisasi atau Dinas hendaknya meningkatkan pelatihan kepada seluruh pegawai untuk dapat mengikuti pelatihan agar kemampuan seluruh pegawai secara merata agar dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Bagi pegawai yang telah mengikuti pelatihan hendaknya menerapkan kemampuan yang di dapat dari pelatihan yang telah diikuti, agar pegawai efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Fajar, N. 2012. *Metode Simple Additive Weighting*. Kudus: Universitas Muria.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugeng, Wantoro. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Amdk Airku Perumda Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo." Bachelor, Universitas Widya Dharma Klaten.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.