

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Toni Dwi Febrianto^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti².

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: tonidwi02@gmail.com

Diterima:19/07/21

Revisi:03/09/22

Diterbitkan: 06/12/22

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Metodologi: Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuesioner yang peneliti bagikan melalui penyebaran kuesioner, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berdasarkan hasil perhitungan dari aplikasi SPSS V 24.

Hasil: Berdasarkan data yang diperoleh hasil $Y = 11,421 + 0,593X$. Dengan hasil perhitungan tersebut, Konstanta 11,421 yang apabila variabel independen 0 atau dianggap tidak memiliki nilai maka nilai pelatihan kerja sebesar 11,421. Variabel didapatkan nilai beta 0,593. Maka peneliti dapat menjelaskan interpretasikan yakni H_0 dapat diterima atau memiliki pengaruh Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini membuktikan bahwa Pelatihan Kerja yang diadakan instansi sangat efektif dalam meningkatkan Kinerja Pegawai yang juga akan memajukan instansi.

Manfaat: Sangat penting sebagai salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi lembaga-lembaga terkait untuk menentukan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja khususnya pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Abstract

Purpose of study: This research aims to find out and show that job training has a significant effect on employee performance at the Samarinda City Transportation Office.

Methodology: Data collection techniques used by survey methods, and with the tools that are questionnaires that researchers share through questionnaire dissemination, in analyzing the data, this study uses a simple linear regression analysis based on the calculation results of the SPSSV 24 application.

Results: Based on the data obtained the result $Y = 11.421 + 0.593X$. With the result of the calculation, Constant 11,421 which if the variable is independent 0 or considered to have no value then the value of job training is 11,421. The variable got a beta value of 0.593. Then researchers can explain the interpretation that H_0 can be accepted or have the influence of Job Training (X) on Employee Performance (Y). This research proves that job training held by agencies is very effective in improving employee performance that will also advance the agency.

Applications: It is very important as one of the inputs or contributions of thought for the relevant institutions to determine the next policy related to job training, especially in employees of the Samarinda City Transportation Office.

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya aparatur mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Keberhasilan sebuah instansi dalam melakukan kegiatan pemerintah tak lepas dari kinerja sumber daya manusianya, sebaik apapun divisi kerja yang didapat apabila tidak didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi dan dedikasi yang tinggi serta keterampilan, maka instansi tidak akan menciptakan progres.

Dalam melaksanakan tugasnya tersebut tentu harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik. Pengembangan dapat dilakukan berbagai cara yaitu salah satunya melalui Pelatihan (diklat). Mengikuti sertakan pegawai negeri sipil tugas belajar untuk mengikuti formal, nonformal dan kegiatan-kegiatan lainnya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam misi organisasi. Kinerja pegawai merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kedinasan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka perlu adanya

peningkatan kinerja pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pelatihan kerja.

Mangkunegara, (2008) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut, pelatihan juga bertujuan menyiapkan kompetensi pegawai guna mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misinya.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di kemukakan di atas maka rumusan masalah yang di dapat adalah sebagai berikut apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda?

1.2. Batasan Masalah

Mengingat judul dalam penelitian ini masih sangat luas, maka dalam hal ini peneliti membatasi masalah dalam menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi lembaga-lembaga terkait untuk menentukan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja khususnya pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

1.5. Pelatihan

Mangkuprawira, (2004) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Selain untuk meningkatkan keterampilan kerja, adanya pelatihan dapat membantu pegawai untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja pegawai. Selain itu manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas (Bangun, 2012). Pelatihan dapat diukur dengan:

1. Kualitas materipelatihan
2. Kualitas metodepelatihan
3. Kualitas instrukturpelatihan
4. Kualitas sarana dan prasaranapelatihan
5. Kualitas pesertapelatihan

1.6. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara, (2001) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator Kinerja Pegawai:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan,kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkkan.
3. Penggunaanwaktudalambekerja,yaitutingkatketidakhadiran,keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerjahilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalambekerja.

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel	Hasil
----	-------	-------------------------	----------	-------

1	Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kinerja karyawan pada PT. CB Media Komunika di Jakarta	Imam Satoto (2019)	Disiplin kerja (x) pelatihan kerja (x) kinerja karyawan (y)	Disiplin kerja, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Madiun	Riana Meiprahastuti (2014)	Pelatihan kerja (x) kinerja karyawan (y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pemberian pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta	Marini Zakiyatul Umi & Ida Nurmida (2018)	Pelatihan kerja (x) kinerja karyawan (y)	Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Angger Shopping Hotel Bandung	Azhariyah, et al (2015)	Pelatihan kerja (x) kinerja karyawan (y)	Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (Penelitian pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	Triasmoko (2014)	Pelatihan kerja (x) kinerja karyawan (y)	Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6	The effect of training to Employee performance with motivation as a mediation in lembaga pendidikan perkebunan (LPP) Yogyakarta	Kusumawati, et al (2019)	Job training (x) motivasi (x) employee performance (y)	Job training, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

7	The Effect of Training on Employee Performance	Sharma, et al (2018)	Job training (x) employee performance (y)	Job training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Effect of Training on Employee Performance: An Empirical Study on Telecommunication Industry in Bangladesh	Afsana , et al (2016)	Job training (x) employee performance (y)	Job training berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Effect of Training and Development on Employee Performance in the Aqaba Special Economic Zone Authority	Shaker H.Al nawafleh (2020)	Job training (x) development (x) employee performance (y)	Job training, development berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Effect Training and Compensation of Employee Performance Medicated by Job Satisfaction	Diliantari, et al (2019)	Job training (x) compensation (x) employee performance (y)	Job training, compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. METODOLOGI

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang beralamat Jalan MT. Haryono, Kelurahan Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda Kalimantan Timur.

2.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih dengan alasan informasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka yang mana hasil tersebut di dapat dari penyebaran kuesioner maupun interview. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yaitu Pelatihan sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Metode penelitian ini yang digunakan penulis adalah metode survei.

2.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang berjumlah 108 orang pegawai dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa

memperhatikan strata yang ada didalam populasi dan didapatkan sampel menggunakan rumus yang berjumlah 85 sampel. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

1. Metode Observasi, yaitu suatu aktivitas pengamatan terhadap sebuah objek secara langsung dan mendetail guna untuk menemukan informasi mengenai objek tertentu.
2. Metode Dokumentasi, yaitu cara pengumpulan data melalui dokumentasi instansi terkait.
3. Metode Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pertanyaan yang telah disusun kepada para responden untuk diisi berdasarkan data yang benar.

Tabel 1: Skala Likert Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

2.5. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 2: Uji Validitas Variabel X dan Y

Uraian	Butir Pertanyaan	R _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Pelatihan Kerja	Q1	0,600	0,212	VALID
	Q2	0,587		VALID
	Q3	0,638		VALID
	Q4	0,523		VALID
	Q5	0,560		VALID
	Q6	0,647		VALID
	Q7	0,520		VALID
	Q8	0,549		VALID
	Q9	0,571		VALID
	Q10	0,548		VALID
	Q11	0,500		VALID
	Q12	0,304		VALID
Kinerja Pegawai	Q1	0,541	0,212	VALID
	Q2	0,617		VALID
	Q3	0,624		VALID
	Q4	0,574		VALID
	Q5	0,605		VALID
	Q6	0,608		VALID
	Q7	0,544		VALID
	Q8	0,449		VALID
	Q9	0,405		VALID
	Q10	0,448		VALID

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda

setiap indikator dinyatakan valid, karena seluruh item pertanyaan > 0,212, maka kuesioner dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang sudah ditentukan.

b. Uji Reliabilitas

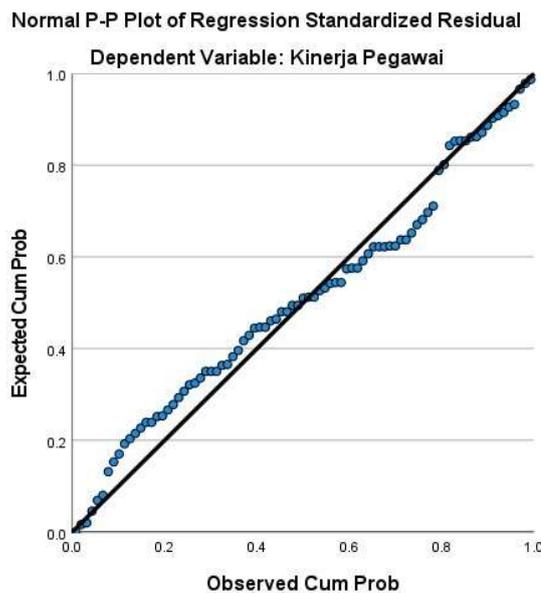
Tabel 3: Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,787	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,737	0,61 s/d 0,80	Reliabel

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 3 nilai Cronbach' Alpha lebih besar dari 0,61, maka dapat disimpulkan kedua variabel dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal tidaknya data sampel. Pada grafik Normal P-Plot, garis diagonal menunjukkan nilai normalitas yang diharapkan. Apabila titik-titik berada atau dekat dengan garis diagonal, maka data penelitian dijelaskan mempunyai distribusi yang normal.

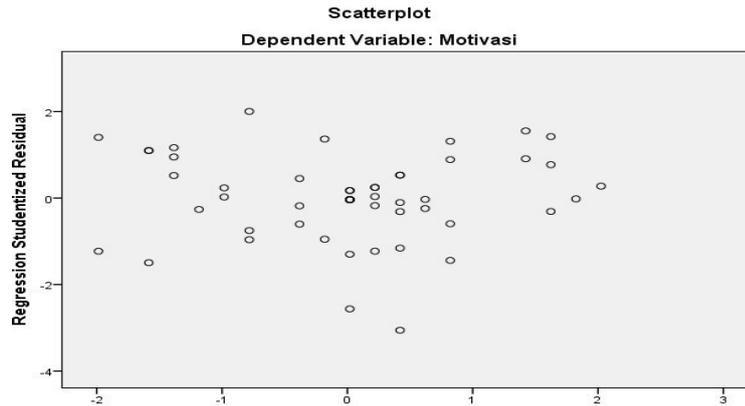


Gambar 1 Grafik Histogram

Berdasarkan hasil pengujian Normalitas dengan P-Plot memperlihatkan titik-titik masih berada tidak jauh dari garis normal.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Uji Heteroskedastisitas dengan scatterplot data dapat digunakan apabila titik menyebar tidak beraturan dan menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y yang dapat dikatakan tidak terjadi kesamaan regresi varian atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dapat dilihat pada gambar:



Gambar 2 Grafik scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* menggunakan program *SPSS V.24* maka terlihat titik-titik yang menyebar tanpa membuat suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak mengalami heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai beta sebesar +0,593 yang berarti setiap peningkatan 1% pada pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,593. Dan hasil dari analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 11,421 + 0,593X + e$

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.421	3.791		3.012	.003
	PelatihanKerja	.593	.081	.627	7.334	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

f. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4 maka dapat dilihat nilai t hitungannya adalah 7,334. Nilai t tabel dengan $df = 85 - 1 = 84$ dan nilai α adalah 0,05 maka hasilnya adalah 1,663. Serta nilai signifikan yaitu 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hasil dapat diartikan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_0 diterima atau ada pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.386	3.22658
a. Predictors: (Constant), PelatihanKerja				
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai				

Dilihat dari tabel 5 maka nilai R Square adalah 0,393. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh sebanyak 39,3% dan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. HASIL DAN DISKUSI

Dinas Perhubungan Kota Samarinda memfasilitasi pegawainya dengan pelatihan kerja berupa BIMTEK (Bimbingan Teknis) dan DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) yang disediakan oleh BPSDMP (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan) ataupun balai DIKLAT, Pelatihan kerja yang disediakan ini tersedia menurut tugas dan fungsinya masing – masing sesuai bidangnya. Pelatihan kerja ini diprioritaskan pada Bidang Teknis Dinas Perhubungan Kota Samarinda dimana bidang teknis ini berkaitan langsung dengan masyarakat, dalam pelatihan lainnya ditujukan untuk bidang sekretariat.

Pelatihan yang dilakukan kepada pegawainya sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi.

3.1. Responden Berdasarkan Usia

Tabel menunjukkan karakteristik responden menurut umur pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda

No	Jenis Kelamin	N	%
1.	Laki-Laki	65	77%
2.	Perempuan	20	23%
	jumlah	85	100%

Berdasarkan data dari tabel diatas diantara 85 responden, responden perempuan lebih kecil daripada responden laki-laki. Hal ini terlihat dari jumlah responden perempuan 20 atau 23% sedangkan laki-laki 65 atau 77%.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel uji validitas, setiap indikator pertanyaan dinyatakan valid. Karena seluruh item pertanyaan lebih dari 0,212.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t hitung $7,334 > t$ tabel $1,663$. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor pelatihan kerja mempunyai pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Pada analisis ini, peneliti mengajukan hipotesis adalah terdapat hubungan antara variabel Pelatihan Kerja (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda dapat diterima serta terbukti kebenarannya.

SARAN DAN REKOMENDASI

Pelatihan hendaknya tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap pegawai, bahkan sejak awal penempatan pegawai agar dalam menghadapi pekerjaannya pegawai dapat menyesuaikan diri dengan cara kerja yang berlaku di instansi. Selain itu juga untuk meningkatkan kemampuan kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil atau manfaat dan agar dapat terus berkembang, antisipatif, dan inovatif.

REFERENSI

- Afsana, J., Afrin, F., & Tarannum, T. (2016). Effect Of Training On Employee Performance: An Empirical Study On Telecommunication Industry In Bangladesh. *Journal Of Business And Technology (Dhaka)*, 10(2), 67–80. <https://doi.org/10.3329/jbt.v10i2.29468>
- Alnawfleh, S. H. (2020). Effect Of Training And Development On Employee Performance In The Aqaba Special Economic Zone Authority. *Journal Of Business & Management (COES&RJ-JBM)*, 8(1), 20. <https://doi.org/10.25255/jbm.2020.8.1.20.34>
- Azhariyah, Y., & Sary, F. P. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung*.

2(2), 1304–1311.

- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Dilantari, K. R. D., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect Of Training And Compensation Of Employee Performance Medicated By Job Satisfaction. *International Research Journal Of Management, IT And Social Sciences*, 6(6), 95–103. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n6.768>
- Kusumawati, D. A., & Wahyuni, P. (2019). The Effect Of Training To Employee Performance With Motivation As A Mediation In Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) Yogyakarta. *Journal Of Applied Philosophical Management And Innovation*, 1(2), 52. <https://doi.org/10.26805/japmai.v1i2.31>
- Mangkunegara, A. P. (2001). AA, Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara. (2008). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. 1053.
- Mangkuprawira. (2004). *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT Gahlia. Indonesia.
- Marini Zakiyatul Umi, I. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Pt . Mitra Solusi Telematika (Mst) Jakarta *The Effect Of Training On Employee Performance : Study On Pt . Mitra Solusi Telematika (Mst) Jakarta*. 5(1), 1123–1129.
- Riana, M. (2014). *Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan*. November 1998, 159–166.
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The Effect Of Training On Employee Performance. *International Journal Of Recent Technology And Engineering*, 7(4), 6–13. <https://doi.org/10.31104/jsab.v2i2.49>
- Syatoto, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. CB Media Komunika Di Jakarta). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3499>
- Triasmoko, D. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 12(1), 82871.