

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA PAGAR ALAM**

Yadi Maryadi, S.E., M.Si
Dosen STIE Lembah Dempo
daenk.yadi87@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 32 responden yaitu pegawai negeri sipil Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam, serta observasi langsung pada objek penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan data internal instansi. Adapun indikator yang digunakan diperoleh dari penelitian ini adalah dimensi pelatihan yang terdiri dari 1)Kebutuhan Pelatihan, 2) Sasaran Pelatihan, 3) Kurikulum Pelatihan, 4) Peserta Pelatihan, 5) Pelatih(*trainer*). Sedangkan dimensi prestasi kerja pegawai terdiri dari 1)Hasil Kerja, 2) Pengetahuan Pekerjaan, 3) Inisiatif, 4)Kecekatan Mental, 5)Sikap, 6) Disiplin. Dari hasil penelitian diperoleh 1) berdasarkan nilai pengaruh antara kedua variabel diperoleh hasil bahwa pengaruh pelatihan (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) nilai korelasinya sebesar 0,790 berarti terdapat nilai pengaruh dalam taraf kuat. 2) melalui uji regresi dapat dinyatakan bahwa $23.395 + 0,879x$, nilai konstanta sebesar 23.395 dapat diartikan bahwa jika tidak ada variabel pelatihan maka prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam sebesar 0,879 dapat diartikan bahwa apabila variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,879. 3) berdasarkan analisis koefisien dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 62,4 % sedangkan sisanya sebesar 37,6 % dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti.

Kata Kunci : Pelatihan dan Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen diuntut untuk

memembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Masalah sumber daya manusia yang kelihatanya hanya merupakan masalah intern dari satu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan

yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayan publik yang diukur dari prestasi kerja pegawainya. Menurut Raymond (dalam Sudarmanto, 2014) pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan (organisasi) untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dankemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan di tuntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan, untuk itu seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga di tuntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi. Untuk mendapatkan pegawai yang profesional dan berintegritas memang harus dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi, sampai dengan pelatihan dan pengembangan pegawai tersebut.

Sumber daya manusia, anggaran operasional dan sarana prasarana aparatur mempunyai sisi lemah terutama berkenaan dengan kemampuan skil dan manajerial khususnya pemahaman, pengalaman pengetahuan dalam menjalankan tugas-tugas di lapangan, faktor-faktor penyebab utamanya adalah minimnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai Badan Kesbangpol Kota Pagar Alam. Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. pelatihan juga merupakan

upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai.

Berikut data Pegawai Badan Kesbang Pol Kota Pagar Alam yang telah mengikuti pelatihan.

Tabel 1. Data pegawai yang telah mengikuti pelatihan

No	Nama Pegawai	Nama Pelatihan	Thn
1.	H. Rahmad Hidayat, SE.,MM	Diklat PIM III	2004
2.	Drs. John Foster, M.Pd	Diklat PIM III	2004
3.	Rafrizal, S.Ip	ADUM	2002
4.	Enita Riza, B.Sc	ADUM	2003
5.	Hasrah Wongso, SE	ADUM	1999
6.	Jon Hasman, S.Ip.,MM	PIM IV	2005
7.	Rohelah, SE	Diklat PIM IV	2002
8.	Yahudin, SE.,MM	Diklat PIM III	2005
9.	Zainal Arifin, S.Ip	ADUM, Bela Negara	1996 , 2016
10	Deli Andriani, SE	Diklat PIM IV	2012
11	Prastio Wibowo,A.Md,Ak	Diklat PIM IV	2003
12	Subrani	Diklat PIM IV	2013
13	Hairudin, SE	Diklat PIM IV	2007
14	Nurita, SE	Diklat PIM IV	2004
15	Yandra Bacik	Diklat PIM IV, Bela Negara	2003
16	Sus Alamulinda, SE	Diklat PIM IV	2013

Sumber : Kasubbag Tata Usaha Kesbang Pol 2018

Dari tabel 1 diatas, baru 16 orang pegawai yang sudah mengikuti pelatihan, belum seluruhnya pegawai Badan Kesbang Pol Kota Pagar Alam mengikuti pelatihan, hal ini tentunya akan berdampak kepada kurangnya

pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bidang kerja yang mereka jalani, maka dari itu prestasi kerja menjadi rendah, sehingga sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka suatu organisasi perlu menyelenggarakan program pelatihan bagi anggotanya untuk meningkatkan pengetahuan dan juga keterampilan mereka agar setiap kegiatan dapat dilakukan dengan cepat dan tepat sehingga prestasi kerja dapat tercapai. Pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk pegawai baru atau yang ada saat ini.

Dengan demikian pelaksanaan pelatihan pegawai sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karena dapat meningkatkan keahlian, keterampilan menjadi lebih baik. Prestasi kerja merupakan hasil keseluruhan pekerja secara kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi. Pelatihan pegawai yang sudah dilakukan di Badan Kesbang Pol Kota Pagar Alam yaitu dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti program pelatihan pegawai dengan cara mendatangkan instruktur yang berpengalaman. Pelatihan pegawai diharapkan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, cara memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Dengan demikian prestasi kerja dapat meningkatkan seiring dengan kualitas pegawai yang mengalami peningkatan sehingga pegawai dapat menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan.

Pada Badan Kesbang Pol Kota Pagar Alam prestasi Kerja pegawai yang dirasakan kurang baik terutama pada bagian Umum dan Perlengkapan umum Berdasarkan hasil observasi diperoleh informasi bahwa Badan Kesbang Pol Kota Pagar Alam merupakan perangkat daerah mempunyai tugas membantu pejabat membina dalam rangka menjaga kesatuan bangsa dan politik yang ada di Kota Pagar Alam dalam rangka pembinaan terhadap pegawai, Badan Kesbang Pol harus selalu aktif dalam pengadaan program pelatihan bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam".

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi pegawai Badan Kesbangpol Kota Pagar Alam?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Menurut Racmawati (2008) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka akan dapat menunggunya dalam pekerjaan. (Wibowo,2012).

Sedangkan menurut Bernardin (dalam Sudarmanto, 2014), pelatihan (*training*) merupakan segala kegiatan

untuk meningkatkan kinerja individu / pegawai sesuai dengan pekerjaan / jabatan yang di pegang nya atau berhubungan dengan tugas saat ini. Schuler & Jackson (2006) mengemukakan bahwa Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan.

1. Metode Pelatihan

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Siagian (2010), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah:

- a. *Metode On the job training*, antara lain seperti :
 1. Pelatihan dalam jabatan
 2. Rotasi pekerjaan
 3. Sistem magang
- b. *Metode Off the job training*. Antara alain seperti:
 1. Sistem ceramah
 2. Pelatihan *vestibul*
 3. *Role-playing*
 4. Study kasus
 5. Simulasi
 6. Pelatihan laboratorium
 7. Belajar sendiri
- c. Metode ceramah
- d. Metode diskusi atau konferensi
- e. Media Audio Visual
- f. Media Dinamis
- g. Telekomunikasi
- h. Pembelajaran jarak jauh / kursus korespondensi
- i. Internet atau pelatihan berbasis *Web dan E-learning*

2. Materi Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan. Sedangkan Marwansyah (2012) menjelaskan bahwa materi pelatihan yang baik harus selalu diperbarui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi (*content*) pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta.

3. Instruktur Pelatihan

Instruktur adalah seorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada para karyawan (Hasibuan, 2005). Menurut Hasibuan (2005), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- a. *Teaching skill*, Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing kepada peserta pengembangan (pelatihan).
- b. *Comunication skills*, Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
- c. *Personality authority*, Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.
- d. *Social skills*, Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial.
- e. *Technical competent*, Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis.
- f. *Stabilitas emosi*, Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya dan tidak boleh cepat marah.

4. Komponen Pelatihan

Menurut Suwatno dan Priansa (2011), komponen-komponen pelatihan terdiri dari :

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan
2. Sasaran Pelatihan
3. Kurikulum pelatihan
4. Peserta Pelatihan
5. Pelatih (*Trainer*)

Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas semakin besar prestasi kerja karyawan bersangkutan (Hasibuan, 2009).

Bernadin dan Russel (dalam sutrisno 2016) prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencangkup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. (Byars dan Rue, dalam Sutrisno 2016).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksansakan pekerjaannya yang merupakan kontribusi yang diharapkan

bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Faktor– Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut *Steers* (1984) (dalam sutrisno 2016) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

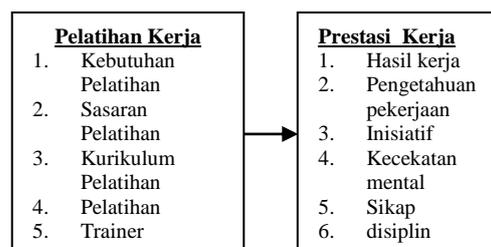
No	Peneliti/ Terbitan	Judul	Kesimpulan
1	Sopa Martina, Didin Syarifudi , Jurnal Pariwisata Vol.1 April 2014	Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan di lokawisata baturaden	Berdasarkan hasil penelitian 81,8%, untuk pelatihan dan pengembangan yang tersedia, hasil dalam katagori baik 74,3 %, hasil prestasi kerja sebesar 86,3% dan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi sebesar 11,42% sehingga dapat nilai total untuk pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja sebesar 52,63% sisanya sebesar 47,37% di pengaruhi oleh factor lain.
2	Citra Indah Zuana Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) / Vol.7 No.1 Januari 2014	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Hasilnya menunjukkan bahwa variable pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Ditunjukkan dengan hasil uji simultan

			nmenunjukan signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, variable pelatihan kerja X_1 memiliki nilai signifikan t sebesar 0,048
3	Denny Triamoko Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 12 No.1 Juli 2014	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan POS Indonesia (Persero)	Hasil pengujian secara parsial variable materi pelatihan berpengaruh signifikan t $< \alpha$ (0,009 < 0,05). Hasil pengujian secara parsial variable instruksi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja yang dibuktikan dengan nilai signifikan t $< \alpha$ (0,003 < 0,05)

Sumber: data diolah penulis (2018)

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *asosiatif*. “Menurut Sugiyono (2014), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Badan Kesbangpol Kota Pagar Alam yang beralamat di Jl. Wanita Mentarjo Komplek Perkantoran Gunung Gare Kota Pagar Alam

Populasi dan sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Kesbangpol Kota Pagar Alam berjumlah 32 Orang.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* ialah teknik pengambilan sampel semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal dengan istilah sensus.

Jenis Data

Dalam penelitian ini data-data yang dipergunakan yaitu :

1. Data Primer

Data ini bersumber dari responden secara langsung, dalam hal ini pegawai dan pimpinan pada Dinas Kesehatan Kota Pagaralam, dan jawaban responden pada kuesioner serta pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen data statistik, buku-buku, dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan obyek penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kuesioner

Yaitu suatu penelitian mengenai suatu masalah yang dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu pertanyaan berupa formulir, diajukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban tertulis

2. Observasi

Yaitu proses pengambilan data dalam penelitian di mana peneliti atau pengamat dengan mengamati kondisi yang berkaitan dengan objek penelitian.

3. Studi kepustakaan

Yaitu dengan membaca buku, dokumen-dokumen, undang-undang, dan media informasi lainnya.

Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif kuantitatif* untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan angka-angka yang telah terkumpul dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur kontinuitas masalah. Untuk memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesis yang diajukan, maka digunakan alat analisa sebagai berikut :

1. Pengukuran Jawaban Kuesioner Responden

Alat pengumpul data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert (Sugiyono, 2014), dengan indikator penilaian jawaban rasio yaitu Sangat Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Netral diberi skor 3, Tidak Setuju

diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju skor 1.

2. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2014).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. (Hartono, 2014).

3. Uji Statistik

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh diklat terhadap kemampuan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagaralam. Di dalam penelitian ini analisis statistik dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*) Versi 16.0.0 for Windows.

Maka pengujian dilakukan dengan menggunakan angka signifikansi atau Sig dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika angka signifikansi penelitian $\geq 0,05$; H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh dan hubungan antara diklat terhadap kemampuan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagaralam.
- 2) Jika angka signifikansi penelitian $< 0,05$; H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya tidak ada pengaruh dan hubungan antara diklat terhadap kemampuan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagaralam.

Adapun formulanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Untuk mencari nilai a dan b digunakan formula :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = (\sum Y - b \sum X) / n$$

Keterangan :

X = Pelatihan (Var Bebas).

Y = Prestasi kerja (Var Terikat)

b = Koefisien regresi.

a = Konstanta atau bila harga

$X = 0$.

n = Banyaknya data

Definisi operasional dan indikator penelitian.

1. Pelatihan

Proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai di Badan Kesbang Pol Kota Pagar Alam

2. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

Tabel 3. Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan	Kebutuhan Pelatihan	Pelatihan berdasarkan analisis jabatan Pelatihan untuk meningkatkan kompetensi Pelatihan sesuai dengan rencana kerja	Skala Liker
	Sasaran Pelatihan	Pelatihan untuk pemahaman tupoksi Pelatihan sesuai dengan kerja pegawai Pelatihan untuk menambah kemampuan pegawai	
	Kurikulum	Kurikulum pelatihan untuk kepentingan dalam waktu yang lama Kegiatan kurikulum Kurikulum didukung alat yang memadai	
	Peserta Pelatihan	Peserta pelatihan sesuai unsur kepentingan kerja Peserta pelatihan sesuai syarat yang ditentukan Jumlah peserta pelatihan disesuaikan	
	Pelatih (<i>Trainer</i>)	Pelatih/instruktur dari lingkungan instansi Pelatih/instruktur dari luar lingkungan instansi Pelatih/instruktur merupakan tim gabungan dari instansi dan pihak luar	

Prestasi Kerja.	Hasil Kerja	Kuantitas pekerjaan meningkat Evaluasi terhadap setiap pekerjaan Standar pekerjaan dapat ditingkatkan	Skala Liker
	Pengetahuan Peworkjaan	Pengetahuan pegawai terhadap tugas semakin luas. Pengetahuan yang saya terima sangat mendukung pekerjaan saya saat ini Menguasai dan memahami pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	
	Inisiatif	Inisiatif untuk dalam melaksanakan tugas Lebih mudah manangani betbagai masalah Lebih mudah menemukan ide-ide kreatif	
	Kecekatan mental	Pegawai mampu mencapai standar kerja Pegawai memiliki kemampuan sebagai pemimpin Pegawai memiliki inisiatif	
	Sikap	Pegawai memiliki semangat dalam bekerja Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	
	disiplin	Pegawai memiliki kesadaran individual	

		Pegawai datang tepat waktu	
		Pegawai memanfaatkan waktu dengan baik.	

4. HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) Version 16.00* telah dilakukan untuk masing-masing item pernyataan diklat (X) yang terdiri dari 15 butir item dan variabel kemampuan kerja (Y) yang terdiri dari 9 butir item pernyataan.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix* yang ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai $r_{tabel} = 0,349$ maka data dikatakan valid. Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel X

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan (X)	1	0,773	0.349	Valid
	2	0,456	0.349	Valid
	3	0,408	0.349	Valid
	4	0,386	0.349	Valid
	5	0,492	0.349	Valid
	6	0,384	0.349	Valid
	7	0,363	0.349	Valid
	8	0,456	0.349	Valid
	9	0,557	0.349	Valid

	10	0,773	0.349	Valid
	11	0,476	0.349	Valid
	12	0,349	0.349	Valid
	13	0,439	0.349	Valid
	14	0,661	0.334	Valid
	15	0,773	0.349	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel diklat (X) menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349), dengan demikian seluruh butir instrumen sudah dinyatakan valid pada taraf nyata 5%.

Tabel 4.2.
Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Y

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	1	0,853	0.349	Valid
	2	0,749	0.349	Valid
	3	0,853	0.349	Valid
	4	0,439	0.349	Valid
	5	0,435	0.349	Valid
	6	0,661	0.349	Valid
	7	0,853	0.349	Valid
	8	0,435	0.349	Valid
	9	0,661	0.349	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.2. menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel kemampuan kerja (Y) menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349), dengan demikian bahwa seluruh butir instrumen dinyatakan valid pada taraf nyata 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dan suatu instrumen penelitian dapat andal/reliabel apabila nilai *cronbach's alpa* di atas 0,60. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel pelatihan (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	15

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 4.3 yakni hasil pengujian reliabilitas atas variabel pelatihan (X) memiliki nilai 0,646, maka dapat disimpulkan bahwa untuk tiap item pernyataan sudah reliabel, sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* yang diatas 0,60.

Tabel 4.4.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	13

Tabel 4.4 yakni hasil pengujian reliabilitas atas variabel prestasi kerja (Y) memiliki nilai 0,710, maka dapat disimpulkan bahwa untuk tiap item pernyataan sudah reliabel, sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* yang diatas 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji pendahuluan sebelum data di regresi dan di korelasikan. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Normalitas dan Uji Heterokedasitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi baik variable independent maupun varabel dependen memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 4.5
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
	N	32
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a, b}	Std. Deviation	2.01940814
Most Extreme	Absolute	.099
Differences	Positive	.099
	Negative	-.058
	Kolmogoro v-Smirnov	.560
	Z	
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.912

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *one sampel kolmogorov smirnov* seperti yang terlihat pada Tabel 4.5. di dapat hasil

Sig sebesar 0,912. Nilai Sig 0,912 > 0,5 yang artinya bahwa data variabel Diklat (X) dan variabel Prestasi pegawai (Y) berdistribusi normal

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y yakni variabel diklat (X) terhadap kemampuan kerja (Y), maka digunakan persamaan regresi dan korelasi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS for windows versi 16.00. Adapun hasil perhitungan program SPSS tersebut adalah :

a. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.6
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.612	2.879

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kemampuan_Kerja

Berdasarkan analisis koefisien dengan model summary pada Tabel 4.6, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,790 dan nilai koefisien determinasi (R Square)

adalah 0,624 dan nilai R Square setelah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah 0,612. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X) sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar yang tidak diteliti.

b. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien regresi dengan menggunakan SPSS 16.00 mengenai persamaan regresi dari penelitian ini dalam tabel berikut.

Tabel 4.7
Analisis Koefisien
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23.396	7.316		3.198	.003
pelatiha	.879	.124	.790	7.062	.000

a. Dependent Variable: prestasi_Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 16.00 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 23.395 + 0,879x$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 23.395 menunjukkan bahwa jika nilai diklat konstan atau X = 0, maka prestasi pegawai (Y) sebesar 23.395

b = 0,879 menunjukkan bahwa setiap nilai pelatihan, akan mendorong

prestasi kerja pegawai sebesar 0,879.

c. Analisis Korelasi

Tabel 4.8
Korelasi
Correlations

		pelatih n	Prestasi_K erja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.790**
	Sig. (2-tailed)		.031
	N	32	32
Prestasi_Pegawai	Pearson Correlation	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.031	
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Diolah Penulis, SPSS (2018)

Dari hasil analisis diperoleh nilai korelasi sederhana sebesar 0,790. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan (X) terhadap prestasi kerja (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa Politik Kota Pagaralam Dengan melihat pada probabilitasnya, juga dapat diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitasnya < 0.05, maka hipotesisnya dapat diterima. Melalui program SPSS versi 16.00 *for windows*, diperoleh probabilitas sebesar 0.000. Probabilitas ini bernilai jauh dibawah 0.05 sehingga dapat disebutkan bahwa variabel pelatihan (X) memiliki pengaruh secara signifikan atau nyata terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik Kota Pagaralam

Tabel 4.9
Interprestasi Nilai r

Nilai Korelasi	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan perhitungan korelasi dalam penelitian ini maka pengaruh pelatihan (X) terhadap prestasi kerja (Y) nilai korelasinya sebesar 0,790 berarti terdapat nilai korelasi dalam taraf kuat dan tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan adasedangnya hubungan searah antara Pelatihan (X) dengan variabel prestasi pegawai (Y) pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pagaralam.

1. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh signifikan dari variabel independen yaitu pembinaan pegawai. Bila ditentukan (α) sebesar 0,05, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Hipotesis (uji t)
One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Unstandardized Residual	.000	34	1.000	.00000000	1.5827163	1.5827163

Sumber : Diolah Penulis, SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diasumsikan bahwa uji t digunakan untuk menguji signifikan dari variabel independen dengan hasil hipotesis :

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_a = Koefisien regresi signifikan

Sedangkan kriteria dalam pengambilan keputusan :

- Jika $Prob > 0,05$ maka H_0 diterima

- Jika $Prob < 0,05$ maka H_a ditolak

Hal ini dapat dilakukan pengujian parsial yaitu pengaruh variabel pelatihan (X) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai $sig = 0,000$. Karena nilai $sig = 0,000 < 0,05$ berarti Adanya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Kota Pagaralam.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa pelatihan pada intinya adalah suatu kegiatan dalam jangka waktu tertentu sebagai upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta kepribadian pegawai sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaan sehingga dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan instansi. Dengan memperhatikan hasil analisis data seperti yang telah diuraikan, diperoleh gambaran bahwa pelatihan di Badan Kesatuan Bangsa Politik Kota Pagaralam berada pada kategori yang baik. Hal tersebut dapat kita lihat dari hasil analisis data secara umum tentang pelatihan menunjukkan angka 79,0%. Itu berarti bahwa pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Politik Kota Pagaralam selalu mendukung pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan untuk menduduki suatu jabatan struktural. Walaupun dalam penerapannya masih ditemui kendala-kendala, hal ini merupakan tugas pimpinan instansi untuk memberikan dukungan moril dan material dalam rangka pencapaian tujuan instansi.

Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hasil dari penelitian

ini antara pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik Kota Pagaralam berpengaruh positif, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sopa Martina dan Didin Syarifudin (2014) dengan jurnal penelitian yang berjudul "Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan di lokawisata baturaden" yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai 52,63% sisanya sebesar 47,37% di pengaruhi oleh faktor lain. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Citra Indah Zuana (2014) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" Dari hasil pengolahan data analisis peneliti yang didapat dengan hasil menunjukkan bahwa variable pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama, ditunjukkan dengan hasil uji simultan nmenunjukkan signifikan F sebesar 0,000 lebihn kecil dari $\alpha = 0.05$, variable pelatihan kerja X_1 memiliki nilai signifikan t sebesar 0,048. Selanjutnya sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Denny Triamoko (2014) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan POS Indonesia (Persero)" dengan hasil variable instruksi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja yang dibuktikan dengan nilai signifikan $t < \alpha$ ($0,003 < 0,05$).

5. PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa pelatihan (X) memiliki pengaruh secara signifikan atau nyata terhadap Prestasi pegawai (Y) Badan Kesatuan Bangsa Politik Kota Pagaralam. Berdasarkan nilai koefisien regresi yang berhubungan dengan pelatihan (X) sebesar 0,879 dapat diartikan bahwa apabila variabel prestasi pegawai meningkat sebesar satu satuan maka prestasi pegawai akan naik sebesar 0,879. Sedangkan melalui uji regresi dapat dinyatakan bahwa Prestasi pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X) sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. Angka 62,4% juga menggambarkan bahwa model persamaan dari penelitian ini baik Dengan nilai korelasi sebesar 0,790 berarti terdapat nilai korelasi dalam taraf kuat.

5.2. Saran

Adapun saran yang diajukan peneliti bagi instansi dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut.

1. Perlunya kebijakan pimpinan yang mengarah pada peningkatan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas pegawai Sehingga pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dan kemudian berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai sesuai tuntutan organisasi.
2. Perlunya kesadaran pegawai untuk memiliki kesadaran dan proaktif dalam menambah pengetahuan dan kualitas diri dalam meningkatkan prestasi kerja di bidangnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H.John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Citra Indah Zuana. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 7, No. 1.
- Denny Triamoko. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja POS Indonesia (persero)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12, No. 1.
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta
- Edi Saputra, Pakpahan. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 1.
- Handoko, T Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Hartono, Jogiyanto. 2014. "Metode Penelitian Bisnis". Edisi Ke-6.

- Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi* Jakarta: Bumi Aksara
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A Anwar. 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung. Rafika Aditama.
- Mangkuprawira, TB Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. 2009. *Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia*. Bandung . Mandar Maju.
- Noe, Raymond A. (et. al.). 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati, Ike Kusdyah.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E., 2006, *Human Resource Management, International Perspective*, Mason: Thomson South-Western.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-20, Alfabeta, Bandung.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada