

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo

Meyko Panigoro¹, Roy Hasiru², Safitrah Adam³

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

Email: maykopanigoro@ung.ac.id¹, royhasiru@ung.ac.id², safitrahadam15@gmail.com³

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian *Survei*. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada Pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Jumlah Penarikan Sampel dalam penelitian ini sebesar 31 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo sebesar 19,1% sedangkan sisanya sebesar 80,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Pengaruh Pelatihan, Kinerja Pegawai*

Abstract

The objective of this research was to determine the effect of training on employees' performance at One-Stop Administration Services Office of Gorontalo Regency. Moreover, this research employed a quantitative approach with the survey research method. The data used were primary data obtained by distributing questionnaires to the employees at One-Stop Administration Services Office of Gorontalo Regency. with a sample of 31 respondent. In the mead time, the data analysis used simple linear regression. The research finding showed that there was an effect of training on employees' performance at One-Stop Administration Services Office of Gorontalo Regency of 19.1%, while the remaining 80,9% was affected by other variables that were not examined in this research.

Keywords: *Effect of Training, Employees' Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja dalam kamus besar bahasa indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2014:406) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Bangun (2012:223), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Sesuatu dapat diukur melalui 5 indikator yaitu: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan Kerja Sama.

Pelatihan bukan saja berguna untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam memperbaiki hasil kerjanya, tetapi juga akan berdampak terhadap peningkatan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:48), ada beberapa indikator pelatihan. Adapun indikator pelatihan tersebut antara lain adalah: Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan, Sasaran.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Sugiyono, 2018) penelitian ini bertujuan untuk menguji permasalahan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor SAMSAT kabupaten gorontalo.

Desain penelitian yang digunakan korelasional untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Maka penelitian ini bersifat analisis regresi sederhana yaitu penelitian yang menggambarkan pengaruh variabel X (Pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dalam mengelola dan menganalisis data untuk mempermudah sehingga mendapatkan hasil yang akurat. Berikut ini langkah-langkah analisis yang dilakukan sebagai berikut:

1. Mentabulasi hasil kuesioner pernyataan respondent
2. Melakukan uji instrumen yaitu untuk mengetahui tingkat valid kuesioner instrumen dan sejauh mana ketetapan suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian dengan person correlation dengan cut off >0,3 serta untuk mengetahui reliabel melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten menggunakan analisis cronbach alpha dengan cut off >0,6
3. Melakukan uji asumsi klasik yaitu untuk menguji data distribusi dengan normal atau tidak
4. Melakukan uji hipotesis digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen dengan ketentuan berpengaruh terhadap variabel dependen
5. Melakukan uji regresi linier sederhana dengan rumus $\hat{Y} = a + bX$ untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (di ubah-ubah)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah pengumpulan hasil responden, dilakukan maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menganalisis data yang telah terkumpul. Penelitian ini dilakukan di Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Proses penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner pada masing-masing responden, dengan kuesioner variabel (X) berjumlah 30 pernyataan dan variabel (Y) berjumlah 30 pernyataan. Hasil analisis data dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Uji instrumen, sesuai dengan hasil uji validitas dalam SPSS 25 variabel (X) dengan 30 pernyataan dan variabel (Y) dengan 30 pernyataan semua dikategorikan valid karena hasil dari uji tersebut lebih dari cut off atau sama dengan >0,3 sedangkan dalam uji cronbach's alpha 0,918, dan variabel (Y) dengan hasil cronbach's alpha 0,809. Artinya dari kedua variabel dinyatakan reliabel karena hasil >0,6
2. Uji asumsi klasik menguji apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dilakukan dengan melihat tabel kolmogrov-smirnov sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Kolmogrov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.96574936
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.111
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Kuesioner Diolah SPSS 25 (2022)

dilihat dari kolmogrov-smirnov bahwa nilai tingkat signifikan 0, .155^c>0,05 maka dinyatakan berdistribusi normal.

3. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah H0 (Hipotesis nol) diterima atau ditolak.dalam penelitian ini dapat dilihat dalam uji berikut:

**Tabel 2 Uji Persial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87.491	12.315		7.104	.000
	Pelatihan	.260	.099	.437	2.618	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Kuesioner Diolah SPSS 25 (2022)

**Tabel 3 Uji Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.163	9.11902

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel diatas menunjukan besarnya koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,191. Atau sebesar 19,1%. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 19,1% variabilitas Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variable Pelatihan (X), sedangkan sisanya sebesar 80,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel (X) terhadap satu variabel (Y). Berikut adalah hasil analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis dalam aplikasi SPSS versi 25 diketahui nilai konstantan (a) sebesar 87,491 sedangkan pelatihan (b/koefisien regresi) sebesar 0,260 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis dalam model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 87,491 + 0,260X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut: a). Nilai konstanta sebesar 87,491 menunjukan jika tidak terdapat pengaruh dari Pelatihan maka rata-rata nilai dari variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 87,491 satuan.b). Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Pelatihan) sebesar + 0,260 menunjukan setiap perubahan variabel Pelatihan sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar + 0,260 satuan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Hasil ini dapat menjelaskan bahwa dengan adanya pelatihan maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil uji validitas lebih tinggi dari 0,355 r^{tabel} dan uji reliabilitas sebesar 0,6 r^{kritis} selanjutnya uji koefisien determinasi sebesar 19,1%. Semakin tingginya minat para pegawai dalam mengikuti pelatihan maka semakin tinggi pula hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Anggoro, S. W. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen* (Doctoral Dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Anitha, R., & Kumar, M. A. (2016). A study on the impact of training on employee performance in private insurance sector, Coimbatore district. *International Journal of Management Research and Reviews*, 6(8), 1079.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Elfadilla, M. B. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KCP Metro* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Graha, A. N. (2005). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Gatra Mapan Malang). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 1(2), 75-93.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Taufik, M. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai.