Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp
Volume 8 Nomor 1, 2025
P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 02/01/2025
Reviewed : 06/01/2025
Accepted : 05/01/2025
Published : 19/01/2025

Aziza[1]

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KOTA JAMBI BERBASISKAN PELATIHAN KERJA

Abstrak
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pelatihan dan kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan rumus statistik untuk menganalisis data yang diperoleh dari lapangan. Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 36 responden yang menjadi sampel yaitu pegawai Kantor Inspektorat Kota Jambi. Data tersebut selanjutnya diolah menggunakan rumus korelasi Product Moment, dan juga diolah dengan dibantu software komputer yaitu program SPSS versi 24. Program SPSS digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pelatihan dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji persamaan regresi bahwa variabel Pelatihan mempunyai arah positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan dibuktikan t_{hitung} 16,740 > t_{tabel} 2,032 dengan kata lain variabel pelatihan mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja. Untuk perhitungan korelasi sebesar 0,952 menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja sebesar 95,2%, dan untuk hasil dari uji model summary koefisien determinan diperoleh hasil sebesar 0,906 atau 90,6%, sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.
Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pelatihan Kerja

Abstract
The purpose of this study was to analyze how training and employee performance and to analyze the effect of training on employee performance at the Jambi City Inspectorate Office. This study uses a quantitative descriptive method with statistical formulas to analyze data obtained from the field. The data obtained in this study were obtained by distributing questionnaires to 36 respondents who were samples, namely employees of the Jambi City Inspectorate Office. The data was then processed using the Product Moment correlation formula, and also processed with the help of computer software, namely the SPSS version 24 program. The SPSS program was used to determine whether there was a relationship between training and performance. The results of the study showed that from the regression equation test that the Training variable had a positive direction on employee performance with a significant level proven by t count 16.740> t table 2.032 in other words the training variable had a very close relationship to performance. For the calculation of the correlation of 0.952 shows a positive relationship between training and performance of 95.2%, and for the results of the summary model test, the determinant coefficient obtained a result of 0.906 or 90.6%, the remaining 9.4% is influenced by other factors not examined in this study.
Keywords: Employee Performance, Job Training

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranannya yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pemerintahan dan untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan diperlukan suatu pembinaan terhadap SDM tersebut. Saat ini, Pegawai atau karyawan dalam organisasi

Universitas Batanghari Jambi
email: azizah@unbari.ac.id

tidak hanya dipandang sebagai sumber daya tapi lebih dari itu yaitu sebagai asset organisasi dimasa depan (Saputra Hutabarat, 2017). Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sehingga dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara maksimal.

Sejalan dengan berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin hari semakin maju, maka suatu organisasi dituntut untuk dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam menyelesaikan tugasnya, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melakukan pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia yaitu dengan memberikan pelatihan, pendidikan dan juga pengembangan karir. Dengan terlaksananya pelatihan dan pendidikan terhadap sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi akan melahirkan pegawai yang trampil dan professional sehingga akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam organisasi tersebut (Manik et al., 2023). Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu organisasi tidak baik maka akan menghambat kemajuan dari organisasi itu sendiri.

Inspektorat Kota Jambi adalah "organisasi yang melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan di daerah, Inspektorat Kota Jambi merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota Jambi dengan tugas pokok membantu Walikota dalam menyelenggarakan pengawasan pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah", hal ini berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 3 Tahun 2013. Oleh karena itu Inspektorat Kota Jambi harus mampu mempersembahkan kinerja yang baik terhadap masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas tersebut Inspektorat Kota Jambi mempunyai fungsi perencanaan program pegawasan, perumusan kebijakan, dan fasilitasi pengawasan, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati Batanghari dengan tugas dan fungsinya (Suratno & Hutabarat, 2023).

Menurut Dessler, pelatihan adalah "proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan". Pelatihan sangat Penting diadakan dalam suatu organisasi karena pelatihan dapat mengubah potensi dalam diri pegawai menjadi kemampuan yang nyata dan pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi, keterampilan dan semangat kerja pegawai. Jika potensi yang ada didalam diri pegawai dapat diubah menjadi kemampuan yang nyata maka akan terjadi peningkatan kemampuan intelektual dan operasional yang menunjang kineja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pelatihan dan kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jambi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Pustaka dan Studi Lapangan. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jambi tahun 2024 yang menjadi sampel sebanyak 36 orang. Menurut Umar (2013:23) analisis deskriptif kuantitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta mnyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan kerja adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja karyawan. Pelatihan kerja dapat memberikan manfaat bagi Sumber Daya Manusia atau pegawai dan juga bagi perusahaan. Pelatihan kerja yang diikuti oleh pegawai akan memiliki hubungan yang erat

terhadap kinerja pegawai tersebut. Logikanya hal tersebut memang berhubungan, karena pegawai yang mengikuti proses pelatihan akan memiliki kinerja yang lebih baik, pegawai yang mengikuti proses pelatihan telah mendapatkan bekal ilmu dan gambaran untuk pekerjaan yang diterimanya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukan oleh Kasmir (2016), bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, yaitu jika hasil penilaian pelatihan yang didapatkan selama masa pelatihan bagus, maka perusahaan akan terkena dampak baiknya seperti meningkatnya kinerja karyawan dan akan tercapainya visi dan misi perusahaan.

Dengan program-program pelatihan yang diberikan organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja pegawainya melalui pembelajaran yang diberikan sehinggar efektivitas kerja pegawaipun meningkat. Kinerja pegawai adalah suatu hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, apa yang mereka berikan dalam kontribusinya didalam mencapai tujuan organisasi. Program pelatihan sebagai salah satu sarana strategis dalam mengelola sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Program pelatihan telah menjadi konsep penting bagi kelangsungan organisasi dalam lingkungan yang kompetitif ini. Program pelatihan juga merupakan salah satu kekuatan dan pembelajaran yang tampak sebagai strategi unggul suatu organisasi sehingga individu pegawai sadar akan kompetensi yang dimilikinya.

Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kota Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 24 sebagai berikut:

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.604	2.493		1.045	.305
	PELATIHAN	.940	.056	.952	16.740	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Y= 2,604 + 0,940X + e

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constan sebesar 2,604. Hal ini membuktikan jika variabel pelatihan (X) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) adalah sebesar 2,604.

Selanjutnya dengan persamaan regresi linier sederhana di atas, terdapat nilai koefisien regresi variabel pelatihan yang bernilai positif yaitu sebesar 0,940. Jika nilai koefisien motivasi positif apabila terjadi perubahan pada variabel pelatihan, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja yaitu sebesar 0,940, artinya apabila pelatihan kerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Jambi meningkat 1% maka kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Jambi akan meningkat sebesar 94%.

Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952[a]	.906	.903	1.95523

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Koefisien korelasi antara pelatihan terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,952 artinya terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel Pelatihan (X) dan Kinerja (Y) yaitu sebesar 95,2%, sedangkan dari pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (R2) sebesar 0,906 angka ini menyatakan bahwa variabel pelatihan (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 90,6% dan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menghitung t tabel menggunakan ketentuan berikut: a = 0,05 (5%) dan Degree of Freedom (DF) = 36-1-1= 34 dan t tabel = 2,032

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung 16.740 > 2,032. maka Ho ditolak dan H1 diterima dan dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka 0,000 < 0,05. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Jambi.

Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam hal mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Mondy, Robert M. Noe, 2005) "pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini".

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa "pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas". Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa "Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori".

Menurut Simamora dalam Donni Juni Priansa (2014) menyatakan bahwa mamfaat dari "pelatihan antara lain: Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima, Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun antara pegawai yang ada di dalam organisasi (Pudjaningsih et al., 2023). Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan SDM yang ada, Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam organisasi dan Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi".

Menurut Mathis dan Jackson dalam Donni Juni Priansa (2014) mengatakan "ada beberapa jenis pelatihan antara lain : Pelatihan rutin, Pelatihan teknis, Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah dan Pelatihan perkembangan dan inovatif". Indikator untuk mengukur Pelatihan menurut Triton (2009) yaitu Materi program pelatihan, Efektivitas biaya, Prinsip-prinsip pembelajaran, Ketersediaan fasilitas, Kecenderungan dan kemampuan peserta pelatihan serta Kecenderungan dan kemampuan pelatih.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Rosmiati et al., 2022). Dengan demikian kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Phongsavath et al., 2022).

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya . Menurut Sinambela (2018: 480) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Hasibuan (2009:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kerja dan kesungguhan waktu.

Sedangkan Kaswan (2012:187) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Kaswan (2012:195) menyebutkan bahwa ada tiga tujuan manajemen kinerja yaitu : Mendorong pencapaian hasil, Mengembangkan kapabilitas, dan Menetapkan konsekuensi. Faktor yang mempegaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Kaswan (2012:187) ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Kebutuhan untuk supervisi dan Dampak interpersonal.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain Pelatihan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jambi tinggi dengan rata-rata skor 117, sedangkan Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jambi sangat tinggi dengan rata-rata skor 137,8. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi adalah 0.952 yang artinya menunjukkan hubungan yang sangat erat antara kedua variabel sebesar 95,2%.

DAFTAR PUSTAKA

Afrianti, 2017, Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Jambi Komunikasi, Universitas Batanghari Jambi, Jambi (Dipublikasikan)

Fahmi, Irham, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi, CV. Alfabeta, Bandung.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia (Teori dan Praktik). Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta

Kurniawan, Albert, 2009, Belajar Mudah SPSS, PT. Buku Kita, Jakarta

Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Melayu S.P, Hasibuan, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Priansa, Donni, Juni, 2014, Perencanaan dan Pengembangan SDM, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung

Sari, Novita, 2015, Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Teh PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi, Universitas Batanghari Jambi, Jambi (Dipublikasikan)

Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung

Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.

Sinambela, Poltak Lijan, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Sunyoto, Danang, 2013, Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia, CAPS, Jakarta

Sutrisno, Edy, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.

Supardi, 2013, Aplikasi Statistika Dalam Penelitian, Change Publicatio, Jakarta

Triton, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Oryza, Yogyakarta

Umar, Husein, 2013, Riset Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Utama, Jak

Manik, Y. M., Rahim, A., Harman, H., Hutabarat, Z. S., Dacholfany, I., Yati, Y., Rizkiwati, B. Y., & Sembiring, B. (2023). Tracing Teacher Performance : Commitment and Work Motivation of Jambi Province Teachers. 15, 6437–6445. https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i4.3200

Phongsavath, P., Andriani, R., & Saputra Hutabarat, Z. (2022). Perception of Economics Instruction on Technology Instruments to Face the Pandemics Covid-19. Jurnal Ilmiah Dikdaya, 12(1), 68. https://doi.org/10.33087/dikdaya.v12i1.276

Pudjaningsih, W., Rustantono, H., Nurpeni, N., Budiyono, H., Hutabarat, Z. S., Nor, B., & Taufan, A. (2023). The Influence of School Environment and Teacher Communication on Economics Teacher Competence in Jambi Province. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 15(3), 3471–3479. https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i3.3084

Rosmiati, R., Sembiring, B., Rahim, A., Pudjaningsih, W., & Hutabarat, Z. S. (2022). How is the Readiness of Students to Become Teachers in the Industrial Revolution Era 4.0? Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran, 8(4), 831. https://doi.org/10.33394/jk.v8i4.6248

Saputra Hutabarat, Z. (2017). Analisis Kepemilikan Atribut Soft Skills Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Univesitas Jambi. Jurnal Ilmiah Dikdaya, 9(1), 145–155.

Suratno, S., & Hutabarat, Z. S. (2023). Assessment of Soft Skill Learning Model Instruments in Interpersonal Relations of Economic Education Students. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 15(3), 3639–3645. https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i3.1678