

**Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kabupaten Malaka**

**Guido Krisantus Nahak, Rahmat Laan, Hanifah Djakaria**

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Kupang  
E-mail: [dorisnahak@gmail.com](mailto:dorisnahak@gmail.com); [rahmatlaan@yahoo.co.id](mailto:rahmatlaan@yahoo.co.id)**

**ABSTRAK** | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan faktor-faktor pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Sampel penelitian sebanyak 70 orang pegawai, dengan metode penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen utama pengumpulan data adalah kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari instruktur pelatihan, peserta pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan, berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara simultan faktor-faktor tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Metode pelatihan adalah faktor yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai.

**Kata Kunci :** pelatihan, prestasi kerja

**ABSTRAC** | *This study aims to analyze the partial and simultaneous influence of training factors on employee work performance. The research sample of 70 employees, with the sampling method using saturated sample techniques. The main instrument of data collection is a questionnaire. Data were analyzed using multiple regression. The results showed that partially the training factors consisting of training instructors, training participants, training methods, and training objectives, significantly influence employee performance. Simultaneously these factors also have a significant effect on work performance. The training method is the factor that has the most dominant influence on employee work performance.*

**Keywords:** training, work performance

## PENDAHULUAN

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar yang tentunya mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang potensial untuk dikembangkan meskipun belum produktif. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif diperlukan usaha pengembangan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia tersebut. Usaha-usaha ini bisa dilakukan melalui program tertentu agar dapat membantuk SDM yang terampil, berkualitas, lebih berkembang dan dapat bersaing dalam menghadapi era pasar bebas.

Sumber daya manusia dalam suatu instansi atau organisasi sangatlah penting. Merekalah yang menjalankan aktivitas atau pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Mereka, dapat dikatakan bertanggungjawab dalam menentukan maju mundurnya organisasi. Oleh karena itu sudah menjadi kewajiban suatu instansi untuk mengembangkan SDM-nya guna tercapainya tujuan.

Upaya pengembangan SDM dapat dilakukan antara lain melalui studi lanjut untuk mengembangkan wawasan pegawai, atau melalui pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknisnya.

Pelatihan saat ini dirasakan sangat urgen karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong lahirnya metode-metode kerja baru. Penguasaan metode kerja baru bagi pegawai menjadi penting karena akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi mereka dalam bekerja. Bekerja secara efektif dan efisien sangat menentukan prestasi kerja pegawai.

Untuk itu pelatihan terhadap para pegawai harus dirancang sedemikian rupa agar berjalan secara efektif. Banyak factor yang menentukan terwujudnya efektifitas pelatihan antara lain adalah instruktur pelatihan, peserta pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan. Keempat faktor ini saling terkait satu sama lain dalam mewujudkan pelatihan yang efektif. Instruktur pelatihan tidak dapat menunaikan tugasnya bila tidak ada peserta pelatihan dan metode pelatihan yang dapat dirujuk. Ada peserta pelatihan dan metode pelatihan, tetapi jika tidak ada instruktur, pelatihan tidak akan bisa berjalan. Kesemuanya ini akan mempengaruhi pencapaian tujuan pelatihan.

Dinas Pertanian dan Ketahanan

Pangan Kabupaten Malaka memiliki banyak pegawai baru. Mereka direkrut untuk menggantikan pegawai yang sudah memasuki masa pension. Tentu mereka belum mempunyai pengalaman kerja. Mereka memerlukan pelatihan dibandingkan dengan pegawai yang telah berpengalaman kerja. Dalam melakukan pelatihan ini Kantor Dinas harus benar-benar memperhatikan factor-fakor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan sebagaimana sudah dijelaskan di atas. Hal penting mengingat jika pelatihan berjalan dengan efektif maka akan menghasilkan pegawai yang berprestasi. Dengan kata lain faktor-faktor pelatihan turut menentukan prestasi pegawai dalam bekerja.

Dengan memperhatikan uraian tersebut maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari instruktur pelatihan, peserta pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan secara parsial terhadap prestasi pegawai.
2. Apakah ada pengaruh faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari instruktur pelatihan, peserta pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan

pelatihan secara simultan terhadap prestasi pegawai.

kerjaannya atau tugas yang akan dihadapi sehari-hari.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) merupakan satu kesatuan aktivitas dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia, namun secara konseptual merupakan dua hal yang berbeda (Rivai & Sagala, 2009). Pelatihan diarahkan untuk membantu pegawai menunaikan tugasnya saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi masa depan dalam diri pegawai. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian-keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berkembang dalam

upaya bekerja dengan baik dan sukses pada posisi yang ditemuinya selama bekerja (Rivai & Sagala, 2009).

Pelatihan (*training*) dapat dibedakan atas (1) *pre service training* (pelatihan pra tugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka; (2) *in service training* (pelatihan dalam tugas) adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan; (3) *post service training* (pelatihan purna/pasca tugas) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pension (Mathis & Jackson, 2001).

Dalam organisasi pemerintahan, pengembangan untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam pasal 31 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-

Pokok Kepegawaian. Dalam ketentuan tersebut ditekankan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS. Disamping peraturan tersebut, peraturan yang ada sekarang mengenai pendidikan dan pelatihan PNS adalah Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Jenis pendidikan dan pelatihan itu adalah : *pertama*, pendidikan dan pelatihan Prajabatan, adalah merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan agar dapat terampil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada pegawai yang bersangkutan. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan tersebut, terdiri dari : (1) Pendidikan dan pelatihan Prajabatan golongan I, yaitu pendidikan dan pelatihan bagi mereka yang akan diangkat untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil Golongan I; (2) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan II, yaitu pendidikan dan

pelatihan bagi mereka yang akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil Golongan II; (3) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III, yaitu pendidikan dan pelatihan bagi mereka yang akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil Golongan III.

*Kedua*, pendidikan dan pelatihan Dalam Jabatan yaitu suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan yang selanjutnya dinamakan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tidak lagi merupakan kewajiban pejabat sebelum diangkat menjadi pejabat struktural melainkan merupakan persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan structural, yang terdiri dari : (1) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, yaitu pendidikan dan pelatihan bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon IV; (2) Pendidikan dan

Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, yaitu pendidikan dan pelatihan bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon III; (3) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II, yaitu pendidikan dan pelatihan bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon II.

*Ketiga*, Pendidikan dan Pelatihan Fungsional dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional, yang ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan. *Keempat*, Pendidikan dan Pelatihan Teknis yang dilaksanakan untuk memberikan keterampilan dan atau penugasan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan dan pengetahuan yang berkenaan dengan bidang pelayanan teknis yang bersifat umum, administrative, dan manajemen yang keberadaannya menunjang pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Efektivitas berbagai pelatihan tersebut sangat tergantung pada faktor-faktor yang dijelaskan di atas, yang berarti juga menentukan prestasi pegawai (Rivai & Sagala, 2009).

### **Prestasi Kerja**

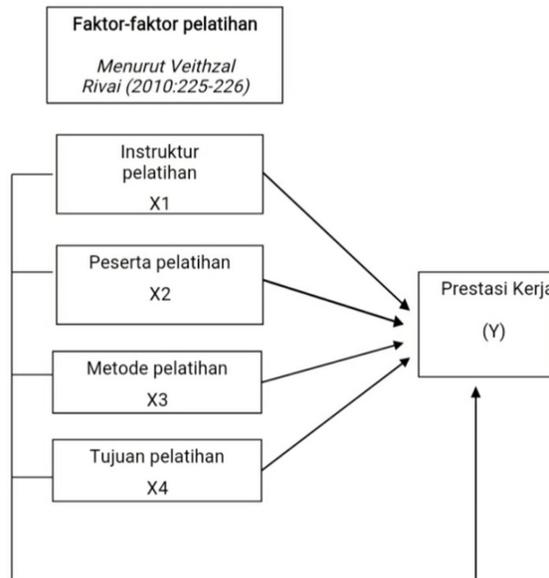
Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Handoko (1997) prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Heidjracman dan Suad Husnan (1990) mengemukakan pengukuran

prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa factor yaitu (1) kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya; (2) kuantitas kerja, yang merupakan jumlah output produk-produk yang dihasilkan dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan; (3) keandala yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan instuksi atau perintah, berinisiatif sikap kehati-hatian dan kerajinan; (4) Sikap karyawan terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama

Untuk mencapai prestasi kerja factor-faktor pelatihan harus diperhatikan secara sungguh-sungguh, karena factor-faktor itu turut menentukan prestasi kerja. Hal jika digambarkan akan tampak seperti pada gambar 1.

Gambar 1  
Karangka Penelitian



Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1. Faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H2. Faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk tipe penelitian eksplanatori, yakni penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara faktor-faktor pelatihan dengan prestasi kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Malaka yang berjumlah 70 orang. Sampel adalah keseluruhan jumlah populasi tersebut, sehingga teknik penarikan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen utama dalam pengumpulan data penelitian adalah kuesioner. Data

penelitian dianalisis kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan formula :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$ . Uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

### HASIL PENELITIAN

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Tampak bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak (91,4%) dibandingkan yang perempuan (8,6%). Responden terbanyak (41,4%) berada pada usia antara 41-45 tahun, dan yang terkecil (7,1%) berada pada usia antara 30-35 tahun. Lebih banyak responden (50%) berpendidikan SMA, dan porsi terkecil (1,4%) berpendidikan S2. Responden yang mempunyai masa kerja lebih dari 20 tahun adalah yang terbanyak (37,1%) dan yang terkecil adalah antara 1-5 tahun (7,1%).

Uji kualitas data yang dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pada

faktor-faktor pelatihan dan prestasi kerja pegawai adalah valid dan reliable.

Analisis deskriptif melalui tabel distribusi frekuensi menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap faktor instruktur pelatihan sebesar 3,95. Ini memberikan makna bahwa rata-rata persepsi responden terhadap faktor instruktur berada pada kategori tinggi. Faktor peserta pelatihan mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,92, yang berarti rata-rata persepsi responden terhadap faktor peserta pelatihan berada pada kategori tinggi. Faktor metode pelatihan mempunyai nilai rata-rata 3,90. Ini menunjukkan rata-rata persepsi responden terhadap metode pelatihan berada pada kategori tinggi. Faktor tujuan pelatihan mendapatkan nilai rata-rata 4,05 yang berarti rata-rata persepsi responden terhadap tujuan pelatihan berada di kategori tinggi. Sedangkan prestasi kerja pegawai mendapat nilai rata-rata 3,92. Ini menandakan bahwa prestasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi.

Pengujian hipotesis 1 (H1) signifikan terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa semua faktor pegawai (lihat tabel Coefficients<sup>a</sup>). pelatihan secara parsial berpengaruh

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.531	3.446		-1.024	.309
Instruktur Pelatihan (X1)	.273	.117	.230	2.337	.023
Peserta Pelatihan (X2)	.302	.112	.237	2.706	.009
Metode Pelatihan (X3)	.457	.111	.380	4.106	.000
Tujuan Pelatihan (X4)	.393	.117	.323	3.365	.001

Pengujian hipotesis 2 (H2) signifikan terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa semua faktor pegawai (lihat tabel Anova) pelatihan secara simultan berpengaruh

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.236	4	46.559	16.515	.000 <sup>c</sup>
	Residual	183.250	65	2.819		
	Total	369.486	69			

**SIMPULAN**

Faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Demikian juga secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap prestasi kerja pegawai. Faktor metode pelatihan berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu pelatihan bagi pegawai yang baru diterima (pegawai baru) sangat penting untuk dilakukan. Sehubungan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkonsekuensi pada munculnya metode-metode kerja baru, maka pelatihan bagi pegawai yang sudah lam bekerja juga penting untuk dilakukan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Bambang Wahyudi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Darma, Agus, 2005. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: CV Rajawali
- Dewi, 2009. *Pengaruh analisis faktor pelatihan terhadap kinerja pegawai PT Super Andalas Steel*, Skripsi, Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Handoko, T. Hani., 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Simamora, Henry, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfa Beta.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Umar, H. 1999. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Wibowo. 2010. *Manajemen kinerja*, Edisi Ketiga, Rajawali Press, Jakarta.

Wungu, Jiwo, Hartanto Brotoharsojo, 2003, Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System, Edisi 1. Cetakan 1, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.