

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PEMERINTAH KOTA BANDUNG (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN,
PELATIHAN DAN PENDIDIKAN)**

***IMPACT OF TRAINING ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES BANDUNG
CITY GOVERNMENT (STAFFING, TRAINING, AND EDUCATION AGENCY)***

Adrian Willie Rakasiw¹, Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S., M.Pd.²

^{1,2}Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹adrianwillieraka@gmail.com, ²f.poerwitasary@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia yang terlatih dapat memberikan dampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan. Sehingga organisasi dituntut untuk menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian, Pelatihan, dan Pendidikan Pemerintah Kota Bandung, dengan pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pelatihan, dan Pendidikan Pemerintah Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang membutuhkan pengambilan data sampel dari orang-orang yang berhubungan dalam penelitian ini. Responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berjumlah 96 orang. Kuesioner yang digunakan penelitian ini memiliki 28 pernyataan dengan pengukuran 5 skala likert. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, tipe analisis yang digunakan adalah deskriptif dan kausal. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t). Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pelatihan, dan Pendidikan (BKPP) Pemerintah Kota Bandung. Perolehan hasil tersebut dibuktikan bahwa hipotesis diterima atau H_1 . Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan memiliki pengaruh sebesar 17,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 82,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract

Trained human resources can have a positive impact on company performance and productivity. So organizations are required to make their employees more skilled and trained to always improve their performance. This research was conducted at the Bandung City Government Staffing, Training and Education Agency, with training as an independent variable and employee performance as the dependent variable. The purpose of this study was to determine how the influence of training on the performance of employees of the Civil Service Agency, Training, and Education of the City Government of Bandung.

This study uses a quantitative method that requires taking sample data from people who are related in this study. Respondents who participated in this study amounted to 96 people. The questionnaire used in this study has 28 statements with measurements of 5 Likert scales. The method used is a quantitative method, the type of analysis used is descriptive and causal. Analysis of the data used is descriptive analysis, simple linear regression, coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing (t test). The sampling technique used is saturated sampling.

The results obtained in this study are that training has a significant positive effect on the performance of employees of the Civil Service, Training and Education Agency (BKPP) of the Bandung City Government. The results are proven that the hypothesis is accepted or H1. Testing the coefficient of determination shows that the effectiveness of training has an effect of 17.1% on employee performance, while 82.9% is influenced by other variables not explained in this study

Keywords: *Training, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Setiap organisasi atau institusi, baik besar maupun kecil membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya pada organisasi yang berperan sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi tersebut [12]. Sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, pengelolaan yang dilakukan secara baik dan benar diperlukan untuk menjaga agar tujuan organisasi dengan kemampuan sumber daya manusia di dalamnya tetap seimbang [1].

Pegawai negeri sipil menjadi salah satu contoh sumber daya manusia yang ada pada institusi pemerintahan. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian pasal 3 dikatakan: “Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan”. Dengan banyaknya tugas dan fungsi dari PNS, maka dari itu diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai, salah satunya dengan memberikan pelatihan yang berkualitas [10].

Badan Kepegawaian, Pelatihan, dan Pendidikan (BKPP) Pemerintah Kota Bandung selaku badan pemerintahan yang bertanggung jawab tentang urusan kepegawaian dan pelatihan PNS di lingkungan Pemkot Bandung, memiliki tuntutan agar dapat menjaga kualitas sdm nya. Melalui pelatihan yang diberikan institusi kepada pegawai, diharapkan hal itu dapat menunjang kinerja mereka. Dalam kenyataannya walaupun kinerja pegawai memang meningkat, namun tidak semua pegawai merasa puas dengan pelatihan yang mereka terima yang disebabkan pelatihan tersebut tidak sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhan mereka. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil *pilot study* serta hasil wawancara dengan narasumber di BKPP. Hal ini dapat menjadi dasar untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Pemerintah Kota Bandung.

2. Dasar Teori dan Metode Penelitian

2.1 Dasar Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu [6]. MSDM dapat diartikan juga sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi [5]. Fungsi dari MSDM diantaranya adalah pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan tenaga kerja, pemisahan tenaga kerja[5].

2.1.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai [7]. Secara garis besar pelatihan bertujuan untuk menunjang perkembangan dan peningkatan individu dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, pelatihan dapat membantu individu untuk mempersiapkan kariernya [12].

Terdapat beberapa dimensi di dalam pelatihan yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan tersebut, antara lain adalah: dimensi tujuan, metode pelatihan, peserta yang mengikuti pelatihan, dan pelatih atau instruktur [6]. Adapun proses yang ada di dalam pelatihan dibagi menjadi 2 yaitu: *on the job training* dan *off the job training* [12]

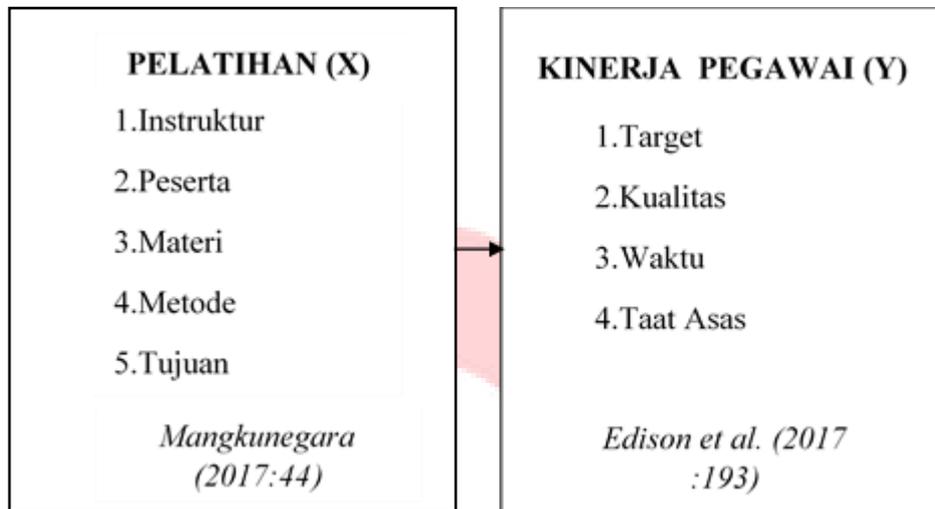
2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu [5]. Atau juga dapat dikatakan kinerja sebagai hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi [5]. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk melihat hasil dari pekerjaan dari pegawai, sehingga dapat diketahui apakah pegawai sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Terdapat beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, antara lain adalah target, waktu, kualitas, dan taat asas [2].

2.1.4 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja

Tujuan dengan diadakannya pelatihan bagi pegawai salah satunya adalah meningkatkan kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya [11]. Pelatihan akna menjadi rangsangan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka, dengan adanya pelatihan juga menutup kesenjangan antara kriteria kinerja ideal yang diinginkan dengan kinerja pegawai yang sebenarnya [3].

2.1.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil olahan penulis, 2019

2.2 Metode Penelitian

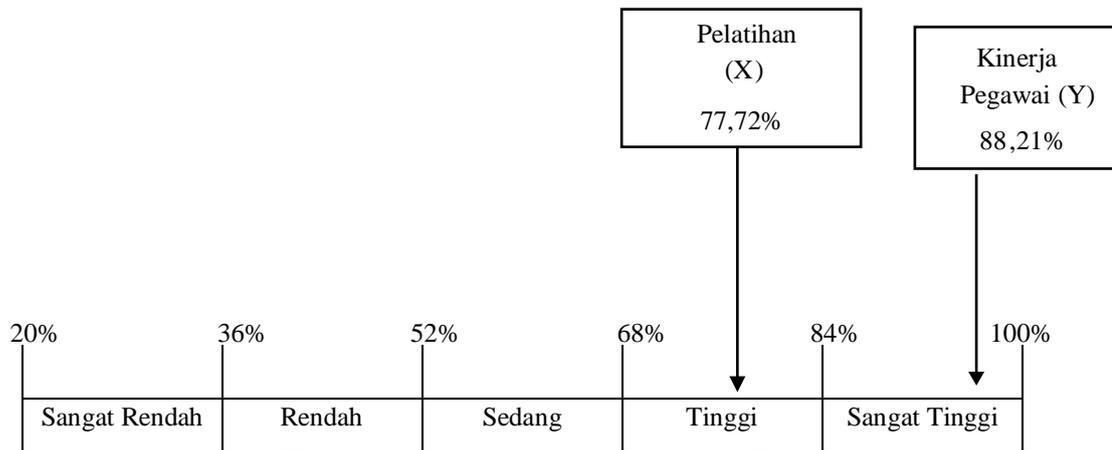
Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik [9]. Berdasarkan tujuan penelitiannya, penelitian ini tergolong ke dalam studi deskriptif. Studi deskriptif biasanya dilakukan untuk mengetahui nilai dari masing – masing variabel, baik satu variabel maupun lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain [9]. Dalam penelitian ini, variabel yang ingin diketahui hubungannya adalah pelatihan dan kinerja karyawan.

Ditinjau dari tipe penyelidikannya, penelitian ini tergolong penelitian kausal. Penelitian kausal digunakan untuk menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian yang dilakukan yaitu bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil bagian BKPP pada Pemerintah Kota Bandung. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PNS di Badan Kepegawaian, Pelatihan, dan Pendidikan Kota Bandung. Penelitian kausal sendiri merupakan penelitian yang mendeskripsikan penyebab dari suatu masalah (baik eksperimen dan non eksperimen) [4]. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah organisasi atau perusahaan yang menjadi objek dari penelitian, yaitu Badan Kepegawaian, Pelatihan, dan Pendidikan Pemkot Bandung. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden. Adapun penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana dikatakan jenuh maka seluruh populasi yang ada pada BKPP akan dijadikan sampel [9].

3. Pembahasan Hasil Penelitian

3.1 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan kuesioner dari 96 responden, diperoleh rata-rata persentase skor tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X) sebesar 77,72% dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 88,21%. Dapat dikatakan semua variabel dalam penelitian ini X termasuk tinggi dan variabel Y termasuk sangat tinggi, yang kemudian disajikan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 2. Garis Kontinum Pelatihan dan Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan penulis, 2019

3.2 Analisis Uji Hipotesis / Uji T

Pengujian hipotesis dengan uji T dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai pada BKPP Pemkot Bandung. Berikut ini hasil dari pengolahan data uji T variabel pelatihan:

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai t hitung memiliki nilai sebesar 4,409 dengan nilai signifikansi

Tabel 1. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.878	.249		7.539	.000
Pelatihan	.412	.093	.414	4.409	.000

Sumber: Hasil olahan penulis, 2019

yang didapat yaitu sebesar 0,000 maka $< 0,05$ yang berarti variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja pegawai. Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah 0,05. Cara untuk menentukan t tabel adalah dengan melihat tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan perhitungan derajat kebebasan (df) sebagai berikut:

$$df = n - k - 1 = 96 - 1 - 1 = 94$$

$$T \text{ tabel} = 1,985$$

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 4,409 dan nilai t tabel sebesar 1,985 yang dapat diartikan $4,478 > 1,985$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pemerintah Kota Bandung (Bagian BKPP).

3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 ^a	.171	.163	.46682

Sumber: Hasil olahan penulis, 2019

Koefisien determinasi memiliki rumus untuk menghitung kontribusi sebagaimana telah dijelaskan oleh Silalahi (2018:196) yaitu:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan: Kd = Nilai koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

Nilai koefisien korelasi (R) pada tabel 4.15 kemudian dimasukkan ke dalam rumus koefisien determinasi sehingga di dapatkan hasil sebagai berikut:

$$KD = 0,414^2 \times 100\% = 0,171 \times 100\% = 17,1\%$$

Perolehan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh sebesar 17,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 82,9% dipengaruhi oleh variabel selain pelatihan yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan pada BKPP termasuk kedalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 77,72%. Hal ini mengartikan bahwa pegawai BKPP yang telah mengikuti pelatihan merasa bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan pegawai mengenai kebutuhannya.
2. Kinerja pegawai pada BKPP berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat presentase rata-rata skor yang diperoleh sebesar 88,21%. Artinya pegawai BKPP merasa memiliki kinerja yang baik karena keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal.
3. Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh pada penelitian ini adalah H_1 diterima. Pada persamaan regresi linear sederhana nilai koefisien regresinya bernilai positif. Karena H_1 diterima, maka dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPP. Perolehan hasil koefisien determinasi adalah pelatihan memiliki pengaruh sebesar 17,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 82,9% dipengaruhi oleh variabel selain pelatihan yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

5. SARAN

Saran pada aspek praktis ini diharapkan dapat diterima perusahaan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Berikut adalah saran pada aspek praktis yang dapat disampaikan oleh penulis:

A. PRAKTIS

1. Pada variabel pelatihan, dimensi materi memiliki presentase yang paling rendah yaitu sebesar 71,66% walaupun masih tergolong tinggi, namun dikarenakan pemberian materi pelatihan yang tidak tepat sasaran, banyak pegawai yang menerima pelatihan tidak sesuai pekerjaan dan kebutuhannya sehingga pelatihan yang diterima oleh pegawai menjadi tidak terpakai. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden pada item pertanyaan 11 dan 12, maka dari itu diperlukan perencanaan yang lebih matang dalam menentukan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan institusi dan pegawai mana yang lebih ideal untuk mengikuti pelatihan.
2. Pemberian *feedback* kepada pegawai setelah pelatihan direkomendasikan agar pegawai menyadari bidang – bidang di mana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.
3. Perlu dibuat adanya masukan dari para pegawai mengenai kebutuhan pelatihan yang dapat menunjang kinerja mereka, sehingga antara pelatihan dan kinerja akan lebih berpengaruh.
4. Diperlukan adanya *Training Need Analysis* (TNA) dalam membuat perencanaan pelatihan yang akan dilakukan, sehingga pelaksanaan pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan.
5. Diharapkan Institusi Pemerintah Kota Bandung, khususnya Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan menggunakan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pelatihan dan kinerja. Dikarenakan data yang diperoleh dalam penelitian ini bersifat valid dan *reliable* dengan segala kekurangan serta kelebihanannya.

B. TEORITIS

Saran pada aspek teoritis ini diharapkan dapat menjadi sumber acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian mengenai pengaruh kinerja pegawai pada suatu institusi/perusahaan, selain dari variabel pelatihan. diharapkan juga untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor-

faktor lain dalam pelatihan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu institusi. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti lebih dari dua variabel dan mampu menggunakan metode yang tidak digunakan pada penelitian ini. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti pada objek di sektor lain selain dari pemerintahan (Pemerintah Kota Bandung, BKPP).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dea Fanny Sefriady, dan, & Donant Alananto Iskandar. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Vo. 2, No.(Mei)*, 57–68
- [2] Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [3] Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137–147.
- [4] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Kovergens Teknologi Komunikasi dan Informasi (Cetakan Pertama)*. Bandung: PT Refika Aditama
- [5] Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [6] Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- [7] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- [8] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta [12] Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- [9] Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- [10] Tuhumena, F. M. ., Kojo, C., & Worang, F. G. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2124–2133
- [11] Turere Nitta, V. (2017). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELATIHAN TEKNIS PERTANIAN KALASEY. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- [12] Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karyamanunggal Lithomas.