



PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

DISUSUN OLEH :

NAMA : TRI RAHMAWATI KARTIKA
NIM : 1911259
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

Abstrack

TRI RAHMAWATI KARTIKA, NIM: 19.11.259 The Influence of Job Training on Employee Performance at the South Sumatra Province Industrial Service, State Administration Department at the SATYA State College of State Administration (STIA) Palembang. Main advisor Dr. Supardi, Sos.M.Si (I) and accompanying supervisor (IT) Hj Helda Fitriani, S.Pd.M, Si

Based on the author's observations on the stairs; 11 October 2022 at the South Sumatra Province Industrial Service Office, the author found that old employees or senior employees were less interested in participating in job training which was their responsibility, this is what makes senior employees consider job training to be unimportant in helping them carry out their work and responsibilities. they.

The aim and research carried out was to analyze and test the effect of training on the performance of South Sumatra Provincial Industrial Service employees. The method used in this research is a form of quantitative data analysis research, in this case the data collection techniques used are observation, document study, questionnaires and documents.

As a result of the research and discussion, the research can conclude that many employees with long work experience or senior employees are less interested in participating in job training for which they are responsible. This makes industrial service employees effective and specialized, so there is a need for job training for all employees and those who are senior

Keywords: the effect of job training on employee performance

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengaruh merupakan suatu reaksi yang timbul (dapat berupa tindakan atau keadaan) dari suatu perlakuan akibat dorongan untuk mengubah atau

membentuk sesuatu keadaan kearah yang lebih baik. Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain



Pelatihan merupakan kewajiban pemerintahan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melalui adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga dapat semakin mengefisiensikan dan mengefektifkan kinerja pegawai. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai atau sering disebut juga sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan prestasi pegawai tersebut. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan

datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis terhadap Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan dapat diketahui banyaknya pegawai dengan pengalaman kerja yang lama atau pegawai senior, kurang berminat mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, hal ini yang membuat para pegawai senior menganggap pelatihan kerja tidak penting dalam membantu menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab mereka, hal ini harus menjadi perhatian bagi atasan agar memberikan arahan secara langsung tentang pelatihan tidak hanya dimaksudkan sebagai penyegaran terhadap cara penanganan atas pekerjaan yang telah menjadi rutinitas dari pegawai yang bersangkutan namun juga mencoba untuk menemukan suatu inovasi baru dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga penyelesaian pekerjaan dapat menjadi lebih efektif dan efisien dibandingkan sebelum mendapatkan pelatihan. Selain itu dengan adanya pengalaman kerja yang cukup ditambah dengan adanya pelatihan diharapkan pegawai akan menjadi loyal terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SUMATERA SELATAN.”**



Penulis mengangkat judul ini karena menurut penulis pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang penting yang ada dalam suatu pemerintahan atau instansi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap pegawai.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

3. Bagi STIA Satya Negara

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam pengaruh

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) hipotesis

adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan dan dijlaskan diatas maka hipotesis yang akan diajukan adalah diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

Adapun untuk pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Ha = Diduga ada pengaruh antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

Ho = Diduga tidak ada pengaruh antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

Kriteria Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji t dengan tujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Adapun untuk menguji hipotesis yang penulis teliti dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2013:250) rumus yang digunakan adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : t = t dihitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi (hubungan)

untuk mengetahui apakah Ho diterima atau ditolak maka dapat menggunakan rumus uji rasio kritis, dimana:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha). (n-2)$$

α = taraf signifikan dua arah pada derajat 0,05



jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima sedangkan untuk menentukan daerah penerimaan dan penolakan dari hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada pernyataan berikut ini:

H_0 diterima = nilai $sig \geq 0,05$. H_a diterima = nilai $sig < 0,05$

B. Landasan Teori

Pengaruh Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan, pelatihan kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Widodo (2015:86) jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

1. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
2. Magang (*apprenticeship*)
3. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
5. Simulasi kerja (*job simulation*)

Menurut Donni (2016:179) jenis-jenis pelatihan dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Pelatihan Rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).

2. Pelatihan Pelatihan Teknis

Pelatihan pekerjaan atau teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan.

3. Pelatihan Antar Pribadi dan Pemecahan

Masalah

Pelatihan yang dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepemimpinan, pemecahan konflik.

4. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif
Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masadepan, misalnya: praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional.

Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 116), diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan
Harus konkrit dan dapat diukur, oleh karenanya pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan
2. Materi
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode Yang Digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknikpartisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit(studi banding).
4. Kualifikasi Peserta
Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasipimpinan.
5. Kualifikasi Pelatih



Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun integrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri.

Menurut Yaktiningsasi (2014:122) mendefinisikan bekerja sebagai suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang bernilai bagi orang lain, dan dalam pelaksanaannya mereka harus berafiliasi dengan organisasi kerja yang formal. Sedangkan menurut Westwood (2018:22) mendefinisikan bekerja kedalam konteks *Socio-Cultural* dan konteks ekonomi politik. Dalam konteks *socio-cultural*, secara prinsip, bekerja merupakan sebuah kewajiban yang kuat (kewajiban moral) pada tiap individu agar bisa berkontribusi terhadap kesejahteraan keluarga. Sedangkan dalam konteks ekonomi politik, bekerja lebih sebagai promosi karena merepresentasikan status dan penghasilan yang tinggi.

Tugas Pokok Tugas Dan Fungsi Kerja

dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai rutin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi.

Menurut Carrel (2016:22) Tugas Pokok dan Fungsi secara kerja umum

merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai rutin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri pegawai itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri pegawai itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Dessler (2016:22) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) berarti



mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Pada intinya, penilaian kinerja selalumelibatkan proses penilaian kinerja (*performance appraisal process*) tiga langkah:

1. Menetapkan standar kerja.
2. Menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar (ini biasanya melibatkan beberapa formulir penilaian)

Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Dessler (2016:22) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) berarti mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Pada intinya, penilaian kinerja selalu melibatkan proses penilaian kinerja (*performance appraisal process*) tiga langkah:

Menetapkan standar kerja.

Menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar (ini biasanya melibatkan beberapa formulir penilaian)

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hamali (2018:120) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalahsebagai berikut:

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Indentifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawanan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Indikator Kinerja

Didalam sebuah organisasi indikator kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah

untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau indikator dan teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, berikut indikator kinerja pegawai menurut Suryadi Prawirosentono (2016:27) sebagai berikut:

1. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
2. Kuantitas.
Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. Efektivitas.
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
5. Kemandirian.
Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

BAB III PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti



pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel Penelitian

Menurut Sanusi (2011:50) variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk angka atau analisis yang di terapkan oleh peneliti untuk mendapatkan hasil yang dibutuhkan dan dapat ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel, variabel bebas (*independent* variabel) dan variabel terikat (*dependent* variabel).

1. Variabel bebas.

Variabel bebas merupakan variabel independen yang mana variabel ini sifatnya memang bebas. Artinya variabel bebas dapat berdiri sendiri tanpa dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu, suatu variabel dikatakan sebagai variabel yang berpengaruh dikarenakan akan memberikan pengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X)

2. Variabel Terikat.

Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Oleh sebab itu, variabel terikat juga dikatakan sebagai variabel terpengaruh. Variabel terikat biasanya terletak di akhir judul suatu penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)

Populasi dan Sampel

Berikut populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Populasi

Menurut Sugiyono (2015:167) populasi adalah suatu jumlah yang diambil dari objek atau subjek tempat penelitian yang dipilih oleh peneliti, populasi digunakan untuk mendapatkan jumlah yang berkualitas dan memiliki karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mendapatkan data dan dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 40 Orang.

Berikut ini akan diuraikan secara rinci jumlah pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera.

Tabel 3 Populasi

No	Objek Penelitian	Jumlah Orang
1.	PNS	40 Orang
Total		40 Orang

Sumber: Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan



Populasi dan Sampel

Berikut populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Populasi

Menurut Sugiyono (2015:167) populasi adalah suatu jumlah yang diambil dari objek atau subjek tempat penelitian yang dipilih oleh peneliti, populasi digunakan untuk mendapatkan jumlah yang berkualitas dan memiliki

karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mendapatkan data dan dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 40 Orang.

Berikut ini akan diuraikan secara rinci jumlah pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera. (sinis)

Tabel 3 Populasi

No	Objek Penelitian	Jumlah Orang
1.	PNS	40 Orang
Total		40 Orang

Sumber: Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan wadah atau sarana yang dipilih oleh peneliti untuk mendapatkan hasil dari kesimpulan pemasalahan yang diteliti. Dalam hal ini hasil kuesioner yang didapatkan peneliti akan di proses dan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dan jawaban yang didapatkan berdasarkan keadaan yang sebenarnya dirasakan oleh responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas dalam penelitian menyatakan erajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Menurut Kuncoro (2013:172) Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan bantuan program

spss, dengan melihat nilai sig yang ada pada r hitung dan dibandingkan dengan nilai signifikan yang didapat pada rumus *product moment* untuk melihat data pada *product moment* cukup dengan melihat hasil sampel yang digunakan dalam penyebaran kuesioner yang dapat disebut dengan r tabel. Apabila nilai sig r hitung lebih besar dari r tabel maka data dinyatakan valid.

Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan analisis item. Dimana setiap nilai yang ada distiap butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan rumus *pearson product moment* (PPM) atau disebut dengan r tabel. Dimana r hitung harus lebih besar dari r tabel untuk semua item pertanyaan, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya,

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Kuncoro (2013:175) uji reliabilitas digunakan untuk dapat melihat seberapa jauh pernyataan kuesioner yang digunakan peneliti dapat diandalkan. Pengujian yang dilakukan untuk menguji reliabilitas menggunakan metode *cronbach alpha*, yaitu jika



cronbach alpha lebih atau sama dengan 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang dihasilkan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:246) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Pelatihan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

a. Formulasi H₀ dan H₁

H₀ : b = 0 (Artinya, tidak ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)

$$Y = a + bX$$

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas berpengaruh dengan variabel terikat maka perlu menggunakan uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Pada analisis ini menjelaskan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan).

H₀ : b ≠ 0 (Artinya, ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan).

b. Menentukan level of significant (α) = 0,05.

c. Kriteria pengujian.

H₀ diterima dan H_a ditolak jika t sig ≥ 0,05. H₀ ditolak dan H_a diterima jika t sig < 0,05.

d. Kesimpulan menerima atau menolak H₀.

Regresi Linier Sederhana

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metoderegresi linear sederhana. Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai X = Pelatihan Kerja e = Error a = Konstanta

b = Koefisien regresi (besarnya pengaruh)

$$Kd = r^2 \times 100$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi R^2 = Koefisien korelasi

Teknik Analisis Data

Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis yang diuji adalah uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas.

Tabel 21 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			

1	(Constant)	3.067	2.344		1.309	.199
	PELATIHAN KERJA	.738	.114	.725	6.491	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Pengelolaan data SPSS versi 24.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

Ha : $b_1 \neq 0$, Artinya tidak ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

• $H_0 : b_1 = 0$, Artinya tidak ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

• Level of significance (α) = 5% atau 0,05

• Kriteria pengujian :

t.sig $\geq 0,05$ artinya H_a diterima

t.sig $< 0,05$ artinya H_0 ditolak

Berdasarkan nilai sig dari tabel 21 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, setelah pengelolaan data maka dapat didapatkan tabel regresi linier. Berikut hasil Regresi Linier Sederhana didapat dari bantuan SPSS versi 24 pada tabel 22.

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,067 + 0,738 X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.Konstan (α) sebesar 3,067 Menunjukkan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau = 0 , maka Kinerja Pegawai sebesar 3,067

2.Pelatihan Kerja (X) sebesar 0,738 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pelatihan Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,738.

Analisis Koefisien Determinasi

Kegunaan dari koefesien determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai variabel independen dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel dependen. Dibawah ini akan diuraikan hasil penghitungan Koefesien Determinasi menggunakan data SPSS versi 24 pada tabel 23.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefesien determinasi R sebesar 0,725 atau 72,5%. Variabel Pelatihan Kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan Kinerja Pegawai sebesar 72,5% sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan uji t variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Sedangkan menurut Analisis Koefisien Determinasi nilai R sebesar 0,725 atau 72,5%. Variabel Pelatihan Kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan

Kinerja Pegawai sebesar 72,5% sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ridha (2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pos Indonesia 40000 Bandung. Yang menyimpulkan Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung sebesar 85,6% dan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi. Adapun nilai korelasi sebesar 0,888 masuk dalam kategori hubungan yang kuat.

E. BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05).
2. Berdasarkan uji koefisien determinasi variabel Pelatihan Kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan Kinerja Pegawai sebesar 72,5% sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik, oleh karena itu Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan harus dapat mempertahankannya.
2. Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan harus bisa melakukan petihan

kerja yang rutin agar dapat menciptakan kinerja pegawai yang handal.

3. Sebagai bahan penelitian bagi peneilitian yang ingin membahas lebih lanjut variabel pelatihan kerja dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Muri Kencana.
- Benardin, Russel. 2015. Enam dimensi Administrasi Public. Jogyakarta : Gava Media.
- Carrel. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media.
- Kuncoro. 2013. Enam dimensi Administrasi Public. Jakarta: Gava Media.
- Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :
- Remaja Rosdakarya.
- Nurkhotimah, S. 2022. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten. Manageable, 1(1), 42-55.
- Rachmawati. 2016. Pelatihan Kerja. Bandung : CV.ALFABETA.
- Rivai, Sagala. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Bamdung : CV.ALFABETA.
- Sugiyono. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Edisi Revisi
- Kedua, Penerbit BPFE-UGM.
- Sugiyon. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS Sutrisno,
2016. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Suryadi, Prawirosentono. 2016. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : STIA LAN