

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LALABATA KABUPATEN SOPPENG

Nurmal Idrus¹, Suhairi², Nurfahmi³
Manajemen^{1,2,3}

Universitas Lamappapoleonro

e-mail : nurmal@unipol.ac.id¹, suhairi@unipol.ac.id², nurfahmi@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh* yaitu teknik penarikan sampel dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata sebanyak 19 orang, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata maka digunakan Analisis Regresi Linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, selanjutnya Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka dapat diajukan saran kepada pihak Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya, maka sebaiknya memberikan pelatihan kepada pegawai lebih intensif dan lebih berfokus pada Indikator Tahap Pelaksanaan Pelatihan.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training on employee performance at the Lalabata District Office, Soppeng Regency. This research was conducted at the Lalabata District Office, Soppeng Regency, the sampling technique used was Saturated Sampling, which is a sampling technique by making the entire population a sample, so that the sample in this study was all employees at the Lalabata District Office as many as 19 people, to determine the effect of training on employee performance at the Lalabata District Office, simple Linear Regression Analysis is used. Based on the results of the previous analysis and discussion, it can be concluded that training has an effect on improving employee performance at the Lalabata District Office, Soppeng Regency. provide training to employees more intensively and focus more on the Indicators of the Training Implementation Stage.

Keywords: Training, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pegawai pemerintahan pada tingkat kecamatan memiliki tugas untuk melaksanakan pemerintahan di tingkat Kecamatan pada kabupaten di wilayah kerjanya, di mana dalam menjalankan kewenangannya dalam beberapa bidang seperti pemerintahan, Pembangunan, ekonomi, kesejahteraan rakyat dan pembinaan

kehidupan masyarakat dan juga pelayanan publik.

Pelaksanaan tugas pegawai kantor kecamatan memiliki fungsi sebagai penyelenggara pemerintah ditingkat kecamatan, membina dan mengembangkan ekonomi masyarakat, melakukan pelayanan terhadap masyarakat, membina kelurahan, dukungan administrasi terhadap pendidikan tingkat dasar,

pembinaan ketenteraman pada tingkat kecamatan, memfasilitasi kegiatan pembangunan dan pengembangan partisipasi masyarakat.

Kecamatan Lalabata merupakan instansi lingkup kecamatan yang dalam menjalankan aktivitasnya berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat dan undang-undangan yang berlaku, dalam menjalankan aktivitasnya tentu didukung dengan berbagi sumber daya yang ada, seperti sumber daya materi yang besar serta sumber daya manusia yang maksimal serta memiliki kewenangan dalam otonomi daerah. Kecamatan Lalabata mempunyai tujuan yang jelas yaitu menjadi lembaga pemerintahan yang maju baik dalam pembangunan maupun dalam pemberian pelayanan terbaik kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, kecamatan Lalabata harus melaksanakan berbagai prosedur yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan begitu akan berpengaruh secara positif terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu pelatihan kerja.

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, dan meningkatkan, serta mengembangkan produktivitas, kompetensi kerja, disiplin, etos kerja dan sikap pada tingkatan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan yang diemban.

Pelatihan dan pengembangan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang besar karena jika pelatihan dan kinerja karyawan meningkat maka aktivitas dalam menjalankan pemerintahan semakin maksimal, selain itu juga kemajuan teknologi secara berkelanjutan akan membawa dampak kepada semakin kompleksnya masalah yang dihadapi oleh pemerintahan pada era ini, hal tersebut akan menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan-permasalahan yang harus diselesaikan oleh pemerintahan, utamanya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sehingga dibutuhkan Sumber daya manusia yang berkualitas.

Perlunya pelatihan dan pengembangan kinerja pegawai tentu diperlukan biaya yang besar namun biaya yang dikeluarkan ini

merupakan investasi jangka panjang untuk instansi pemerintahan, karena pegawai yang terampil akan dapat bekerja lebih efisien serta efektif dan juga hasil kerjanya akan lebih maksimal. Demikian juga di Kantor Kecamatan Lalabata, pelatihan dan pengembangan harus berorientasi pada hasil, dengan kata lain pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan harapan di mana menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diidentifikasi melalui kinerja dan produktivitasnya yang maksimal. Kinerja memiliki hubungan dengan kualitas perilaku yang tujuan utamanya adalah memaksimalkan tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja pegawai kecamatan dapat dilihat dari dua sudut yakni administrasi dan pengembangan profesinya. Adapun pengertian dari kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi. SDM yang dimiliki Kecamatan Lalabata harus memiliki kemampuan administrasi dan pelayanan yang baik mengingat kedua hal ini memiliki porsi yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan instansi tersebut ke depannya.

Fenomena yang tergambar di Kantor Kecamatan Lalabata yaitu: pegawai bekerja dengan kondisi yang kurang efektif, Kondisi pekerjaan yang tidak maksimal dalam hal ini permasalahan berkaitan dengan efisiensi, kualitas, dan efektivitas serta wawasan atas perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang masih rendah. Hal tersebut merupakan tantangan bagi pegawai pemerintahan Kecamatan Lalabata agar lebih meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan serta mampu menghadapi setiap kondisi kerja dengan baik, selain itu, selalu memberikan aspirasi yang maksimal kepada pegawai, dengan begitu diharapkan dapat membimbing dan memelihara serta mengarahkan setiap partisipasi pegawai tersebut kepada hal-hal yang dapat menunjang pencapaian tujuan dan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Lalabata.

Tujuan Penelitian Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia

Foulkes memprediksi bahwa "peran SDM dari waktu ke akan semakin strategis" (Sri Larasati:2018). Sehingga tidak mengherankan apabila sekarang untuk menciptakan SDM yang andal digunakan *terminology human capital* yang semakin sering didengar. Sehingga jelas para pimpinan organisasi/institusi harus menghubungkan pelaksanaan manajemen beserta strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja. Mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Istilah Manajemen saat ini adalah istilah yang sering digunakan dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem yang berkarakter sosial-ekonomi-teknik yang berarti sistem adalah keseluruhan dari bagian-bagian yang saling berhubungan, bergerak, berkembang demi suatu tujuan di mana manusia adalah sebagai bergerak di dalam dan yang menggerakkan sistem, sedangkan ekonomi merupakan suatu kegiatan yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia, sedangkan teknik berarti penggunaan sumber daya dengan prosedur tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serentetan angka yang bertujuan untuk mengembangkan organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosial-ekonomi-teknik.

Adawiah (2021) menulis pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai "suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan bersama perusahaan, pegawai, dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen SDM didasari bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata sebagai sumber daya bisnis.

2. Pelatihan Kerja dan Tujuannya

Dilihat dari sejarah, organisasi yang baik, merupakan organisasi yang mempunyai dimensi besar dengan sistem kerja yang terbirokrasi, pendidikan untuk suatu organisasi diketahui dalam suatu wujud yang diucap selaku pelatihan. Dengan demikian bisa disimpulkan kalau pergantian manajemen organisasi dalam seluruh wujudnya mensyaratkan terdapatnya bermacam pemenuhan *skills, knowledge serta ability* lewat pendidikan yang diucap pelatihan.

Pelatihan ataupun training merupakan proses pengubahan sistematis sikap para pegawai dalam sesuatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional. Dengan demikian pelatihan (*training*) merupakan sesuatu proses kenaikan serta usaha buat menyempurnakan bakat, keahlian, kecakapan, keahlian serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan guna mewujudkan tujuan industri. Pelatihan ataupun training ialah salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas sumber energi manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru maupun yang telah bekerja butuh menajaki pelatihan (*training*) sebab terdapatnya tuntutan pekerjaan yang bisa berganti akibat pergantian area kerja, strategi, serta lain sebagainya. Pelatihan ialah usaha kurangi ataupun melenyapkan terbentuknya kesenjangan antara keahlian pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dicoba lewat kenaikan keahlian kerja yang dipunyai pegawai dengan metode menaikkan pengetahuan serta keahlian dan mengganti perilaku. Pegawai ialah kekayaan organisasi yang sangat berharga, sebab dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya, pegawai bisa terus dilatih serta dibesarkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya jadi terus menjadi maksimal buat menggapai tujuan organisasi.

Pegawai merupakan salah satu aset terpenting perusahaan. Tanpa pegawai tentunya perusahaan tidak bisa berfungsi bukan? Untuk itu diperlukan pelatihan agar perusahaan memiliki pegawai yang ahli dibidangnya masing-masing dan juga mampu bersaing dengan kompetitor. Pelatihan masih dianggap sebagai cara atau proses yang

tepat untuk mendidik dan mengasah keterampilan pegawai sehingga dapat mencapai tujuan pegawai dan mencapai kinerja yang baik

3. Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris diucap pula dengan *job performance* ataupun *actual performance*, yang ialah tingkatan keberhasilan pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja bukan ialah ciri orang, semacam bakat, ataupun keahlian, tetapi ialah perwujudan dari bakat ataupun keahlian itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja serta sikap kerja yang sudah dicapai dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam sesuatu periode tertentu. Kinerja ialah sesuatu guna dari motivasi serta keahlian. Buat menuntaskan tugas ataupun pekerjaan seorang sepatutnya dipunyai derajat kesediaan serta tingkatan keahlian tertentu.

Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2015) mengatakan bahwa "kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan". Sedangkan Wirawan menerangkan "kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Menurut Soerjono Sukanto, penelitian adalah kegiatan ilmiah yang berpusat pada analisis, dilakukan dengan sistematis dan konsisten, bertujuan untuk mengungkap kebenaran. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya, yaitu deskriptif analisis. Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian angket. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lalabata kabupaten Soppeng.

2. Operasional

Mengingat penggambaran fondasi dan sistem untuk memutuskan variabel saat ini. Definisi operasional yang digunakan untuk meliputi sebagai berikut :

- a) Variabel bebas (independent variabel)
Pengaruh Pelatihan (X) merupakan sebuah perubahan terhadap pegawai yang telah mengikuti pelatihan, seperti meningkatkan *performance* agar visi dan misi perusahaan dapat terpenuhi
- b) Variabel tidak bebas (dependent variabel)
Variabel tidak bebas adalah variabel yang dipengaruhi variabel independent yang di tunjukan melalui kinerja pegawai(Y). Adalah hasil dari kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai , pria dan wanita di kantor kecamatan Lalabata kabupaten Soppeng berjumlah 19 orang untuk meneliti kinerja pegawai pelaksana di Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh pegawai baik pria dan wanita yang berjumlah 19 orang yang juga merupakan populasi dari penelitian. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

4. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

- a. Observasi merupakan aktivitas penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui proses pengamatan langsung di lapangan. Penelitian berada di tempat itu, untuk mendapatkan bukti-bukti yang valid dalam laporan yang akan diajukan. Observasi adalah metode pengumpulan data di mana peneliti mencatat informasi sebagaimana

- yang mereka saksikan selama penelitian (Gulo, 2002).
- b. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Lexy J. Meleong, 2010: 186). Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam wawancara sudah disiapkan berbagai macam pertanyaan tetapi muncul berbagai pertanyaan lain saat meneliti.
 - c. Kuesioner Menyebarkan selebaran angket atau pernyataan yang di isi oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
 - d. Dokumentasi yaitu penelitian Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan manuskrip, laporan-laporan resmi, atau dokumen yang terkait dengan subjek penelitian. Dokumen dapat berupa koran, jurnal, laporan, dan riset (Creswell, 2010)

5. Teknik Analisis Data

Adapun Teknik Analisis Data Penelitian Yaitu Sebagai Berikut :

- a. Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan atau menguraikan penerapan seleksi, dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja melalui kuesioner yang di sebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
- b. Analisis Regresi Linear Sederhana adalah salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) dengan rumus :
$$Y = a + Bx.$$
- c. Uji Parsial (Uji t) untuk pengujian hipotesis pertama. Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel

terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian di lakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha=0,05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

- d. Uji reabilitas digunakan untuk menguji keandalan butir instrumen penelitian, pengujian reabilitas terhadap butiran instrumen penelitian yang *reliable* jika nilai *Cronbach alpha* di atas 0,60.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Pelatihan

Pelatihan (Variabel X) adalah merupakan sebuah perubahan terhadap pegawai yang telah mengikuti pelatihan, seperti meningkatkan *performance* agar visi dan misi Kantor Kecamatan Lalabata dapat terpenuhi. Indikator Pelatihan adalah sebagai berikut. Tahap penilaian, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi.

Berdasarkan data yang dapat dideskripsikan Variabel Pelatihan dengan Indikator Tahap Penilaian pernyataan Materi pelajaran yang diajarkan dalam diklat yang diberikan oleh instansi dapat menunjang pekerjaan saya dominan responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (89,47%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (10,53%), dan yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada. selanjutnya untuk pernyataan diklat yang saya ikuti memang dibutuhkan karena dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja untuk mendukung pekerjaan saya, rata-rata responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (63,16%) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (36,84%), kemudian yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah tidak ada.

Indikator Selanjutnya adalah Peralatan selalu tersedia untuk kelancaran praktik kerja, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (63,16%), dana yang menjawab setuju adalah sebanyak 7 orang (36,84%), dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju

tidak ada. kemudian pernyataan tentang kelengkapan fasilitas pada saat pelatihan, dominan responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (63,16%), dan yang menjawab setuju adalah sebanyak 7 orang (36,84%), dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Indikator berikutnya adalah Tahap Evaluasi, dengan pernyataan Perlu adanya evaluasi pelaksanaan training sebagai acuan dimasa mendatang, rata – rata responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (89,47%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (10,53%), dan yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada, kemudian pernyataan Metode diskusi yang digunakan membuat materi mudah dipahami, dominan responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (68,42%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (31,58%) dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

2. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah dari kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Indikator Kinerja Pegawai adalah, Kualitas, Kuantitas, Tingkat Keandalan, dan Sikap.

Berdasarkan data dapat dijelaskan tanggapan responden mengenai variabel Kinerja pegawai yang diukur dengan indikator Kualitas pekerjaan, dengan pernyataan Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan, dominan responden menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 14 orang (73,68%) dan yang menjawab setuju adalah 5 orang (26,32%), sedangkan yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju tidak ada, kemudian pernyataan selalu terampil dalam bidang pekerjaan yang dipercayakan kepada saya, rata-rata responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (89,47%) dan yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 1 orang (5,26%), serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (5,26%), sedangkan yang menjawab sangat tidak

setuju tidak ada, selanjutnya Indikator Kuantitas Pekerjaan dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang banyak, rata-rata responden menjawab tidak setuju 13 orang (68,42%), dan yang menjawab setuju sebanyak 6 orang (31,58%), sedangkan yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Selanjutnya pernyataan tentang Saya mampu mengerjakan pekerjaan dua pekerjaan sekaligus, Dominan responden menjawab tidak setuju 13 orang (68,42%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (31,58%), sedangkan yang menjawab setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Indikator Selanjutnya adalah tingkat keandalan dengan pernyataan Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 17 orang (89,47%) dan yang menjawab sangat setuju adalah 2 orang (10,53%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada, kemudian pernyataan mampu mengerjakan pekerjaan itu dengan hasil yang baik, dominan responden menjawab setuju yaitu sebanyak 17 orang (89,47%) dan yang menjawab sangat setuju adalah 2 orang (10,53%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada, selanjutnya pernyataan tentang saya bersedia mendengarkan saran dari rekan kerja rata-rata responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 13 orang (68,42%) dan yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 6 orang (31,58%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Analisis Regresi Sederhana

Pengolahan data dan pengujian hipotesis pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan

variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X), dalam penelitian ini Pelatihan sebagai variabel Independen (X) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Dependen (Y).

Berdasarkan Hasil analisis regresi linear sederhana, dapat disusun persamaan regresinya yaitu: $Y = 0.579 + 0,618X$

Nilai Konstanta (α) = 2,579 dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan, dianggap 0 (nol), maka kesejahteraan meningkat sebesar 0,579. Koefisien regresi X = 0,618 Koefisien Pelatihan sebesar 0,618, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, maka setiap kenaikan pelatihan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 61,8%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar $0,043 < 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

4. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen.

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 16 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,618. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61,80% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Pelatihan, sedangkan sisanya ($100\% - 61,80\% = 38,20\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti)

5. Pembahasan

Nilai Koefisien regresi X = 0,618 Koefisien Pelatihan sebesar 0,618, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, maka setiap kenaikan Pelatihan 1% maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 61,8%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar $0,043 < 0,05$, sehingga

dapat diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Secara rasional, pelatihan harus didesain untuk menunjang pencapaian tujuan instansi. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai memiliki peran yang penting agar pegawai bekerja lebih baik dan lebih maksimal terhadap pekerjaan dan jabatan yang diberikan kepada pegawai. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai dalam pengembangan keahlian dan kemampuan dalam bekerja.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai memiliki peran penting dalam aktivitas suatu instansi. Dengan adanya pelatihan maka pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien terutama dalam beradaptasi terhadap perkembangan yang terjadi misalnya perubahan teknologi, perubahan metode kerja. Oleh sebab itu maka untuk mampu beradaptasi, maka instansi harus memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pelatihan pegawai. Dalam pelatihan Materi merupakan salah satu hal yang penting, dengan materi yang tepat maka pelatihan dapat mencapai sasaran yang diharapkan disesuaikan dengan kebutuhan. Bahan/materi pelatihan adalah materi tertulis yang disajikan dalam pelatihan. Instruktur harus memperhatikan faktor tujuan, tingkatan pengakuan peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Afriadi Kurniawan, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja pegawai. *Manajemen Dan Inovasi*, 121.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fajar, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 110.
- Hardiati, S., & Anggiat, M. (2001). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kebudayaan, D. P. (2001). Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Balai Pustaka*, 747.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Malayau s.p, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. 73.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2001). *Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. 329.
- Norton, D. &. (2001). *Balanced Scorecard Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalial. Pustaka Setia*, 234.
- Oemar, H. (2000). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Prabu, M. A. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan*. Bandung: PT.Rafika Aditama.
- Rahmatika, I. (2019). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kinerja Pegawai Pada BNI Cabang Bogor*. <http://respository.uinjkt.acid/>, 29.
- Ranumpandojo, & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: BPFE.
- S. Pangabean, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Santoso, B. (2003). *Skema dan Mekanisme Pelatihan*. (S. Yusri, Ed.) Yayasan Trumbu Karang Indonesia.
- Sinambella, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- W, G. (2002). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo