

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOMISI PEMILIHAN UMUM NIAS BARAT

Yurmanius Waruwu¹, Aluiwaaauri Tafonao²

^{1,2}Universitas Nias Raya

(yurmaniuswaruwu@uniraya.ac.id¹, alui.tafonao@gmail.com²)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Nias Barat. Penelitian ini memiliki pendekatan kuantitatif dan bersifat asosiatif, dengan subjek penelitian berfokus pada pegawai di KPU Kabupaten Nias Barat. Kami melakukan penelitian populasi dengan melibatkan seluruh populasi pegawai, yang berjumlah 34 orang, sebagai sampel penelitian. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran, kami menguji kuesioner sebelum mengumpulkan data. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di KPU Kabupaten Nias Barat. Temuan ini memberikan wawasan yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lembaga ini melalui investasi dalam pelatihan yang lebih baik. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya melanjutkan upaya pelatihan dan pengembangan pegawai untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih besar dalam tugas-tugas KPU.

Kata Kunci: *Pelatihan; Kinerja Pegawai; Penelitian Kuantitatif.*

Abstract

This research aims to assess the impact of training on the improvement of employee performance at the West Nias Regency General Election Commission (KPU). The study employs a quantitative and associative approach, with the research subjects centered on employees at the KPU of West Nias Regency. A population study was conducted, involving the entire population of 34 employees, who were included as the research sample. To ensure the validity and reliability of the measurement instruments, we tested the questionnaire before collecting data. The collected data were analyzed using classical assumption tests, and the data analysis method used was simple regression analysis. The research findings reveal a positive and significant influence of training (variable X) on employee performance (variable Y) at the KPU of West Nias Regency. These findings provide valuable insights into efforts aimed at enhancing employee performance within this institution

through improved training investments. The practical implications of this research underscore the importance of continuing training and employee development efforts to achieve greater efficiency and effectiveness in KPU tasks.

Keywords: *Training; Employee Performance; Quantitative Research*

A. Pendahuluan

Di setiap organisasi salah satu tujuan akhir yang ingin dicapai yaitu kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Kinerja tinggi yang diharapkan dari para pegawai tidak hanya pada pimpinan saja, tetapi juga harus ada pada para bawahan. Jika hanya kepala pimpinan yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam praktek di lapangan justru para bawahan sebagai para pelaksananya. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi atau instansi harus memenuhi keseluruhan level organisasi, sebab ukuran kinerja suatu organisasi tidak hanya diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima pelayanan (masyarakat). Berhasilnya sebuah organisasi membutuhkan keahlian para pegawai untuk menjalankan tugas yang diberikan

organisasi dan memberikan hasil kinerja yang lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pelatihan. Menyadari akan pentingnya pelatihan bagi pegawai, diperlukan upaya-upaya suatu instansi atau lembaga melakukan pelatihan bagi para pegawai, karena keahlian yang di peroleh melalui pelatihan sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Untuk mewujudkan hal tersebut, pelatihan dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta bertanggung jawab.

Pelatihan mempunyai peran penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pelatihan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan

masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari. Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan itu dianalisis pada saat dan waktu yang tepat. Karena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan. Berdasarkan observasi atau pemantauan yang dilakukan penulis di lembaga Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias Barat, terdapat beberapa kendala yang terjadi pada beberapa pegawai, yaitu: penyelenggaraan pelatihan yang tidak merata kepada seluruh pegawai, baik yang dilaksanakan sendiri oleh pemerintah daerah maupun melalui pengiriman pegawai yang diselenggarakan oleh instansi lain maupun diluar daerah, masih kurangnya kerja sama dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dari atasan kepada bawahannya, keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat dan hasil kinerja pegawai yang masih rendah tidak sesuai yang diharapkan, dimana sering

terjadi perubahan pegawai baik itu pimpinan maupun bawahan.

Permasalahan ini jelas bahwa faktor pelatihan kerja pegawai di Lembaga Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias Barat sangat perlu untuk dilakukan secara menyeluruh dan perlu ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi, sehingga nantinya tugas dan fungsi Lembaga Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias Barat itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan instansi.

Konsep Pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama bekerja, dimana pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Menurut Rivai (2004:226), menyatakan bahwa “pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan

organisasi.” Mathis (2002:5) mengemukakan bahwa “pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.” Dengan melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dan dapat meningkatkan karir pegawai serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2009:9), “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mahsun (2006:25), “kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dan didukung dengan teori-teori atau pendapat para ahli yang ada. Menurut Sunyoto (2012), menyatakan bahwa “pentingnya pelaksanaan pelatihan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya.” Selanjutnya menurut Carrel dalam Mamik (2012:67) menjelaskan bahwa program pelatihan yang diikuti pegawai dinilai berhasil apabila peserta pelatihan mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugas-tugasnya sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Sedangkan Dessler (2009:280), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (pegawai) dalam dunia kerja”.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Mangkunegara, 2001:15, faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal (Dispositional)

Faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja (antara bawahan atau pimpinan), gaya kepemimpinan demokrasi (pemimpin yang terarah, dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik), fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2000:71), indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pelatihan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan organisasi. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan organisasi dan atasan yang baik.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mencari, mengumpulkan dan mengolah data serta menginterpretasikan olahan data ke hasil yang berupa angka dan dapat dijelaskan secara verbal dan tulisan. Alat analisis berguna untuk melakukan uji statistic

(agar memastikan hipotesis yang semula sebagai jawaban sementara menjadi jawaban pasti dan final).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Sumber data diperoleh dari konsumen melalui penyebaran angket kepada pegawai Kantor KPU Nias Barat.

Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$Y = f(X)$$

Atau

$$Y = a + b(X)$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai
a = koefisien konstanta
b = koefisien variabel bebas
X = pelatihan

Untuk mengestimasi koefisien regresi nya persamaan diatas dengan menggunakan metode *Ordinary least Square (OLS)*, sehingga menghasilkan persamaan berikut:

$$\hat{Y} = \hat{a} + \hat{b}X + e$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Nilai yang diramalkan
 $\hat{a}$ = Konstanta/intercept
 $\hat{b}$ = Koefisien regresi/slope
X = Variabel bebas
e = Error

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas oleh Suliyanto (2008:160) dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{b} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
$$\hat{a} = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Pengujian Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

- a. Uji Parsial (uji t)
- b. Koefisien Determinasi (R^2)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis dan Pembahasan

Pokok Permasalahan dalam penelitian ini adalah pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penganalisaan dan melalui pengujian validitas dan reabilitas angket tentang pelatihan, kompetensi dan kinerja pegawai diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh penulis dapat digunakan sebagai instrumen penelitian pada saat melaksanakan penelitian. Berdasarkan pengujian

hipotesis, diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Lembaga Komisi Pemilihan Umum Nias Baratt. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi sederhana maka digunakan persamaan berikut:

$$Y = 2,940 + 0.921 X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = 10,661

b = 0.779

X = Variabel bebas

Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti bahwa peningkatan variabel bebas (pelatihan) akan meningkatkan variabel terikat (kinerja pegawai) atau sebaliknya. Persamaan regresi linear sederhana $Y = 2,980 + 0.921X$, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar 2,980 merupakan nilai variabel kinerja pegawai saat variabel motivasi kerja bernilai nol (0). Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier sederhana variabel pelatihan (X) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0.921, artinya apabila pelatihan mampu dimaksimalkan semaksimal mungkin atau diberi nominal dengan angka persentasi total 100% maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 92,1%. Hal ini menunjukkan bahwa peran

dari variabel bebas pelatihan sangatlah penting bagi kinerja pegawai. Hal ini karena kinerja pegawai masih kurang optimal dikarenakan penyelenggaraan pelatihan yang kurang efektif, baik yang dilaksanakan sendiri oleh pemerintah daerah maupun melalui pengiriman pegawai yang diselenggarakan oleh instansi lain maupun diluar daerah, masih kurangnya kerjasama dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dari atasan kepada bawahannya, keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat dan hasil kinerja pegawai yang masih rendah tidak sesuai yang diharapkan, dimana sering terjadi perubahan pegawai baik itu pimpinan maupun bawahan, maka sangat dirasa penting agar pegawai mendapatkan pelatihan agar kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

Sehingga nantinya tugas dan fungsi Lembaga Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias Barat itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan instansi. Uji hipotesis secara parsial variabel pelatihan (X) sebagai variabel dependen dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,651 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 > t_{tabel}$ sebesar 1,690 dengan tingkat signifikan 0,05 dan nilai perbandingan signifikannya yaitu:

0.000<0.05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Nias Barat. Selanjutnya Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,744 berarti pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Nias Barat sebesar 74,4 % sedangkan 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti. Kesimpulan dari hasil penelitian peneliti dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah masih relevan/searah sampai saat ini, dimana variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Nias Barat. Diharapkan kepada pimpinan dan organisasi perlu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya (pegawai), hal tersebut dapat membantu

pegawai dalam menjalankan tugas agar tidak mengalami hambatan atau kendala dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi dengan sendirinya kinerja pegawai dapat tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.

E. Daftar Pustaka

- Budi, Triton P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Jakarta: Oryza.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Indeks.
2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Indeks
- Dharma. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Fathoni Abdurrahmat, 2006. Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta. Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS For Windows Statistics (Statistical Product and Service Solution).

- Handoko, T. 2001. Manajemen. Cetakan: XXV. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan. H. Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Humalik. 2001. Manajemen Komunikasi dan Aplikasi Bisnis. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mahsun. 2006. Komunikasi Organisasi Edisi Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Edisi Pertama Salemba Empat.
- Prawirosentono, S. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Ridwan, 2010. Teknik proyeksi bisnis. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori ke Praktik). Edisi Ke-1. Jakarta: Rajawali Pers. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Manajemen. Cetakan I: Yogyakarta: CV. Alvabeta.
- Suliyanto. 2008. Teknik Proyeksi Bisnis. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sunyoto, D. 2012. Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis. PT. Buku Kita. Jakarta
- Sutiadi. 2003. Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian). Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Universitas Indonesia
- Umar, Husein. 2009. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Wibowo, Eduardus T. 2010. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo. Jakarta.