

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN ASET DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN PASAMAN BARAT

Endang Tirtana Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman
Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email : endangtirtana@gmail.com

Diterima 12 April 2017

Disetujui 22 Mei 2017

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksud untuk melihat bagaimana pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja pada Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat dengan jumlah 77 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Dari hasil penelitian ini didapatkan variabel Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan tingkat signifikan 0,000. Besarnya pengaruh Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah 0,641 ($R^2 = 64.1$).

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This research is intended to see how the impact of Training and Competence on Job Performance at the Regional Assets and Income of Pasaman Barat Regency. Population and sample in this research is all employees of Agency of Asset and Revenue of Regency of Pasaman Barat with number 77 peoples. Sampling technique using total sampling technique. From the results of this study got the variables Training (X1) and Competence (X2) have a significant effect on Job Performance (Y) with a significant level of 0.000. The magnitude of the effect of Training (X1) and Competence (X2) on Job Performance (Y) is 0.641 ($R^2 = 64.1$).

Keywords : Training, Competence, Job Performance

PENDAHULUAN

Setiap pegawai Pemerintah Daerah diharapkan memiliki tingkat semangat kerja serta wawasan yang baik, agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur pemerintahan. Pegawai merupakan salah satu komponen utama yang akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai adalah motor penggerak organisasi dalam memaksimalkan proses pencapaian tujuan dengan arti kata, kesuksesan organisasi dalam mewujudkan tujuan salah satunya sangat tergantung oleh kemampuan pegawai. Mereka dituntut memiliki kemampuan profesional yang memadai, tanpa disertai adanya profesional maka pegawai akan mengalami kesulitan untuk bekerja secara maksimal sesuai yang diharapkan tugas pokok dan fungsi.

Kinerja pegawai yang tersedia diharapkan mampu dioptimalisasikan, sehingga prestasi kerja

dapat tercapai. Tercapainya prestasi kerja merupakan suatu bentuk tolak ukur keberhasilan suatu institusi atas pekerjaan yang dibebankan pada pemerintahan maupun masyarakat. Prestasi Kerja adalah sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Siswanto (2002:235) yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan dari pegawai yang bersangkutan.

Prestasi kerja dapat tercapai tentu bukan perkara mudah. Hal ini diperlukan suatu penanganan serius. Pengaruh pelatihan memberikan peranan penting. Hal tersebut termasuk dalam komponen yang mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pelatihan bukan merupakan suatu proses sesaat, tetapi seharusnya diadakan secara terus menerus karena

setiap saat, masalah-masalah baru, prosedur-prosedur baru, peralatan, perkembangan teknologi, dan jabatan baru terus berkembang. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus terus mengembangkan dan merencanakan program pelatihan secara terus menerus dan disesuaikan dengan kebutuhan.

Pelatihan menurut Simamora (2004), sebagai proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai (dalam deni, 2012:2). Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan pada pegawai pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan (siswanto, 2002:206).

Segala macam aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output organisasi pemerintahan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang sangat penting, maka sudah selayaknya suatu organisasi melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumberdaya manusia dengan memperhatikan kompetensi pegawai-pegawainya. Menurut Mulyasa (2008:37) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Sedangkan menurut Wibowo (2010:324) mengemukakan bahwa pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh proposionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu bidang yang terpenting. Purwanto (2006:8) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga dapat melaksanakan kewajibannya secara profesionalisme, efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat terhadap dua puluh sampel pegawai yang dipilih secara acak dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya pegawai yang mengikuti pelatihan sehingga berdampak

pada kompetensi pegawai. Namun dalam upaya pencapaian prestasi kerja tersebut tidaklah mudah seperti yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Dalam aktivitas kerja Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat sering kali pekerjaan itu menumpuk pada satu atau beberapa orang sedangkan yang lain terkadang tidak melakukan aktivitas kerja apapun. Hal ini bisa disebabkan beberapa hal diantaranya lain kurangnya kompetensi maupun pengetahuan akan tugas yang dikerjakan, kurangnya kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi serta tidak adanya keinginan dari pegawai itu sendiri untuk mempelajari hal yang terkait dengan tugasnya. Agar tercapainya tujuan organisasi maka harus memperhatikan tingkat prestasi pegawai. Untuk itu Badan Aset Dan Pendapatan Daerah sangat perlu memperhatikan dan membina prestasi kerja Karyawanya.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik meneliti masalah ini dengan judul "*Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat*". Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian menurut Umar (2002), adalah penyaluran rasa ingin tahu manusia terhadap sesuatu atau masalah dengan perlakuan tertentu sehingga diperoleh sesuatu. Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory researct* (Penelitian Eksploratori) melalui penelitian asosiasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2009). Dalam Penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 77 orang pegawai yang mana terdiri dari Sekertaris 1 orang, Kasubag 3 orang, Kabag 4 orang, Kasi 12 orang, Staf 57 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2009). Alasan mengambil total sampling karena menurut sugiono (2009) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperoleh guna mendukung dokumen-dokumen (informasi) baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai pada Badan Aset dan Pendapatan

Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Dalam rangka memperoleh data dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber yaitu :

1. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau dari lapangan dengan menyebar kuesioner dan wawancara langsung. Indriantoro (2002). Dalam penelitian ini data primer berupa data yang diperoleh dari sumber individu melalui penyebaran kuesioner kepada konsumen mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Badan Aset Dan Pendapatan Daerah kabupaten Pasaman Barat.
2. Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya. Indriantoro (2002), Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang relevan dengan penelitian, serta data berupa gambaran umum Organisasi Pemerintah Daerah. Data yang berkaitan dengan Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Prestasi kerja pada Pegawai Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1: Rekapitulasi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Prestasi Kerja (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Semangat Kerja 4. Kerjasama	Edy Sutrisno (2011)
2	Pelatihan (X ₁)	1. Perencanaan Program Pelatihan 2. Implementasi Program Pelatihan 3. Evaluasi Program Pelatihan	Mondy (2008)
3	Kompetensi(X ₂)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap	Hasibuan(2008)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda (*multi analition analysisist*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007). Dalam penelitian ini analisa regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

Pelatihan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja. Dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :
 Y = Prestasi Kerja
 a = Konstanta
 X₁ = Pelatihan
 X₂ = Kompetensi

b_{1,2} = Koefisien Regresi
e = Variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Sebelum data hasil kuisioner penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kesahihan dan kehandalan untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurannya, yaitu untuk menguji apakah kuisioner telah mengukur secara dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas, karena semua indikator berada diatas nilai 0,30. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid

bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya (Maholtra,1993). Selain valid, alat ukur juga harus memiliki kehandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas Pelatihan, Kompetensi dan Prestasi Kerja menunjukkan reliabel karena cronbach's alpha diatas 0,70.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007). Adapun tujuan melakukan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah untuk melihat: Hasil analisis regresi linear berganda untuk membuktikan pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien	Sig	Keterangan
Konstanta		1,143 0,000	-
Pelatihan (X ₁)		0,327 0,000	Signifikan
Kompetensi (X ₂)		0,291 0,000	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0,418		
Koefisien Determinasi (R ²)	: 0,641		
Nilai F	68,433		
Signifikan F	: 0,000		

Sumber : Pengolahan Data Primer 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,143 + 0,327 X_1 + 0,291X_2$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karena memiliki nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan pengaruh secara bersama-sama antara Pelatihan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pada Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat adalah 64,1% ((R²=0,641) Berarti 35.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Secara umum, hipotesis merupakan dugaan sementara tentang hubungan yang logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka berikut ini dapat disajikan ringkasan hasil uji hipotesis penelitian dimana Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja sebesar 0.327 dengan signifikan 0.000. Artinya semakin sering pelatihan diberikan pada pegawai Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat maka semakin meningkat prestasi kerja. Dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja sebesar 0.291 dengan signifikan 0.000. Artinya dengan semakin meningkatnya kompetensi pegawai Badan Aset dan Pendapatan Daerah

Kabupaten Pasaman Barat maka prestasi kerja akan semakin baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada pegawai Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat atas partisipasinya dalam penelitian ini dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman Simpang Empat serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, Supomo dan Nur Indriantoro, 2002. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM
- E. Mulyasa. 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana
- Hasibuan MelayuS.P. 2008. Manajemen Daya Manusia. Cetakan ke II. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, UUP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Malhotra Naresh K, 1993. Marketing Research and Applied Oerientation. USA: Prentice Hall International.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Purwanto, Djoko. 2006. Komunikasi Bisnis. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran U. 2002. Research Method For Business. Edisi 4, Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Siswanto, Bedjo. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta