

ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA PROBOLINGGO

IMAM SULIYONO

Program Studi Ilmu Administrasi STIA Bayuangga Probolinggo

Email: imamsuliyono23@gmail.com

***Abstract:** The Influence of Training Factor into Employee Achievement on Probolinggo Healthy Department. The purpose of this study is to determine the effect of training factors, which consist of training materials, training institutions, training instructors and trainees on the performance of employees of Probolinggo City Health Office and know the dominant training factors affect the performance of employees of Probolinggo City Health Office. The population in this study is all employees of Probolinggo City Health Office. The implementing officer and the head of the field or sub-field are asked to answer the questionnaire about the training factors, while the employee's performance is judged based on the perception of the superior on the performance and performance of his subordinate employees on a day-to-day basis. In addition to the data obtained from the questionnaires, this study also uses personal data information of each respondent, education history, training, employment and employee grade, information obtained from the organization's archives and interviews and direct observation to the research object. The sampling technique used is the sampling with a disproportionate stratifikasi, meaning that researchers can set their own number of sample members to be taken from each part with respect to uniformity of the characteristics of the population.*

Keywords: Training, Job Performance, Employee

Abstrak: Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Probolinggo. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor pelatihan, yang terdiri dari materi pelatihan, lembaga pelatihan, instruktur pelatihan dan peserta pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Probolinggo dan mengetahui faktor pelatihan yang dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Probolinggo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Probolinggo. Pegawai pelaksana dan kepala bidang atau sub-bidang diminta untuk menjawab kuesioner tentang faktor-faktor pelatihan, sedangkan prestasi kerja pegawai dinilai berdasarkan persepsi atasan terhadap performansi dan unjuk kerja pegawai bawahannya sehari-hari. Selain data yang diperoleh dari kuesioner, penelitian ini juga menggunakan informasi data pribadi setiap responden, riwayat pendidikan, pelatihan, pekerjaan dan grade pegawai, informasi yang diperoleh dari arsip organisasi dan wawancara serta pengamatan langsung ke objek penelitian. Tehnik sampling yang digunakan adalah pengambilan sampel dengan stratifikasi tidak proporsional, artinya peneliti dapat menetapkan sendiri jumlah anggota sampel yang akan diambil dari masing-masing bagian dengan memperhatikan keseragaman ciri-ciri populasi.

Kata Kunci: pelatihan, prestasi kerja, karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi, dimana suatu institusi baik lembaga pemerintah maupun swasta akan selalu berhadapan dengan kompetitor yang tidak hanya berasal dari lokal yang sama, bahkan berhadapan dengan kompetitor internasional. Lembaga Pemerintah harus lebih tanggap terhadap apa yang terjadi dengan lingkungannya. Salah satunya, arus globalisasi yang ditandai dengan cepatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pertukaran informasi yang tidak terbatas. Hal ini menyebabkan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia merupakan sesuatu yang mutlak diperlukan. Melalui peningkatan profesionalisme sumber daya manusia ini, diharapkan kualitas sumber daya manusia dilapangan akan meningkat pula, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas organisasi atau Lembaga Pemerintah secara keseluruhan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekarang ini, pemerintah maupun swasta giat mengadakan kegiatan pelatihan dimana kegiatan ini adalah suatu cara yang harus diterapkan apabila terdapat kesenjangan antara performansi kerja seseorang saat ini dengan yang seharusnya. Secara ideal setiap pegawai (atasan maupun bawahan) menghendaki dapat menyelesaikan tugas-tugas sebagaimana yang diharapkan. Karena itulah penempatan pegawai pada suatu posisi selalu diupayakan untuk mendekatkan antara kemampuan dan tuntutan jabatannya. Jika antara kemampuan dan tuntutan jabatan terdapat perbedaan, ini berarti akan muncul kesenjangan yang berakibat terjadinya prestasi kerja yang rendah. Salah satu upaya

untuk mengatasi kesenjangan tersebut umumnya dilakukan dengan melalui program-program pelatihan. Pelatihan juga merupakan salah satu jawaban atas masalah perubahan lingkungan yang dihadapi lembaga Pemerintah. Pelatihan dapat membantu lembaga Pemerintah memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan bagi setiap individu yang ada di dalamnya untuk dapat melakukan pekerjaan baru atau memperbaiki mutu pekerjaannya yang lama. Jenjang-jenjang dalam struktur organisasi tentu membutuhkan jenis dan materi yang berbeda. Pelatihan yang bersifat teknis untuk pegawai di bidang operasional dan pelatihan manajerial untuk pegawai pada level pimpinan. Pelatihan pegawai merupakan integrasi antara pegawai dengan lembaga. Dengan adanya pelatihan yang di program secara intensif, akan dapat mengembangkan potensi pegawai baik pengetahuan, ketrampilan maupun sikap agar mampu mengemban tugas-tugas baik sekarang maupun mendatang. Mewujudkan hal ini memang mahal, tetapi akan lebih mahal apabila tidak ada pelatihan. Dinas Kesehatan Kota Probolinggo sebagai lembaga Pemerintah yang mengurus masalah kesehatan masyarakat di Kota Probolinggo, menyadari betul akan pentingnya pelatihan bagi pegawainya. Untuk itu telah diadakan berbagai pelatihan, baik secara intern maupun ekstern dengan cara menyelenggarakan berbagai pelatihan bagi pegawainya dan dengan mengirimkan pegawai pada event-event pelatihan yang penyelenggaranya di luar Dinas Kesehatan Kota Probolinggo.

Pelatihan

Menurut Sasmita (2012) bahwa “Latihan ialah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya”. Jadi pelatihan adalah proses pengisian jenjang pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang dengan tuntutan jabatan atau pekerjaan. Proses ini berlaku secara terus menerus dalam rangka selalu meningkatkan kemampuan serta efisiensi dan efektivitas pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih jauh Meldona (2012) memberikan arti bahwa : “Pengembangan pegawai sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien”. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan ketrampilan dan pengetahuan umum bagi pegawai. Sehingga pelatihan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari proses pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

Prestasi Kerja

Untuk mengetahui baik tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dibuatlah suatu ukuran yang disebut dengan prestasi kerja. Menurut Rofi (2012) memberikan definisi prestasi kerja

adalah sebagai berikut :“Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh kecakapan , ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja tersebut”.

Pengukuran atau penilaian prestasi kerja (Purwaningrum,2014) merupakan suatu proses yang dilakukan manajemen organisasi dengan cara mengevaluasi performansi suatu tugas dan tanggung jawab atau jabatan yang dibebankan kepada pegawai. Maksud kegiatan ini adalah dalam rangka mengembangkan kualitas kerja pegawai, pembinaan kompetensi pegawai, maupun tindakan perbaikan atas pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan dan kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan dan juga untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Penilaian prestasi kerja pegawai biasanya dilakukan oleh pimpinan atau penyelia penilai yang secara hierarki kedudukannya langsung berada diatas pegawai yang bersangkutan atau pimpinan atau penyelia yang ditunjuk untuk hal itu. Hasil penilaian prestasi kerja tersebut disampaikan kepada pihak pimpinan yang memiliki kedudukan lebih tinggi untuk mendapatkan hasil evaluasi dalam rangka memenuhi maksud penilaian prestasi kerja tersebut, baik yang berhubungan dengan diri pegawai yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan pengembangan perusahaan.

Dari seluruh yang berlangsung dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja bisa

disebut sebagai proses yang sangat penting dalam usaha memelihara dan meningkatkan efektifitas organisasi atau organisasi. Hal ini disebabkan bahwa prestasi kerja merupakan prasyarat untuk melakukan proses lainnya dalam manajemen sumber daya manusia dan melalui penilaian ini dilakukan proses pemantauan terhadap individu dan hasilnya dijadikan sebagai dasar dalam pengarahan serta pengembangan produktifitas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota Probolinggo, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana variabel-variabel yang diamati dapat diidentifikasi dan hubungan antar variabel dapat diukur. Pendekatan ini menekankan pada pengujian hipotesis dan dimulai dari beberapa teori.

Dari teknik analisisnya, pendekatan penelitian ini merupakan penelitian korelasi yang mengkaji hubungan antara besar kecilnya variabel tidak bebas dan variabel bebas. Pada pendekatan ini, informasi yang tersedia telah memadai sehingga memungkinkan untuk dilakukan pendugaan tentang adanya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Probolinggo. Responden pada penelitian ini adalah pegawai pelaksana dan kepala bidang atau sub-bidang yang berjumlah 32 pegawai/responden. Pegawai pelaksana dipilih adalah yang memiliki masa kerja

minimal dua tahun, hal ini dilakukan berdasarkan pengertian bahwa iklim organisasi terjadi terus menerus untuk waktu yang cukup lama. Selain masa kerja, persyaratan lain untuk pegawai pelaksana adalah mempunyai pendidikan minimal setingkat dengan SLTA, hal ini ditetapkan dengan pertimbangan bahwa pengisian kuesioner memerlukan interpretasi yang menuntut pemikiran dan penguasaan bahasa (verbal).

Teknik Analisis

Model analisis digunakan berbagai ukuran dengan menggunakan metode statistik OLS (*Ordinary Least Square*) dengan *Multiple Regression* serta dibantu program computer SPSS (*Statistical Program For Social Science*).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Analisis Model

Untuk mendapatkan model regresi yang diperlukan dalam menganalisis hasil penelitian, data yang telah didapat diolah dengan program computer aplikasi SPSS. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada table 1 dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 2,4559 + 0,4526 X_1 + 0,4418 X_2 + 0,2304 X_3 + 0,25413 X_4 \dots\dots\dots (1)$$

Berdasarkan table dan persamaan 4.1 akan dilakukan analisis. Analisis yang dilakukan dengan dua tahap. Tahap pertama analisis parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Tahap kedua analisis pengaruh empat variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara serempak.

Pengaruh Materi Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Variabel materi pelatihan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,4526. Hal ini mempunyai arti jika pada materi pelatihan terjadi perubahan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan pada prestasi kerja karyawan sebesar 0,4526. Keadaan ini mendukung kenyataan bahwa jika materi dalam suatu pelatihan mengalami perbaikan maka peserta pelatihan akan meningkatkan kualitasnya. Hasil uji t menunjukkan angka yang diatas t table yaitu 2,56 yang mana nilai ini berada diluar daerah penolakan hipotesis nol. Berarti angka tersebut menyatakan bahwa variabel materi pelatihan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Bermaknanya ini juga didukung oleh besarnya kemungkinan salah sebesar 0,45% pada tingkat level kesalahan 5%.

Pengaruh Variabel Lembaga Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Lembaga pelatihan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,4418 Satuan. Hal ini mempunyai arti jika pada faktor lembaga pelatihan terjadi perubahan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan pada prestasi karyawan sebesar 0,4418 satuan

dengan arah positif atau akan mengalami kenaikan sebesar 0,4418 satuan. Keadaan ini mendukung kenyataan yang ada bahwa jika pengelola sebuah pelatihan kualitasnya baik atau meningkat maka para peserta pelatihan akan dapat menyerap materi dengan baik sehingga apa yang ingin dicapai dari pelatihan tersebut dapat tercapai. Hasil nilai t hitungnya sebesar 3,542 diatas t table, yang mana nilai ini berada diluar daerah penolakan hipotesis nol. Berarti angka tersebut menyatakan bahwa variabel materi pelatihan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi karyawan. Kebermaknaannya juga didukung oleh besarnya kemungkinan salah sebesar 0,15% pada tingkat level kesalahan 5%.

Pengaruh Instruktur Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Instruktur pelatihan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,23 satuan. Hal ini mempunyai arti jika variabel instruktur terjadi perubahan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan pada prestasi kerja karyawan sebesar 0,23 satuan dengan arah positif. Jika variabel variabel instruktur berubah maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Keadaan ini mendukung kenyataan bahwa jika pemberi materi atau instruktur sebuah pelatihan kualitas naik maka dapat memberikan materi sebuah pelatihan dengan baik, sehingga para peserta dapat menyerap materi dengan baik

pula. Dari hasil perhitungan pada table 4.12 diatas didapatkan nilai uji t menunjukkan angka yang diatas t table yaitu 2,455 yang mana nilai ini berada diluar daerah penolakan hipotesis nol. Berarti angka tersebut menyatakan bahwa instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan peserta pelatihan. Bermaknanya ini juga didukung oleh besarnya kemungkinan salah sebesar 4,81% pada tingkat level kesalahan 5%.

Pengaruh Peserta Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Peserta pelatihan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,254 satuan. Hal ini mempunyai arti jika pada Assurance perusahaan terjadi perubahan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan pada loyalitas konsumen sebesar 0.254 satuan dengan arah positif atau prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.254 satuan. Peserta pelatihan dari hasil nilai uji t mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan karena variabel ini mempunyai nilai t hitung diatas t table. Dan kebermaknaannya juga didukung oleh besarnya kemungkinan salah sebesar 4,96% pada tingkat level kesalahan 5%.

Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Prestasi Karyawan Secara Serempak

Keempat bebas secara serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel tidak bebas. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai uji F-nya dengan nilai sebesar 16,45 dengan tingkat kemungkinan salah hamper 0%. Dan dapat juga dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R Square) yang cukup besar yaitu sebesar 0,709 atau sebesar 70,9%. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika terjadi perubahan variasi pada kelima variabel bebas akan mempengaruhi perubahan variasi

loyalitas konsumen sebesar 70,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, diluar lima variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Dan dari empat variabel yang diteliti variabel terdapat variabel dominan yang mempengaruhi prestasi karyawan yaitu variabel materi pelatihan.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian dilakukan pengujian kebenaran hipotesis yang telah dibuat. Dari table 1 didapatkan nilai F hitung sebesar 13,4078 angka ini lebih besar dari F table, yang berarti bahwa variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel tak bebas, dan variabel yang dominan adalah variabel materi pelatihan. Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini telah dapat diuji kebenarannya.

Faktor-faktor pelatihan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang relevan dipertimbangkan adalah materi pelatihan, lembaga pelatihan, instruktur pelatihan dan peserta pelatihan. Dari empat variabel pelatihan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yang diteliti dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Probolinggo. Dan faktor materi mempunyai pengaruh yang dominan diantara tiga variabel yang lain. Faktor materi pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Materi pelatihan yang meliputi kesesuaian materi, kelengkapan materi, keemudahan materi untuk diserap, metode yang digunakan, kelengkapan materi. Perusahaan yang akan melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, materi pelatihan perlu mendapatkan prioritas. Karena variabel ini merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan bagi pelatihan pada karyawannya. Dan semakin sesuai dan

baik materi yang diberikan pada saat pelatihan akan mempengaruhi ketrampilan dan keahlian peserta. Jika keahlian dan ketrampilan peserta pelatihan (karyawan) meningkat maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sehingga materi pelatihan hendaknya merupakan faktor yang serius dipertimbangkan dalam memberikan pelatihan karena faktor ini merupakan variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Variabel lembaga pelatihan merupakan faktor selanjutnya setelah faktor materi pelatihan karena faktor ini juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Lembaga pelatihan atau pelaksana pelatihan hendaknya dipilih lembaga yang mempunyai kapabilitas di bidang atau materi yang akan diberikan dalam pelatihan. Karena jika materi yang diberikan berkualitas tetapi jika lembaga pelaksana pelatihan tidak tepat maka akan didapatkan output pelatihan yang kurang optimal. Kalau pelatihan yang diselenggarakan tidak optimal maka prestasi kerja yang diharapkan agar meningkat bagi para peserta tidak akan tercapai dengan optimal juga dan pelatihan tersebut dapat dikatakan tidak menguntungkan bagi perusahaan baik secara financial maupun non financial. Secara financial perusahaan rugi karena telah banyak mengeluarkan biaya untuk pelatihan tersebut. Dan secara non financial perusahaan rugi karena para karyawan tidak meningkat kinerjanya dan kehilangan waktu kerja.

Setelah menentukan materi pelatihan dan lembaga pelaksana pelatihan faktor selanjutnya yang perlu dipertimbangkan dalam melaksanakan pelatihan adalah instruktur pelatihan. Instruktur pelatihan yang perlu diperhatikan meliputi penguasaan materi, cara instruktur dalam memberikan materi, tingkat kedisiplinan, metode mengajarkannya. Jika faktor yang berkaitan dengan instruktur ini

terpenuhi dengan optimal, pelatihan akan mendapatkan hasil yang optimal sehingga para peserta yang ada nantinya kembali bekerja akan meningkat prestasinya. Faktor yang terakhir yang tidak kalah penting diperhatikan dalam melaksanakan pelatihan adalah variabel peserta pelatihan. Perusahaan yang akan melaksanakan pelatihan hendaknya memilih atau menyeleksi para peserta dengan cermat. Dan setelah dan pada saat melakukan pelatihan perusahaan juga harus menilai para peserta apakah sungguh-sungguh dalam mengikutinya, apakah kinerjanya meningkat. Dan hendaknya para peserta dipilih yang sesuai dengan tingkat penndidikannya, karena faktor pendidikan ini akan menentukan para peserta dalam menyerapp dan mengaplikasikan materi-materi yang telah diberikan dalam pelatihan, sehingga hal tersebut akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Jika kinerja meningkat, produktivitasnya juga meningkat yang pada akhirnya prestasi kerjanya meningkat pula.

SIMPULAN

Dari uraian, analisis dan pembahasan maka penelitian diambil kesimpulan bahwa empat variabel bebas yang terdiri dari materi pelatihan, lembaga pelatihan, instruktur pelatihan dan peserta pelatihan secara serempak mempunyai yang bermakna terhadap variabel bebas (prestasi kerja karyawan). Dari empat variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yang diteliti variabel materi pelatihan mempunyai pengaruh dominan di antara tiga variabel yang lain. Empat bebas mempunyai koefisien determinasi (R^2) sebesar 70.91%.

DAFTAR PUSTAKA

Meldona dan Siswanto. 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. Malang : UINmaliki press

Purwaningrum, E.L., Musadieg, M.A.I, dan Ruhana I. 2014. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Volume 8. Nomor 2. Maret 2014

Rofi, A.N. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. Volume 3. Nomor 1. Mei 2012

Sasmita, J. 2012. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Peluang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di provinsi Riau*. Media Riset Bisnis & Manajemen. Volume 12. Nomor 1. April 2012. Pp 37-57.