

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci

Reni Devita, Muhammad Emil

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Correspondence email: renidwvita@gmail.com

Abstract. Human resource management is a part of management or in other words it can be said that human resource management is a field of management that specifically studies human relationships and roles in organizations. Human resource management focuses its discussion on regulating the role of humans in realizing optimal goals. It is clear that human resource management regulates human labor in such a way that organizational goals are realized. Training must be job-specific. Related training by increasing the knowledge, skills and abilities to perform certain job. The term training is used to refer to any process skills or abilities and abilities of employees, so that they are more well adapted to the work environment they are involved in. Training is a process of teaching certain knowledge and skills and attitudes so that employees are increasingly skilled and able to carry out their responsibilities with the better, according to the standard. Performance is how an employee carry out his work or for his work. The Kerinci District Land Office has the task of assisting The Regent carries out government affairs and co-administration tasks in the land and spatial planning sector, and part of the privileges assigned to the land and spatial planning sector. The Kerinci Regency Land Office was first established in 1990, located at JL. Prof. Dr. Sri Sudewi Maschun Sofwan, SH, Koto Renah Village, but in 2019 the Kerinci District Land Office created a new office in the Sebukar Village area, Silihat Laut District. The results of the estimation of the effect of training (X) on performance (Y) using the Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) 20, the regression equation is obtained as follows: $Y = 0.286 + 0.560X$. In other words, the regression equation above can be said that the regression coefficient of the training variable has a positive influence on employee performance at the Kerinci District Land Office. There is a significant effect of training on employee performance at the Kerinci Regency Land Office, as evidenced by the t count of $43,587 > t$ table of 3,180. From the estimation results 0.631 or 63.1 percent of training (X) is able to explain the Y variable (performance) by 63.1%. Meanwhile 36.9% was explained by other variables not included in the model. Not only education and training affect performance, but there are other variables of 36.9 percent that affect performance.

Keywords: Training; performance; Employes

Pendahuluan

Pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan. Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, syarat tersebut adalah (1) pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya; dan (2) pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya. Pelatihan menurut Sutrisno (2009) adalah latihan kerja untuk melengkapi keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2009) berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Selanjutnya menurut Siagian (2009) menyebutkan bahwa suatu sistem penilaian kinerja yang sangat baik. Sedarmayanti (2009) mengungkapkan ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu : (1) kualitas kerja; (2) ketepatan waktu; (3) inisiatif; (4) kemampuan; dan (5) komunikasi. Dinas pertanahan, Kabupaten kerinci merupakan salah satu instansi pemerintah dimana tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya penting dalam aktivitas yang selalu dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1

Jumlah Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci dari tahun 2015 – 2019

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Presentase Δ (%)
2017	45	-
2018	48	6,67
2019	49	2,08
2020	50	2,04
2021	54	8

Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci tahun 2021 (data diolah)

Tabel 1 terlihat bahwa jumlah pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi cenderung meningkat, tahun 2017 sebanyak 45 orang, tahun 2018 sebanyak 48 orang atau 6,67% dan tahun 2019 sebanyak 49 orang atau 0,98%, tahun 2020 bertambah menjadi 50 orang atau 2,04%, dan tahun 2021 jumlah pegawai bertambah menjadi 54 orang atau naik 8%.

Tabel 2
Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat pada kantor pertanahan Kabupaten Kerinci tahun 2017-2021

Tahun	Bimtek Penyusunan Skp dan Etos Kerja	Bimtek Implementasi Penerapan Sap	Penyusunan Lakip	Manajemen Kepegawaian Berbasis Penilaian Prestasi Kerja dan UU ASN	Total Pegawai yang Mengikuti	Presentase ? (%)
2017	5	3	2	4	14	31,11
2018	3	2	4	2	11	22,91
2019	4	2	3	4	13	26,53
2020	4	2	2	3	11	22,00
2021	4	4	2	2	12	22,22

Keterangan: SKP: Penyusunan sasaran kinerja dan penilaian prestasi kerja; SAP:Standar akuntansi pemerintah; LAKIP:Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; UU ASN:Undang-undang aparatur sipil negara
Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci tahun 2021(data diolah)

Tabel 2 diketahui jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan berdasarkan jenisnya pada tahun 2017 sebanyak 14 orang, kemudian di tahun 2018 turun menjadi 11 orang dan pada tahun 2019 kembali naik sebanyak 13 orang, di tahun 2020 turun lagi menjadi 11 orang dan pada tahun 2021 sebanyak 12 orang.

Tabel 3

Perbandingan jumlah pegawai yang telah mengikuti diklat dengan total pegawai pada Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci selama tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Pelatihan			Rasio yang sudah mengikuti pelatihan %
		Belum	Sedang	Sudah	
2017	45	30	10	5	11,11
2018	48	22	14	12	25
2019	49	20	15	13	26,53
2020	50	15	10	25	50
2021	54	8	11	46	85,18

Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci tahun 2021(data diolah)

Tabel 3 bahwa jumlah pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam 5 tahun terakhir berfluktuasi. Tahun 2015 jumlah pegawai 45 orang yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sebanyak 5 orang atau 11,11%, dan pada tahun 2019 jumlah pegawai bertambah menjadi 54 orang dan yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan meningkat sebanyak 46 orang atau 85,18%.

Tabel 4

Data Realisasi Penerbitan Sertifikat pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci Periode Tahun 2017 – 2021

Tahun	Target (Sertifikat)	Terealisasi	Δ%
2017	1980	1670	84,34
2018	1990	1724	86,63
2019	2000	1760	88,00
2020	2030	1790	88,09
2021	2051	1816	88,54
Rata-rata	2010	1752	87,12

Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci tahun 2021(data diolah)

Tabel 4 dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 pencapaian target penerbitan sertifikat sebanyak 84,34% dari Target yang telah ditetapkan. dan pada tahun-tahun berikutnya mengalami kenaikan dan peningkatan paling tinggi terjadi pada tahun 2019 sebanyak 88,54%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pertanahan Kabupaten Kerinci

Metode

Jenis data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada pegawai kantor pertanahan Kabupaten Kerinci dan data yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci sebanyak 54 orang.

Dikarenakan populasi penelitian jumlahnya relatif kecil, maka seluruhnya menjadi sampel dengan menggunakan metode sensus. (Arikunto, 2005)

Alat Analisis

Analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut : $Y = a + Bx + e$
 Keterangan : Y = kinerja pegawai; X = pelatihan; b = koefisien pelatihan; a = konstanta; e = error

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100 \% = n \%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar n %, sedangkan sisanya sebesar (100 – n) % diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda / majemuk) terdapat koefisien determinasi penyesuaian (*adjustment*) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk / ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel independen).

Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel pelatihan (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kinerja (Y).

- a. Rancangan Hipotesis; Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) pelatihan (X) terhadap kinerja (Y).
- b. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree of Freedom (DF) = n – k - 1 atau 54 – 1 = 53 dan t tabel = 1,9883
- c. Kriteria keputusan: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ho ditolak dan Hi diterima artinya terdapat pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya Ho diterima artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja (Y).

Hasil

Hasil estimasi pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 0,286 + 0,560X$

Dengan kata lain, persamaan regresi tersebut di atas dapat dikatakan bahwa koefisien regresi variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci dengan koefisien regresi pelatihan sebesar 0,560 artinya jika pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sedangkan variabel pelatihan maka kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci akan mengalami peningkatan sebesar 56%. Konstanta sebesar 0,286 artinya jika pelatihan konstan, maka kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci sebesar 28,6.

Tabel 5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,631	,616	,35048

Sumber: data olahan

Tabel 5 secara statistik diperoleh nilai koefisien korelasi (R) variabel independent yaitu pelatihan (X) sebesar 0.794. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci kuat yaitu 79.4%. Sedangkan hasil estimasi pelatihan (X) mampu menjelaskan variabel Y (kinerja) sebesar 63,1%. Sementara itu 36,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Tidak hanya pelatihan yang mempengaruhi kinerja tetapi masih ada variabel lain sebesar 36,9 persen yang mempengaruhi kinerja. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, ternyata pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap (H₀ diterima). Hasil pengujian statistik menunjukkan tingkat signifikansi pelatihan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05; sehingga dapat membuktikan bahwa pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci. Hasil penelitian ini diperkuat teori Hariandja (2002); Mangkuprawira (2002), Manulang (2004); Mangkunegara (2007) dan Hasibuan (2009).

Simpulan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan serta kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kerinci tinggi, hal ini dibuktikan dari hasil estimasi pelatihan mampu menjelaskan kinerja sebesar 63,1%. Sementara itu 36,9 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Tidak hanya pendidikan dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja tetapi masih ada variabel lain sebesar 36,9 persen yang mempengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Arikunto, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Sagung Seto.
- Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan SP. Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang, 2004. *Manajemen Personalial*, Edisi 3, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rodaskarya, Bandung
- Sarwono, Jonathan. 2012, *Metode Riset skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan, 17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Keungan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi 1, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta