

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DESA MEKARSARI KECAMATAN RUMPIN KABUPATEN BOGOR**

¹Sinta Sulistiani, Irwan Nuryana
[¹dosen01876@unpam.ac.id](mailto:dosen01876@unpam.ac.id)

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada desa Mekarsari kecamatan Rumpin kabupaten Bogor.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor dengan 10 pernyataan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,815 + 0,600 X$. Nilai konstanta sebesar 15,815 dan koefisien regresi 0,600 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,770 atau memiliki pengaruh yang **kuat** dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,593 atau 59,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59,3\%) = 40,7\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,271 > 2,001)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: *Pelatihan Dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training on employee performance in Mekarsari village, Rumpin district, Bogor regency.

The method used is descriptive method with an associative approach. The sampling technique used was proportional random sampling using a saturated sampling technique with a sample of 61 respondents. Data analysis using regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing.

The results of research in Mekarsari Village, Rumpin District, Bogor Regency with 10 statements. There is a positive and significant effect between training on employee performance with the obtained regression equation $Y = 15,815 + 0,600 X$. A constant value of 15,815 and a regression coefficient of 0,600 where the regression coefficient is positive. The correlation coefficient is 0.770 or has a strong influence and the coefficient of determination is 0.593 or 59.3% while the rest is $(100\% - 59.3\%) = 40.7\%$ influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9,271 > 2,001)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a positive and significant influence between Training on Employee Performance in Mekarsari Village, Rumpin District, Bogor Regency.

Keywords: *Training and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Lembaga Negara Indonesia adalah lembaga-lembaga negara yang di bentuk berdasarkan UUD, UU, atau oleh peraturan yang lebih rendah. Yang dimaksud lembaga menurut Hendropuspito Lembaga adalah sebagai bentuk lain organisasi yang tersusun secara tetap dari pola-pola kelakuan, peranan-peranan dan relasi sebagai cara yang mengikat guna tercapainya kebutuhan-kebutuhan sosial dasar. Desa adalah bentuk pemerintahan terkecil yang ada di negri ini. Luas wilayah desa biasanya tidak terlalu luas dan di huni oleh sejumlah keluarga. Mayoritas penduduknya bekerja dibidang agraris dan tingkat pendidikannya rendah. Yang dimaksud Desa menurut Sutarjo Karttohadikusumo Desa adalah kesatuan hukum tempat tinggal suatu masyarakat yang berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri merupakan pemerintahan terendah dibawah camat.

Sedangkan menurut UU No. 6 Tahun 2014 Desa adalah kesatuan masyarakat yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Keterampilan Teknis adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan bidang tugas yang dihadapi. Kemampuan ini memungkinkan seseorang disebut ahli, tukang, atau pakar di bidangnya. Ilmu Pengetahuan adalah seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Dipandang dari sudut filsafat, ilmu terbentuk karena manusia berusaha berpikir lebih jauh mengenai pengetahuan yang dimilikinya.

Fenomena yang terjadi berdasarkan dari data tabel data pelatihan pegawai di Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor sudah baik pada tahun 2016, akan tetapi pada tahun 2017 dan 2018 meningkat dalam mengikuti pelatihan pegawai. Peningkatan itu terlihat dari jumlah pesertanya yang di setiap tahun itu bertambah, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2017 dan 2018 terdapat masalah. Jika jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan bertambah artinya kinerja pegawai tersebut mengalami penurunan, maka agar kinerja pegawainya meningkat Desa Mekarsari memberikan pelatihan tersebut kepada pegawainya.

Pada kinerja pegawai indikator yang digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Kesetiaan diartikan sebagai Loyalitas berarti suatu komitmen yang tidak bisa di rubah dengan mudah. Untuk menjadi setia, berarti menepati semua janji yang dibuat untuk seumur hidup serta menjaga komitmen yang dibuat untuk selamanya. Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai.

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang sengaja maupun yang tidak di sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Kejujuran berasal dari kata “jujur” adalah ketulusan hati, tidak bohong, lurus hati, dapat dipercaya kata-katanya dan tidak curang. Kejujuran adalah sifat yang melekat dalam diri seseorang dan merupakan hal penting untuk dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Selama 3 tahun terakhir ini, memang sudah baik pada tahun 2016 dan 2017, akan tetapi pada tahun 2018 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 13,37% dari tahun 2017. Penurunan itu terlihat pada indikator prestasi kerja, tanggung jawab, kepemimpinan dan kerja sama yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2016 terdapat masalah pada kinerja pegawai. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan di nilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut. Berikut adalah indikator yang terlihat penurunannya.

Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang sengaja maupun yang tidak di sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kerja sama adalah pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

Dalam penulisan ini penulis menemukan beberapa masalah yang ada di Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor seperti bagaimana pelatihan yang dirasakan belum dilakukan secara efektif dan efisien. Karena pelatihan yang diselenggarakan tidak dilakukan secara Continue / berkelanjutan. Sehingga kurang efektif karena pengetahuan dan keterampilan pegawai yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta metode dalam pelatihan dirasakan masih belum sesuai dengan kebutuhan pemerintahan. Sedangkan kinerja pegawai pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor dirasakan kurang efektif karena ada beberapa pegawai yang merangkap beberapa pekerjaan sehingga kurangnya efektif dalam kinerjanya. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor, dengan dilaksanakannya pelatihan pegawai diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu kegiatan yang sangat diperhatikan oleh perusahaan/organisasi karena pegawai dapat menghasilkan berbagai macam pembelajaran yang mengarah pada kemajuan Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.

Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor adalah lembaga pemerintah yang bertugas mengelola wilayah tingkat desa. Lembaga ini diatur melalui Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 tentang pemerintahan desa yang diterbitkan untuk melaksanakan ketentuan pasal 216 ayat (1) Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Pemimpin pemerintah desa, seperti tertuang dalam paragraf 2 pasal 14 ayat (1), adalah kepala desa yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan.

Mekarsari adalah Desa di Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor Jawa Barat, Indonesia. Di desa ini terdapat perusahaan peternakan PT Inquatex yang bergerak dalam pemeliharaan satwa yang nantinya akan di masukan ke kebun binatang, tempat wisata Telaga Pelangi Payang, terdapat pula Kantor LAPAN 2 yang bergerak di bidang PUSTEK ROKET dan terdapat beberapa Paud, Sekolah Dasar/MI serta Mts /SMP diantaranya Paud Nurul Huda, Paud Miftahuttabiyah, SDN Kertajaya 03, SDN Kertajaya 04, MI Nurul Huda, Mts Nurul Huda dan SMP Cendekia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dirumuskan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Minimnya sarana dan prasarana penyelenggaraan pemerintahan desa yang ada.
2. Minimnya pengetahuan perangkat desa yang mengakibatkan rendahnya tingkat kemampuan aparat pemerintahan desa.
3. Metode-metode yang diterapkan dalam melaksanakan program pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi.
4. Kinerja pegawai yang belum sesuai dengan SOP perusahaan/organisasi.
5. Kinerja Pemimpin yang belum optimal
6. Tanggung jawab pegawai pada pekerjaan belum optimal
7. Kurangnya keterbukaan pemerintahan desa terhadap masyarakat
8. Tingkat kerjasama dari setiap unit kerja belum efektif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membuat pembatasan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Yang dimaksud pelatihan (training) dalam penulisan skripsi ini adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan kinerja pegawai Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor baik secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien.
2. Yang dimaksud kinerja dalam penulisan skripsi ini adalah merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor, terhadap tugas-tugasnya yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan perusahaan/organisasi. Karena kinerja tersebut yang menentukan maju/mundurnya perusahaan/organisasi.

D. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pelatihan pegawai pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor ?
2. Bagaimana kinerja Pegawai pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor ?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor ?

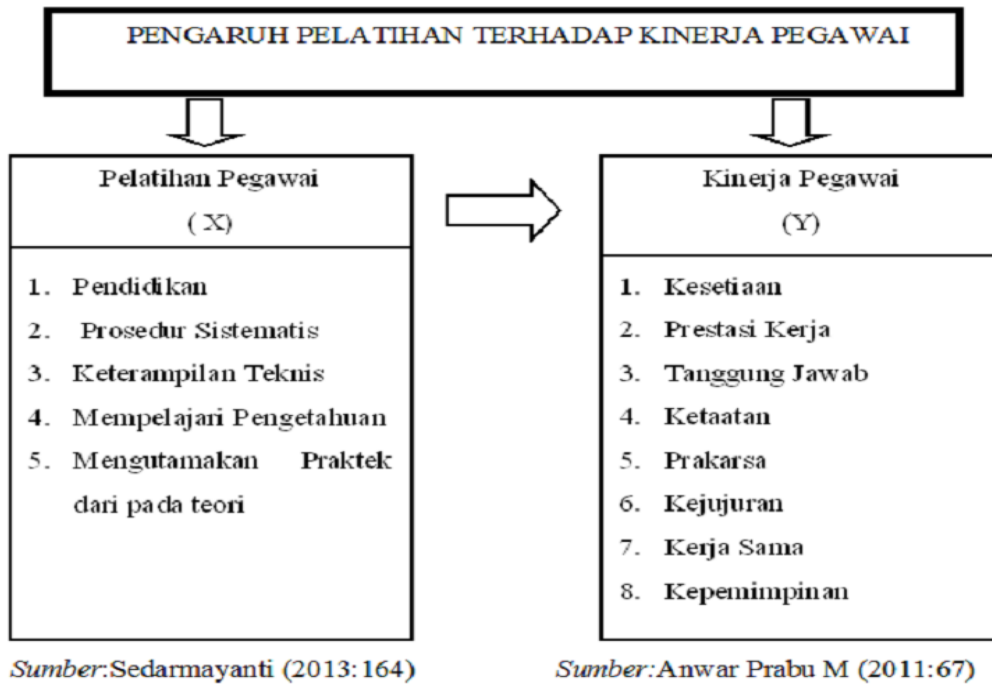
E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pelatihan pegawai Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.

F. Kerangka Berfikir

Pelatihan dilakukan harus didasari oleh adanya kesadaran dari perusahaan atau organisasi tentang pentingnya memperbaiki kualitas pegawainya yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang akan menghasilkan *output* yang besar bagi perusahaan/organisasi dan menekan pemborosan waktu, tentang dan fikiran serta biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan/organisasi secara efektif dan efisien, kemampuan dan keterampilan pegawai juga kecermatan pegawai dapat mengurangi risiko kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugasnya.



Gambar 1.1
Kerangka berfikir

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka jawaban sementara atau dugaan sementara yang kebenarannya harus di buktikan dengan data empiris hasil penelitian. Hipotesis paparan tersebut dirumuskan dengan hipotesis kerja sebagai berikut :

Ho : r = 0 yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor

Ha : r ≠ 0 yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan

Menurut (Mustofa Kamil, 2010:3), istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “training” dalam bahas inggris secara harfiah akar kata dari training adalah “train” yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktik (2) menjadikan perkembangan dalam arah yang dikehendaki (3) persiapan dan (4) praktik.

Pada dasarnya setiap organisasi baik dari Pusat Maupun yang di daerah sekalipun, dimana tenaga kerja manusia adalah salah satu peranan penting didalam melaksanakan aktivitas tersebut untuk perusahaan/organisasi perlu memberikan training pelatihan kerja sebelum tenaga kerja itu ditempatkan didalam sebuah perusahaan/organisasi proses training dilakukan setelah penerimaan pegawai. Bagi perusahaan/organisasi yang menerima pegawai yang benar-benar terampil tentu saja training yang diberikan lebih sedikit dibanding perusahaan/organisasi yang menerima pegawai yang belum berpengalaman.

Pelatihan tidak hanya menyangkut keterampilan praktis saja tetapi juga mengandung pengertian sebagai usaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga mengandung pengertian pengembangan pegawai maupun pendidikan pegawai dalam usaha meningkatkan mutu pegawai tersebut. Beberapa pendapat tentang pelatihan kerja (training) sebagai berikut :

Menurut (Simamora, 2011:294), “Pelatihan sebagai rangkaian aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu”. Menurut (Hasibuan, 2010:69), “Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Menurut (Garry Dessler, 2013:265), “Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya”.

Menurut intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam (Sedarmayanti, 2013:164), “Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti latihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya, dengan demikian pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis pegawai di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek daripada teori.

B. Kinerja

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Edy Sutrisno, 2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Menurut (August W. Smith dalam Sedarmayanti, 2011:50) menyatakan bahwa kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses), dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja pegawai adalah proses dan hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatu priode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor di alamat. di Jl. Raya Lapan No.2 Rumpin, Bogor.

B. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian populasinya adalah pegawai Desa Mekarsari yang berjumlah 61 pegawai, sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor yang berjumlah 61 Pegawai.

C. Uji Statistik

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode persamaan Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

A. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS versi 24 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument tidak valid

Berikut ini hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan, yaitu:

a. Pengujian Validitas Untuk Variabel Pelatihan (X)

Tabel 4.1
Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Pelatihan(X)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Memberikan pelatihan bagi peranan untuk bekal dimasa yang akan datang di Desa Mekarsari.	0,666	0.248	Valid
2	Kegiatan pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan pegawai Desa Mekarsari.	0,721	0.248	Valid
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh Desa Mekarsari dan peraturan perundang-undangan.	0,769	0.248	Valid
4	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.	0,394	0.248	Valid
5	Saya Menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,654	0.248	Valid
6	Saya terampil dalam bekerja dan dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer.	0,818	0.248	Valid
7	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.	0,769	0.248	Valid
8	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.	0,806	0.248	Valid
9	Pelatihan Praktek lebih diunggulkan tetapi tetap mengacu kepada teori.	0,757	0.248	Valid
10	Mensosialisasikan ke masyarakat dengan praktek lebih efektif daripada hanya dengan teori.	0,777	0.248	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel pelatihan (X) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,248), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Pengujian Validitas Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.2
Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya memegang teguh visi,misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.	0,697	0.248	Valid
2	Saya akan melakukan usaha ekstra untuk memajukan Desa Mekarsari ini.	0,432	0.248	Valid
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	0,494	0.248	Valid
4	Efisiensi waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi rata-rata pegawai lain.	0,559	0.248	Valid
5	Saya selalu teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan.	0,646	0.248	Valid
6	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.	0,468	0.248	Valid
7	Saya menggunakan kemampuan saya dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan.	0,617	0.248	Valid
8	Saya selalu jujur dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.	0,481	0.248	Valid
9	Mampu bekerjasama dengan baik terhadap sesama rekan kerja dan saling menghargai sesama rekan kerja.	0,630	0.248	Valid
10	Pimpinan, selalu memberikan suritauladan yang pantas dicontoh.oleh bawahannya	0,689	0.248	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel kinerja pegawai (X) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,248), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut (Ghozali, 2014:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

1. Jika r hitung > r tabel, maka instrumen valid
2. Jika r hitung < r tabel, maka instrument tidak valid

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS versi 24*, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pelatihan (X)	0.881	0.248	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0.765	0.248	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai r hitung > r tabel (0,248).

C. Analisis Verifikatif.

Analisis verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansinya. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisisnya sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan pada variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Dalam penelitian ini adalah pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Desa Mekarsari. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS Versi 24 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,815	2,511		6,299	,000
	Pelatihan (X)	,600	,065	,770	9,271	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 15,815 + 0,600X$. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 15,815 diartikan bahwa jika variabel pelatihan tidak ada maka telah terdapat kinerja pegawai sebesar 15,815. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
2. Nilai *coefisien beta* 0,600 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel pelatihan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai sebesar 0,600 *point*.

b. Analisis Koefisien Korelasi.

Analisis koefisien korelasi dipergunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Desa Mekarsari. Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 24, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Correlations^b

		Pelatihan (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan (X)	Pearson Correlation	1	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=61

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,770, dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki tingkat kekuatan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 24, terlihat pada tabel bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,586	2,614

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,593 maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Pengujian Hipotesis (Uji t).

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji penerimaan dan penolakan dari rumusan hipotesis. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah. Adapun rumusan hipotesis yang penulis buat adalah:

$H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan *t hitung* dengan *t tabel* yaitu sebagai berikut:

(a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak ($\alpha = 5\%$)

(b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima ($\alpha = 5\%$)

Besarnya *t tabel* dicari dengan menggunakan rumus:

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(61-2) = 59$ sehingga $t_{tabel} = 2,001$.

Hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 24, sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,815	2,511		6,299	,000
	Pelatihan (X)	,600	,065	,770	9,271	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9.271 > 2.001)$, hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Desa Mekarsari.

Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi linier $Y = 15,815 + 0,600X$. Konstanta bernilai positif dengan tingkat kekuatan pengaruh (korelasi) sebesar 0,770 atau kuat dengan kontribusi pengaruhnya (determinasi) sebesar 0,593 atau 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,271 > 2,001)$ hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan

demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelatihan Pada Desa Mekarsari saat ini sudah baik, hal ini terlihat dari hasil jawaban responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 17,0% dan yang menjawab Setuju (S) sebesar 54,4%.
2. Kinerja pegawai Desa Mekarsari Saat ini sudah baik, hal ini terlihat dari hasil jawaban responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 17,9% dan yang menjawab Setuju (S) sebesar 55,7%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,815 + 0,600 X$. Nilai konstanta sebesar 15,815 dan koefisien regresi 0,600 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,770 atau memiliki pengaruh yang **kuat** dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,593 atau 59,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59,3\%) = 40,7\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,271 > 2,001)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.

B. Saran

1. Variabel pelatihan, indikator yang paling lemah adalah Pendidikan dimana hanya mencapai score 3,75. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus Memberikan pelatihan bagi peranan untuk bekal dimasa yang akan datang di Desa Mekarsari. Variabel kinerja pegawai, indikator yang paling lemah adalah saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, dimana hanya mencapai score 3,77. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih meningkatkan kesadaran pegawai terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan.
2. Berdasarkan hasil uji pada tabel, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,593 maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor dilihat dari persamaan Regresi sebesar 59,3%, hal ini menunjukan bahwa pengaruh pelatihan hanya mampu meningkatkan kinerja sebesar 59,3%. Dan sisanya sebesar 40,7% di rekomendasikan kepada peneliti berikutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda. Kepada peneliti berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara menggunakan variabel lain seperti Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Stress Kerja, dan lain-lain. Agar peningkatan kinerja pegawai Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor lebih dari 59,3%.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panji, "*Manajemen Bisnis*", PT.Rineka Cipta, Semarang, 2011.
- Andi Supangat, "*Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011.
- Anwar Prabu Mangukenegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2011.

- Burhan Bugin, *“Analisis Data Penelitian Kualitatif”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Edwin B Flipppo, *“Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia”*, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2011.
- Elya Lisnawati, *“Komitmen Organisasi”*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2010.
- Gerry, Dessler *“Human Resources Management”*, Prenticehall, International Inc, London, 2012..
- Ghozali *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011
- Handoko, *“Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia”*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hariandja, Marihot T.E, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Grasindo, Jakarta, 2013.
- Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Haji Masagung, Jakarta, 2013.
- Iqbal, Hasan, *“Analisis Data Dengan Statistik”*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- Istijianto, *“Aplikasi Praktis Riset Pemasaran”*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2010.
- Margono, *“Metodologi Penelitian Pendidikan”*, Rineke, Jakarta, 2004.
- Marwansyah, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, PT. Alfabeta, Bandung, 2012.
- Rivai, Veithzal, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Robbins, S. & Judge, T, *“Organizational Behavior”*, Edisi keduabelas, , Prentice Hall, 2012.
- Sedarmayanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Setiyawan dan Waridin, *“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi”*, Semarang. JRB. Vol.2. No.2 Hal: 181-198. (2012
- Siagian, Sondang *“Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Simamora, Bilson, *“Panduan Riset Prilaku Konsumen”*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2014.
- Siregar, Syofian, *“Statistika Deskriptif Untuk Penelitian”*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi, 5(1), 1-18.
- Sutanto Leo, *“Kiat Jitu Menulis Skripsi”*, Erlangga, Surabaya, 2013.
- Sutrisno,Edy, *“Sumber Daya Manusia”*, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Thoha, Miftah, *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2007.
- Thomas S. dan Snell, Scott A, *“Management The New Competitive”*, Landscape. Sixth Edition. McGraw Hill. New York, 2013.
- Umar, Husen, *“Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen”*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta , 2011.
- Wawan S. Suherman, *“Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan”*, FIK UNY, Yogyakarta, 2012.
- Wibowo, *“Manajemen Kinerja”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih, *“Teori Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi”*, Gramedia, Jakarta, 2012.
- Wirawan, *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)”*. Salemba Empat, Jakarta, 2009.