

## PENTINGNYA MENERAPKAN PELATIHAN KERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDALITBANG KOTA PALANGKA RAYA

Rita Yuanita Toendan<sup>1\*</sup>, Hansly<sup>1</sup>, Peridawaty<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Indonesia

Email: [rita.yuanita@feb.upr.ac.id](mailto:rita.yuanita@feb.upr.ac.id)\*

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received : 04 Juli 2024

Revised : 18 Juli 2024

Accepted : 23 Juli 2024

#### Key words:

Job Training, Motivation,  
Performance Satisfaction

DOI: 10.62335

### ABSTRACT

Community service is carried out to improve performance in the field of human resources in the regional apparatus organization at the Palangka Raya City Bappeda office. It is necessary to provide job training in improving performance, as a motivation so that employees feel confident in completing tasks. To get the appropriate results, it was analyzed by distributing a questionnaire to 40 employees, to draw conclusions. The results of the service show that there is a need for job training by providing work motivation to increase employee job satisfaction.

### ABSTRAK

Pengabdian kepada masyarakat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada bidang sumber daya manusia pada organisasi perangkat daerah di kantor Bappeda Kota Palangka Raya. Perlu memberikan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja, sebagai motivasi agar pegawai merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dianalisa dengan penyebaran kuesioner pada 40 pegawai, untuk ditarik kesimpulan. Hasil dari pengabdian menunjukkan bahwa perlu adanya pelatihan kerja dengan memberikan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### PENDAHULUAN

Pentingnya pengabdian kepada masyarakat dengan memberikan masukan pada perangkat daerah bidang sumber daya manusia menjadi faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi (Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa, 2018). Salah satu tantangan berat di era globalisasi yakni bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, integritas dan kapabilitas yang tinggi dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia) (Apriliani & Solichin, 2022).

Salah satu syarat pembangunan suatu bangsa atau daerah tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini bermaksud bahwa pemerintah dan

masyarakat seharusnya menyadari bahwa perlunya usaha-usaha yang reformatif untuk meningkatkan mutu sumber manusia yang memiliki kualitas dan juga daya saing yang tinggi (Prasetya et al., 2020). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Suhakim & Badrianto, 2021).

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya suatu instansi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi suatu instansi, kepuasan kerja pegawai harus dapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan suatu instansi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi perusahaan/instansi, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Selain kepuasan kerja, instansi juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola pelatihan kerja pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan instansi. Menjaga pelatihan kerja pegawai itu sangat penting karena pelatihan kerja itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai pelatihan kerja yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. (Apriliansi & Solichin, 2022), mendefinisikan pelatihan kerja sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa pelatihan kerja menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah penelitian dan pengembangan, disingkat Bappedalitbang, adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang mempunyai tugas pokok dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah kota Palangka Raya.

Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, diantaranya Kepuasan Kerja dan Pelatihan kerja. Masalah yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja adalah banyaknya PNS yang bekerja dan ditempatkan pada bidang tidak sesuai dengan disiplin ilmu sehingga pelatihan kerja kurang memuaskan dan terkadang kurang terpelatihan kerja dalam melaksanakan tugas karena tidak sesuai pada bidang yang sesuai dgn disiplin ilmu. Bagi kantor juga kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap pelatihan kerja dan kinerja pegawai pada kantor bappedalitbang kota Palangka Raya.

Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya atau merupakan salah satu sikap pekerjaan yang paling penting dalam bekerja, yang berpotensi mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada tingkat kesejahteraan (Montol et al., 2022). Disebutkan juga bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Susilo & Wulansari, 2023). Berdasarkan teori dan kajian penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang di ajukan adalah:

H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja.

Pelatihan kerja adalah dorongan kehendak yang datang dari dalam diri untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan guna memenuhi keinginan dan kebutuhan. Pelatihan kerja dapat memberikan hasil proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Pelatihan kerja merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan seseorang sebagai dorongan-dorongan yang timbul pada seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik (Farhansyah, 2022). Dorongan setiap orang dapat berbeda-beda, karena perbedaan hasrat biologis maupun psikologis, hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas proses belajar yang berbeda pula. Berdasarkan teori dan kajian penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang di ajukan adalah:

H<sub>2</sub>: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan (Lestari, 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sanosra et al., 2021). Berdasarkan teori dan kajian penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang di ajukan adalah:

H<sub>3</sub>: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PELAKSANAAN**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif yang kesimpulannya menitik-beratkan pada pengajuan hipotesis, dimana untuk menguji hipotesis tersebut digunakan variabel dengan data terukur serta akan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Bappedalitbang Kota Palangka Raya yang berjumlah 40 orang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan skala *likert* lima point. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan PLS-SEM dengan aplikasi *SmartPLS* versi 3.0. Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi, yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian (Kristinae et al., 2023). Metode SEM-PLS lebih unggul dikarenakan selain sampel yang relatif kecil, SEM-PLS juga tidak memerlukan asumsi data harus berdistribusi normal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden berdasarkan kelompok umur 26-50 tahun sebanyak 40 orang responden. Jumlah responden berdasarkan masa kerja minimal 2 tahun. Hasil awal adalah melihat nilai outer loading yang sesuai syarat  $> 0,7$ . Hasil menunjukkan memenuhi, sehingga bisa dilakukan analisis lanjutan, yaitu nilai melihat nilai validitas dan reliability dari nilai Cronbach alpha  $> 0.7$  (Kristinae, 2021). Untuk menarik kesimpulan signifikansi dilihat dari nilai uji t dan nilai p-value  $> 1,96$ . Berikut hasil analisis:

**Tabel 1. Path coefficient**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STD EV)	P Values	Result
Kepuasan Kerja Terhadap Pelatihan kerja	0.614	0.571	0.184	4,619	0.000	Sig
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	0.652	0.598	0.176	4.750	0.000	Sig
Pelatihan kerja terhadap Kinerja pegawai	0.597	0.483	0.163	3.984	0.000	Sig

Sumber: Data di analisis author, (2024)

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap pelatihan kerja**

Hasil analisis PLS menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pelatihan kerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan searah dengan motivasi, dimana semakin tinggi kepuasan kerja, maka pelatihan kerja dari pegawai akan mengalami peningkatan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat menunjang pelatihan kerja dari Bappedalitbang Kota Palangka Raya. Pelatihan kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Di sisi lain pelatihan kerja dapat menjadi motivasi juga dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain gaji yang diterima, rasa aman, lingkungan yang nyaman, hubungan antar pekerja, dan kesempatan dalam bekerja. Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja dari pegawai akan semakin meningkat secara nyata (signifikan). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dari pegawai dapat menunjang kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

### **Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi pelatihan kerja, maka kinerja dari

pegawai akan semakin tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dapat menunjang kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya. Di sisi lain kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jika pelatihan kerja seorang pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian. Adanya pelatihan kerja yang tinggi dari pegawai akan menggerakkan pegawai tersebut dalam usahanya untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

## **SIMPULAN**

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya, maka pelatihan kerja dari pegawai akan semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi pelatihan kerja, maka kinerja dari pegawai akan semakin meningkat secara signifikan. Berkaitan dengan pelatihan kerja, dukungan dan perhatian dari pimpinan harus ditingkatkan terutama pada aspek pekerjaan yang cukup rumit. Hasil ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan lebih dapat melibatkan pegawai mengikuti pelatihan dan berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan sebagai menjadi motivator dengan memberikan semangat dan arahan bagi pegawai yang dipimpinya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Apriliani, R., & Solichin, M. R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i4.140>
- Farhansyah. (2022). Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru. *Skripsi*.
- Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grandkeisha Hotel by Horison Yogyakarta. *Diponegoro Journal of Management*.
- Kristinae, V. (2021). Analisis Customer Satisfying dan Knowledge Sharing Dalam Optimalisasi Formulasi Promotion Pemasaran Produk Lokal di Yogyakarta dan Palangka Raya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i2.41105>
- Kristinae, V., Sambung, R., Meitiana, Mering, L., Dwiatmadja, C., & Tunjang, H. (2023). Application of RBV theory in entrepreneurial orientation, dynamic capability and customer relationship management. *Uncertain Supply Chain Management*. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.1.010>
- Lestari, P. A. (2018). Produktivitas kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Montol, G. W., Nelwan, O. S., & Walangitan, M. D. (2022). PENGARUH PELATIHAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39369>
- Prasetya, L., Utari, W., & Hartati, C. S. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS

- MELALUI KEPUASAN KERJA DINAS PKP CIPTA KARYA BOJONEGORO. *Jurnal Mitra Manajemen*. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i3.372>
- Sanosra, A., Martini, N. N. P., & Asyari, H. (2021). Analisis pengaruh pelatihan kerja dan karakteristik individu terhadap produktivitas guru. *Akuntabel*.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.995>
- Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TAIHO NUSANTARA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3043>