

PENGARUH PELATIHAN, SARANA DAN PRASARANA, DAN KOMPOTENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LANTAMAL VI MAKASSAR

Rosmiati^{*1}, Sylvia Sjarlis², Harlindah Harniati Arfan³

^{1,2} ITB Nobel Indonesia Makassar; jl. Sultan Alauddin No.212, Telp. (0411) 887978 Fax. (0411) 887948

³Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: *rosmiati281279@gmail.com, sylvia@nobel.ac.id², harlindah@nobel.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survei dalam pengumpulan datanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, sarana dan prasarana, kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai negeri sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar sebanyak 235 orang. Sedangkan sampel ditentukan berdasarkan ketentuan Random Sampling, yang mengambil semua elemen populasi untuk menjadi sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar atau Lantamal VI Makassar. (2) Sarana dan Prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar atau Lantamal VI Makassar. (1) Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar atau Lantamal VI Makassar.

Kata kunci : Pelatihan, Sarana dan Prasarana, Kompetensi, Kinerja Pegawai

Abstract

This research is a quantitative study with a survey method approach in data collection. This study aims to determine the effect of training, facilities and infrastructure, and competence on the performance of civil servants at the Main Base Command Headquarters of the Indonesian Navy VI Makassar.

The population used in this study was the performance of 235 civil servants at the Main Base Command Headquarters of the Indonesian Navy VI Makassar. While the sample is determined based on the Random Sampling, which takes all elements of the population to be the research sample. The analytical method used is multiple linear regression analysis.

The results showed that (1) Training had a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Main Base of the Indonesian Navy VI Makassar or Lantamal VI Makassar. (2) Facilities and infrastructure have a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Main Base of the Indonesian Navy VI Makassar or Lantamal VI Makassar. (1) Competence has a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Main Base of the Indonesian Navy VI Makassar or Lantamal VI Makassar.

Keywords : Training, Facilities and Infrastructure, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang (Sedarmayanti, 2011). Oleh karena itu, Setiap instansi membutuhkan keberhasilan manajemen sumber daya manusia untuk memobilisasi sumber daya lain. SDM yang berkualitas tinggi merupakan

salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan produktifitas suatu organisasi termasuk instansi pemerintah. dibutuhkan SDM yang memiliki kinerja tinggi.

Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya pelatihan, sarana dan prasarana serta kompetensi (Rivai, 2001).

Pegawai yang baru diterima oleh Instansi yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian kerja diberikan pelatihan kerja sehingga pegawai tersebut dapat menjadi pegawai yang terampil dan ahli dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, pelatihan kerja tidak hanya diberikan kepada pegawai baru saja, pelatihan kerja juga bermanfaat bagi pegawai yang telah lama bekerja di perusahaan dan seharusnya juga diberikan pelatihan kerja.

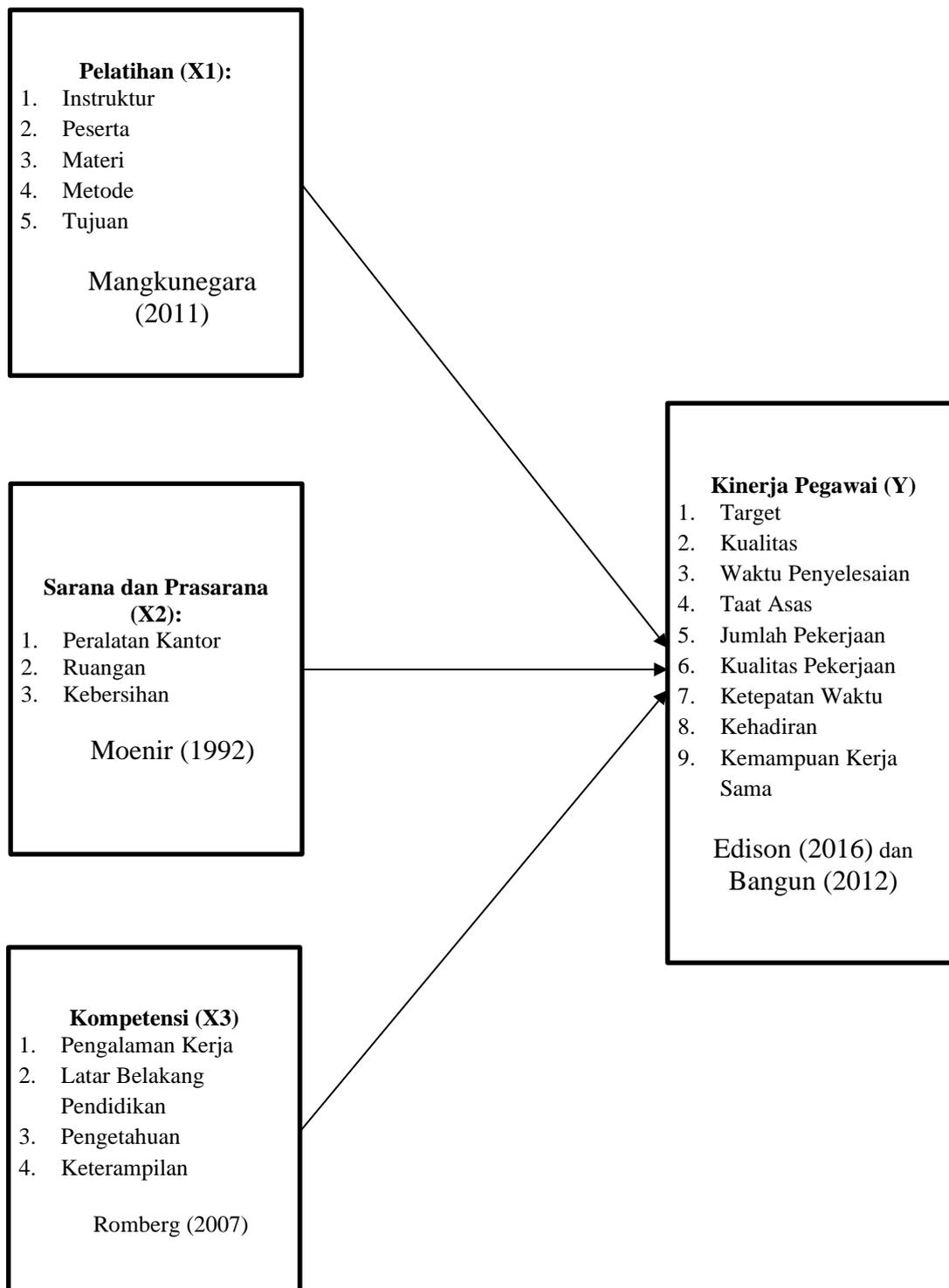
Sarana dan prasarana yang baik akan menjadi motivasi dan semangat pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi kerja. Fasilitas kerja seperti ruang kerja yang cukup akan memungkinkan karyawan bergerak leluasa dan merangsang semangat kerja. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009).

Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. Disamping itu, Sarana dan prasarana kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih semangat sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Selain itu, ditemukan hasil penelitian yang berbeda terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja keuangan yakni dilakukan oleh Mulyaningrum (2010) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Mulyaningrum, 2010). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh M. Tarigan (2018) menunjukkan bahwa pelatihan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja (Tarigan, 2018).

Penelitian terdahulu juga ditemukan terkait dengan sarana dan prasarna yakni: (Bohari et al., 2019) bahwa sarana dan prasana juga akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Terakhir, penelitian terdahulu terkait dengan ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai (Dwiyanti et al., 2019); (Kassa, 2019) dan (Rinudin, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, sarana dan prasarana, kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dapat disusun dengan konsep kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar.
- H2: Diduga bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar.
- H3: Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survei dalam pengumpulan datanya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai negeri sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar sebanyak 235 orang. Sedangkan sampel ditentukan berdasarkan ketentuan Random Sampling, yang mengambil semua elemen populasi untuk menjadi sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Adapun hasil pengujian regresi linear berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS v.26 dapat dilihat yaitu sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1 (Constant)	-1.036	3.993		-0.260	0.796
Pelatihan	1.135	0.055	0.873	20.473	0.000
Sarana dan Prasarana	0.263	0.061	0.185	4.330	0.000
Kompetensi	0.315	0.071	0.189	4.420	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel diatas menjelaskan, nilai konstanta (a) adalah -1,036, sedangkan nilai koefisien pelatihan adalah 1,135 , nilai koefisien sarana dan prasarana adalah 0,263 dan nilai koefisien kompetensi adalah 0,315 , sehingga persamaan regresinya dapat ditulis, sebagai berikut :

$$Y = -1,036 + 1,135 + 0,263 + 0,315 + e$$

Berdasarkan hasil diatas maka, persamaan tersebut dapat diterjemahkan dengan cara berikut:

1. Konstanta sebesar -1.036 menyatakan bahwa jika nilai variabel pendidikan pelatihan (X1), sarana dan prasarana (X2) dan Kompetensi (X3) konstan (0) maka kinerja ekonomi (Y) sebesar -1.036.

2. Koefisien regresi pelatihan sebesar 1,135 , artinya jika nilai variabel pelatihan (X1) bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja ekonomi (Y) sebesar 1,135.
3. Koefisien regresi sarana dan prasarana sebesar 0,263 artinya – jika nilai variabel sarana dan prasarana (X2) bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja ekonomi (Y) 0,263.
4. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,315 , artinya jika nilai variabel kompetensi (X2) bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja ekonomi (Y) sebesar 0,135.

Uji T

Berdasarkan pada Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda, diketahui bahwa nilai t hitung pelatihan (X1) 20,473, sarana dan prasarana (X2) adalah 4,330 dan kompetensi (X3) 4,420 > 1,984 dan nilai signifikan dari kedua variabel independen tersebut < 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pangkalan Utama Angkatan Laut Indonesia VI Makassar atau Lantamal VI Makassar.
2. Sarana dan Prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pangkalan Utama Angkatan Laut Indonesia VI Makassar atau Lantamal VI Makassar
3. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pangkalan Utama Angkatan Laut Indonesia VI Makassar atau Lantamal VI Makassar.

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2080.674	3	693.558	151.792	.000 ^b
	Residual	438.636	96	4.569		
	Total	2519.310	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Sarana dan Prasarana

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 151.782 > F Tabel 2,698 dan nilai p (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai p < 0,05 maka H0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, sarana dan prasarana, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pangkalan Utama Angkatan Laut Indonesia VI Makassar atau Lantamal VI Makassar.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.909 ^a	0.826	0.820	2.138	

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Sarana dan Prasarana

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square yang merupakan besaran nilai kontribusi pengaruh secara simultan pelatihan, sarana dan prasarana, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pangkalan Utama Angkatan Laut Indonesia VI Makassar atau Lantamal VI Makassar sebesar 0,826 atau 82,6 persen. sedangkan sisanya sebesar 33 persen merupakan nilai kontribusi pengaruh yang berasal dari variabel lainnya yang tidak dikaji dalam penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan sebesar 83,30% ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh seberapa tinggi tingkat pelatihan di Pangkalan Utama Angkatan Laut Indonesia VI Makassar atau Lantamal VI Makassar adalah Sangat Baik dilihat dari tanggapan responden menyatakan bahwa pelatihan adalah Sangat Baik, semakin tinggi tingkat pelatihan maka akan semakin rasional kinerja pegawai negeri sipil, dan sebaliknya. Dimensi pelatihan dalam penelitian ini meliputi Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru dalam bekerja, sehingga pengetahuan yang mereka ketahui dan kuasai saat ini dan di masa yang akan datang dapat membantu pegawai memahami apa yang harus mereka lakukan, serta memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesionalnya. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat bermanfaat bagi instansi dan pegawai itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh pendapat (Atmodiwirio, 2005) bahwa pelatihan akan menambah pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan pelaksanaan tugasnya.

Pelatihan pegawai sangat penting untuk diterapkan di agen. Melalui pelatihan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif terutama dalam merespon perubahan seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, dan perubahan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu, instansi yang ingin mengembangkan dan melatih pegawai harus sangat mementingkan hal itu. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan produk yang bermutu. Selain itu, hal ini juga untuk menjembatani gap antara kemampuan kerja pegawai dengan kebutuhan kerja. Dengan demikian akan tercipta kondisi yang saling menguntungkan bagi instansi dan pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningrum (2010) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan peningkatan kinerja. Sehingga dengan demikian hipotesis yang dikemukakan telah terbukti.

Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa sarana dan prasarana sebesar 81,64% ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh seberapa tinggi tingkat sarana dan prasarana di Pangkalan Utama Angkatan Laut Indonesia VI Makassar atau Lantamal VI Makassar adalah Sangat Baik dilihat dari tanggapan responden menyatakan bahwa sarana dan prasarana adalah Sangat Baik, semakin tinggi tingkat sarana dan prasarana maka akan semakin rasional kinerja pegawai negeri sipil, dan

sebaliknya. Dimensi sarana dan prasarana dalam penelitian ini meliputi Peralatan Kantor, Ruang dan Kebersihan.

Sarana dan prasarana adalah hal terpenting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena tidak ada Sarana dan prasarana, tidak mungkin menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan yang diinginkan. Dengan fasilitas yang nyaman dan lengkap dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dalam bekerja maupun saat selesai bekerja. Hal tersebut menjadi salah satu tolak ukur untuk memberikan fasilitas kantor yang nyaman dan lengkap, karena apabila fasilitas kantor yang diberikan kurang nyaman dan lengkap akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bohari et al., (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan demikian hipotesis yang dikemukakan telah terbukti.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi sebesar 81,64% ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh seberapa tinggi tingkat kompetensi di Pangkalan Utama Angkatan Laut Indonesia VI Makassar atau Lantamal VI Makassar adalah Sangat Baik dilihat dari tanggapan responden menyatakan bahwa kompetensi adalah Sangat Baik, semakin tinggi tingkat kompetensi maka akan semakin rasional kinerja pegawai negeri sipil, dan sebaliknya. Dimensi kompetensi dalam penelitian ini meliputi Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Pengetahuan dan Keterampilan.

Kompetensi menyebabkan kinerja yang lebih efektif, menurut dimensi tingkat kompetensi (Sutoto, 2004). Jika karyawan dapat fokus pada tugas yang diberikan, dapat mempertahankan tempat kerja yang terorganisir, menunjukkan upaya yang konsisten, selalu mengajukan pertanyaan, memahami segala sesuatu berdasarkan pemahaman, menjalin dan memelihara komunikasi yang baik dengan pelanggan, serta bersikap persuasif. Anda dapat melakukannya dengan memahami iklim. Dengan organisasi budaya, orang yang dapat bekerja dengan orang lain, mengungkapkan harapan positif kepada orang lain, dapat berbicara teras teras dan kooperatif, meningkatkan efisiensi kelompok, membuat rencana atau analisis yang rumit, dan dapat menghasilkan konsep baru. Ada ragamnya Tugas, mampu mengendalikan emosi, percaya diri, selalu mengikuti prosedur dan tidak menentang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kassa, (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan demikian hipotesis yang dikemukakan telah terbukti.

KESIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pangkalan Utama Angkatan Laut Indonesia VI Makassar atau Lantamal VI Makassar.
2. Sarana dan Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pangkalan Utama Angkatan Laut Indonesia VI Makassar atau Lantamal VI Makassar

3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pangkalan Utama Angkatan Laut Indonesia VI Makassar atau Lantamal VI Makassar

SARAN

1. Dalam penelitian ini, pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, namun masih perlu diperbaiki. Perancangan pelatihan merupakan pengembangan SDM didalam organisasi. sehingga semua pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Dalam hal memaksimalkan kinerja pegawai, penting bagi manajer untuk selalu memusatkan pada pelatihan pegawai serta didukung sarana dan prasarana.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel yang diteliti, untuk itu penting bagi peneliti selanjutnya untuk menganalisis variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Adapun beberapa variabel lain tersebut seperti kepuasan kerja, deksripsi pekerjaan, sistem kompensasi, dan lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio, S. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Ardadizya Jaya.
- Bohari, B., Ansar, A., & Tamrin, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Kassa, E. B. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Penerapan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura. *MUTATIO-Jurnal Kewidyaiswaraan Indonesia Timur*, 1(2 Desember), 13–19.
- Mulyaningrum. (2010). Pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divi marketing AJB Bumiputera 1912 Cabang Kebayoran. *Universitas Indonesia*.
- Rinudin, A. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja Islam, Kepemimpinan, Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Di Pt Al Ijarah Indonesia Finance*. UEU Digital Repository.
- Rivai, A. (2001). *Rancangan Sistem Pelatihan Bidan Di Desa Berdasarkan Hasil Evaluasi Dan Pengukuran Kebutuhan Pelatihan Di Kabupaten Lamongan*. Universitas Airlangga.
- Sedarmayanti, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutoto, D. (2004). Dimensi Tingkat Kompetensi. *Artikel (Diakses Pada Tanggal 25 Maret 2016)*.
- Tarigan, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga*.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.