

IMPLEMENTASI PELATIHAN, PEMBERDAYAAN DAN PENILAIAN KINERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN REJANG LEBONG

OLEH :
Markoni, SE., M.Si

ABSTRAK

Permasalahan dalam Penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh dari Implementasi Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong. Data yang dikumpulkan berupa data Primer yang dikumpulkan dengan penyebaran Angket terhadap 40 Orang sampel, Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik Purposive sampling. Analisis dilakukan secara kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode Regresi dan Korelasi Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial korelasi dari masing masing variabel independen tidak begitu kuat, koefisien korelasi parsial Pelatihan (0,375), Pemberdayaan (0,344) dan Penilaian Kinerja (0,342). Namun secara simultan korelasi Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja mempunyai korelasi yang kuat dan se arah ($R=0,720$) terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong. Koefisien Diterminasi ($R^2 = 0,518$) menunjukkan bahwa Kontribusi Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja sebesar 51,8 %.

Keywords: *Pelatihan, Pemberdayaan, Penilaian Kinerja dan Prestasi Kerja*

A. Pendahuluan

Kinerja dari Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong akan sangat menentukan kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong, seperti keberhasilan dalam pembahasan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten Rejang Lebong, pembahasan Raperda. Kinerja dari suatu unit organik akan sangat ditentukan oleh kinerja atau Prestasi kerja Pegawainya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi kerja seorang Pegawai, antara lain Pelatihan atau Pelatihan, Pemberdayaan atau Pemberdayaan, dan Penilaian Kinerja atau Penilaian Kinerja Pegawai. Pelatihan akan menyiapkan dan meningkatkan keterampilan Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga yang bersangkutan dapat berprestasi. Pemberdayaan akan memberikan kesempatan kepada Pegawai untuk berbuat dan menuangkan gagasan-gagasannya untuk mencapai prestasi kerja yang terbaik, sedangkan Penilaian Kinerja merupakan instrumen pimpinan untuk mengevaluasi kinerja Pegawainya. Melalui Penilaian Kinerja ini akan diketahui tingkat

keberhasilan seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Jika berdasarkan evaluasi kinerja ini ditemukan adanya hambatan yang dihadapi seorang atau sekelompok Pegawai dalam menjalankan tugasnya, maka pihak manajemen dapat cepat memberikan pengarahan sehingga Pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dan prestasi Pegawai juga akan meningkat.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana Implementasi dari Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja serta pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong ? ”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja serta pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

B. Tinjauan Pustaka

1. Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan keterampilan Pegawai

berupa pengetahuan yang bersifat praktis (Ranupandojo dan Suad Husnan, 1996). Pelatihan itu sendiri menurut Nitisemito (1996) dimaksudkan untuk membantu pegawai agar lebih mudah, lebih cepat dan lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sikula dalam Susilo Martoyo (1996: 55) Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana para Pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Dessler (1998: 263) Pelatihan memberikan Pegawai baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang.

2. Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan salah satu upaya bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen (Sedarmayanti: 2000:123),

Menurut Tjiptono (2000:128), Pemberdayaan (Pemberdayaan) dapat diartikan sebagai melibatkan Pegawai dalam kegiatan organisasi yang signifikan.

3. Penilaian Kinerja

Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010:228), Penilaian Kinerja (Performace Appraisal) adalah suatu sistem yang formal untuk memeriksa dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok berkenaan dengan tugas-tugasnya. Jadi Penilaian Kinerja menguraikan secara sistematis tentang kekuatan dan kelemahan seseorang atau sekelompok kerja tertentu yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya.

Pengertian lain dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (1993:379), Penilaian Kinerja adalah suatu cara mengukur penilaian prestasi kerja terhadap kontribusi individu (Pegawai) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

4. Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi Kerja Pegawai menurut Mangkunegara (2002:67), adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Pengertian lain dikemukakan oleh Moenir (2005:148), prestasi kerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

C. Metode Penelitian

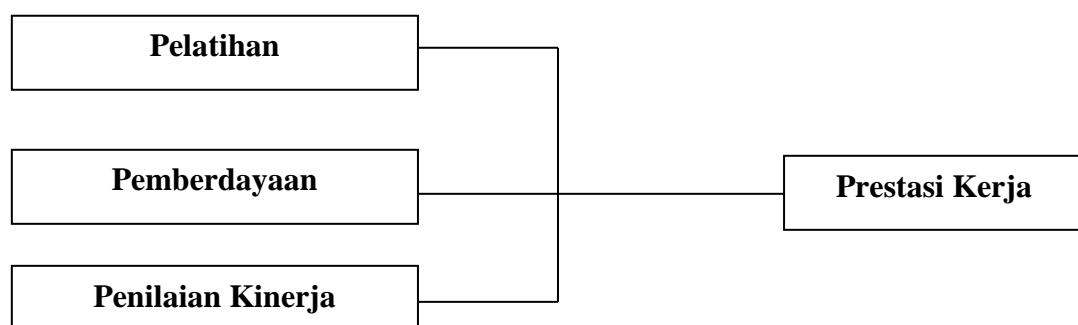
Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong yang terpilih sebagai sampel, dan pengamatan langsung di lapangan. Jumlah sampel sebanyak 40 Pegawai. Sampel di ambil dengan teknik Purposive sampling.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Analisis dilakukan secara kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode Regresi dan Korelasi, baik secara parsial dari masing-masing variabel, maupun secara simultan dari variabel variabel yang diteliti, dengan persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Untuk mengetahui signifikansi dari Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai tersebut dilakukan Uji Hipotesis dengan menggunakan Tingkat keyakinan 95 % atau $\alpha = 0,05$.

Model analisis dari pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong, adalah sebbagai berikut:



D. Analisis

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden di tinjau dari Usianya, sebagian besar responden penelitian berusia muda (antara 20 – 39 Tahun) sebanyak 73,4 %. Pengelompokan umur responden penelitian adalah sebagai berikut; Kelompok umur terbanyak (40,1%) berusia antara 30 - 39 tahun, diikuti usia 20 - 29 tahun (33,3 %), dan Usia 40 – 50 tahun (26,6 %). Dilihat dari jenis kelamin responden, (66,6 %) berjenis kelamin laki-laki dan 33,4 % perempuan. Ditelisik dari masa kerja responden, sebagian besar responden (55,5 %) mempunyai masa kerja antara 5 – 10 tahun, 26,7 % mempunyai masa kerja antara 26,7 %, sedangkan sisanya (17,7 %)

mempunyai masa kerja antara 0 – 5 tahun.

2. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong

Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong, baik secara parsial dari masing-masing variabel independen, maupun secara simultan atau secara bersama-sama, menggunakan hasil perhitungan SPSS terhadap Data hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 1
Coefficients^a

Model	95% Confidence Interval for b		Correlations		
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-Order	Partial	Part
1(Constan)	-2.967	4.207			
X ₁	.060	.677	.542	.375	.280
X ₂	.024	.584	.609	.344	.255
X ₃	.021	.577	.524	.342	.253

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1(Constan)	620.	1.769		.351	.728
X ₁	.369	.152	.318	2.425	.020
X ₂	.304	.138	.319	2.200	.034
X ₃	.299	.137	.289	2.184	.036

Dari hasil print out SPSS seperti pada Tabel 1 dan Tabel 2 tersebut di atas dapat diketahui keeratan pengaruh variabel Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja secara parsial, serta koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

a. Pengaruh Variabel Pelatihan

Keeratan pengaruh Variabel Pelatihan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong walaupun tidak begitu erat ($r_{1.y} = 0,375$), namun berdasarkan

hasil uji hipotesis pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Prestasi Kerja signifikan, yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan nilai $t_0 > t_{\alpha}$ ($2,425 > 1,303$). Untuk mengetahui besaran pengaruh perubahan Variabel Pelatihan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong ditunjukkan oleh koefisien regresi ($b_1 = 0,369$). Setiap perubahan pada variabel Pelatihan satu satuan, akan berdampak pada perubahan Prestasi kerja sebesar 0,369 kali perubahan Pelatihan, bilamana Variabel Pemberdayaan dan Variabel Penilaian Kinerja konstan

- b. Pengaruh Variabel Pemberdayaan
Dari Koefisien korelasi Parsial Variabel Pemberdayaan ($r_{2.y} = 0,344$) menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh Pemberdayaan atau Pemberdayaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong walaupun tidak kuat, namun berdasarkan hasil uji hipotesis dimana hasil perhitungan nilai t hitung ($t_0 = 2,200$) $>$ t tabel ($t_\alpha = 1,303$), Pengaruh Variabel Pemberdayaan terhadap Prestasi Kerja signifikan. Untuk mengetahui besaran pengaruh perubahan Variabel Pemberdayaan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong ditunjukkan oleh koefisien regresi ($b_2 = 0,304$). Setiap perubahan pada variabel Pemberdayaan satu satuan sedangkan Variabel Pelatihan dan Variabel Penilaian Kinerja konstan, akan berdampak pada perubahan Prestasi kerja sebesar 0,304 kali perubahan Pemberdayaan
- c. Pengaruh Variabel Penilaian Kinerja
Pengaruh Variabel Penilaian Kinerja atau penilaian prestasi kerja secara parsial

terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong walaupun tidak begitu erat ($r_{3.y} = 0,342$), namun berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Variabel Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja cukup signifikan, yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan nilai t hitung ($t_0 = 2,184$) $>$ t tabel ($t_\alpha = 1,303$).

Dari hasil perhitungan Regresi berganda, di peroleh besarnya koefisien Regresi variabel Penilaian Kinerja ($b_3 = 0,299$). Menunjukkan bahwa besarnya pengaruh perubahan Variabel Penilaian Kinerja terhadap perubahan variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong. Setiap perubahan pada variabel Penilaian Kinerja satu satuan, akan berdampak pada perubahan Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong sebesar 0,299 kali perubahan Penilaian Kinerja.

- d. Pengaruh Variabel Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja secara Simultan

Tabel 3
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted Square	Std.error of The estimate	Change statistics			
					R Square Change	F Change	Df1	Df2
1	.720 ^a	.518	.478	1.48581	.518	12.910	3	36

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja secara simultan berpengaruh sangat kuat dan searah terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong ($R = 0,720$). Besarnya kontribusi dari ketiga variabel independen terset terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong ditunjukkan oleh Koefisien diterminasi sebesar $R^2 = 0,518$ atau 51,8 %, sedangkan sisanya sebesar 48,2 % lagi di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Dari hasil Perhitungan Uji Statistik

diketahui bahwa F-test sebesar 12,910 dibandingkan dengan F-tabel 2,92, menunjukkan bahwa Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja secara simultan berpengaruh secara Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong

E. Kesimpulan

- a. Berdasarkan hasil analisis Regresi berganda, Koefisien regresi variabel Pelatihan ($b_1 = 0,369$), Pemberdayaan ($b_2 = 0,304$) dan Penilaian Kinerja ($b_3 = 0,299$), menunjukkan bahwa Setiap perubahan pada masing-masing variabel independen sebesar satu satuan, akan berdampak pada

- perubahan variabel Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong masing masing sebesar koefisien regresinya.
- b. Berdasarkan hasil analisis korelasi dan uji hipotesis bahwa baik secara parsial (T-test), maupun secara simultan koefisien korelasi berganda ($R = 0,720$) dan setelah uji hipotesis (F-test) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Pemberdayaan dan Penilaian Kinerja, berpengaruh secara Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong.
- c. Dari Koefisien Diterminasi sebesar $R^2 = 0,518$, menunjukkan Besarnya kontribusi dari ketiga variabel independen tersebut terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong adalah sebesar 51, 8 %, sedangkan sisanya sebesar 48,2 % lagi di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Daftar Pustaka

- Dessler, Garry. 1988. **Personnel management**. New Jersey, Prentice-Hall International, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya
- Marwansyah, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung, Alfabeta
- Martoyo, Susilo, 1996, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, BPFE
- Nitisemito, S. Alex, 1996, **Manajemen Personalialia**, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Ranupandojo dan Suad Husnan, 1996, **Manajemen Personalialia**, Yogyakarta.