

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Solok

Aulia Rakhman

Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin (UMMY) Solok, Sumatera Barat

Netty Indrawati

Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin (UMMY) Solok, Sumatera Barat

Selfidiana Roza

Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin (UMMY) Solok, Sumatera Barat

ABSTRACT. *This study aims to examine the effect of job training on employee performance at Class IIB Solok Penitentiary. While the research sample was determined using the saturated sample method by including all research samples in a population, for this research the sample was taken from all employees of Class IIB Solok Correctional Institution as many as 83 people. The types of data used include instrument testing, simple regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study indicate that there is a significant effect of job training on employee performance in all employees of Class IIB Solok Penitentiary. This is evidenced by using the t test with a tcount of 2.153 > ttable 1.664 with a significant value of 0.034 < 0.05. It can be concluded that job training has an effect on employee performance in class IIB correctional institutions in Solok City or the hypothesis is accepted. This means that the job training provided is very influential for the performance of employees in class IIB correctional institutions in Solok City.*

Keywords: *Job Training, Employee Performance*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Solok. Sedangkan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menyertakan seluruh sampel penelitian dalam sebuah populasi, untuk itu dalam penelitian ini sampel diambil dari semua pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Solok sebanyak 83 orang. Jenis data yang digunakan meliputi pengujian instrumen, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di seluruh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Solok. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t dengan nilai thitung sebesar 2,153 > ttabel 1,664 dengan nilai signifikan 0,034 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan kelas IIB Kota Solok atau hipotesis diterima. Ini berarti bahwa pelatihan kerja yang diberikan sangat berpengaruh untuk kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan kelas IIB Kota Solok.

Kata Kunci : Pelatihan kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan maupun pemerintah yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta diterapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Suwara, 2022). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak.

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan, (Veriyadna, 2021). Program pelatihan terhadap karyawan adalah aktivitas dalam mentransfer keahlian dan pengetahuan atau sikap baru supaya para karyawan menjadi lebih mampu mengerjakan tugas-tugasnya dan terampil serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ada. Hasil yang diinginkan dari program pelatihan ialah terwujudnya sumber daya manusia yang handal dan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya lebih baik lagi. Sementara itu, bagi mereka yang belum mendapatkan pelatihan, dikhawatirkan akan lama beradaptasi dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kemudian optimalisasi dalam melaksanakan kinerja bisa ditentukan dengan sistem pelatihan yang dilaksanakan pada perusahaan. Menurut (Ichsanudin et al., 2020) menjelaskan pelatihan merupakan aktivitas mentraining karyawan baru atau karyawan lama, keahlian dasar yang mereka perlukan dalam melakukan tugas mereka. Pelatihan adalah sebuah upaya untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia pada bidang pekerjaan tertentu.

Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kecakapan, keahlian pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja sebagai sumber penggerak dalam menjalankan operasi perusahaan dalam menjalankan aktivitas dengan maksimal. Dengan adanya pelatihan diharapkan tenaga kerja yang aktif, efektif dan berkualitas dapat bertambah, dengan demikian sangat memungkinkan produktifitas kerja akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian pelatihan diarahkan untuk membantu pegawai melakukan pekerjaan mereka saat ini maupun untuk masa yang akan datang secara baik. Pelatihan itu sendiri mencakup metode pelatihan, materi pelatihan, kemampuan pelatihan, dan peserta

pelatihan. Dimana perusahaan berharap hasil dari pelatihan itu adalah seorang pegawai yang profesional dalam menjalankan tugasnya.

Lembaga pemasyarakatan dalam perjalanannya banyak mengalami perubahan dan perkembangan sejalan dengan berjalannya waktu. Hal ini dapat dilihat dari sejarah perkembangan sistem pemasyarakatan yaitu mulai dari sistem kepenjaraan hingga sistem pemasyarakatan yang sekarang. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Solok berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kementerian Hukum dan HAM. Dengan adanya pembagian tugas maka tidak akan terjadi tumpang tindih dan kerancuan tugas pada bidang atau bagian kerjanya. Setiap tahun Lembaga Pemasyarakatan mendapat pelatihan dari kanwil Sumatera Barat untuk menciptakan tenaga-tenaga yang terampil, cakap, ahli, serta siap dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang semakin menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi. Dalam proses pelatihan tersebut biasanya pegawai memperoleh fasilitas yang lengkap demi kenyamanan pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut. Fasilitas tersebut seperti memperoleh biaya akomodasi penginapan, transportasi, konsumsi, dan berbagai macam fasilitas lainnya. Pelatihan tersebut biasanya berlangsung selama beberapa hari atau beberapa minggu, instansi mengeluarkan banyak biaya dengan harapan pegawai dapat mencapai standar kinerja yang baik.

Pegawai yang telah mendapatkan pelatihan akan dituntut untuk bekerja keras meningkatkan keterampilan serta pengetahuan dengan metode kerja yang telah didapatkan selama pelatihan. Dalam sasaran kerja pegawai (SKP) biasanya pegawai sudah mempunyai target dapat menyelesaikan tugasnya dalam satu minggu, satu bulan atau satu tahun, tugas yang dikerjakan sudah ada rinciannya untuk diselesaikan dalam satu bulan atau satu tahun. Jika pegawai yang dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target maka akan mendapat nilai atau mutu 100 dan langsung dinilai oleh atasan. Namun ada pegawai yang ditugaskan untuk dapat menyelesaikan tugasnya membuat laporan tetapi pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya dalam satu bulan, hal ini dikarenakan pegawai selalu berpikir bahwa masih ada waktu untuk besok dikerjakan yang akhirnya membuat pegawai selalu menunda dalam mengerjakan laporan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Achwardi, 2012) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Lowokwaru Malang. (Febrianti, 2021) Analisis Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor. Setyowati Subroto (2018) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Subroto, 2018) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Riani et al., 2017) Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT . TD Automotive Compressor Indonesia.

Maka dari penjelasan diatas dalam proses pelatihan tersebut biasanya pegawai memperoleh fasilitas yang lengkap demi kenyamanan pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut. Dengan adanya pelatihan diharapkan tenaga kerja yang aktif, efektif dan berkualitas dapat bertambah, dengan demikian sangat memungkinkan produktifitas kerja akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian pelatihan diarahkan untuk membantu pegawai melakukan pekerjaan mereka saat ini maupun untuk masa yang akan datang secara baik. Pelatihan itu sendiri mencakup metode pelatihan, materi pelatihan, kemampuan pelatihan, dan peserta pelatihan. Dimana perusahaan berharap hasil dari pelatihan itu adalah seorang pegawai yang profesional dalam menjalankan tugasnya. Jika seluruh pegawai dapat mengikuti pelatihan dengan baik maka akan memiliki pengaruh yang besar untuk kinerja pegawai dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan dengan metode kerja yang telah didapatkan selama pelatihan.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Solok. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya tentang di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Solok. Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan pengembangan tenaga kerja dan dapat juga digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengantisipasi masalah yang dihadapi oleh instansi dalam pelaksanaan pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

LANDASAN TEORI

Pelatihan Kerja

Pelatihan (training) adalah suatu proses untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan, (Febrianti, 2021).Latihan kerja yaitu latihan yang berorientasi kepada penguasaan ketrampilan yang digunakan untuk bekerja. Menurut Priyono dan Marnis (2016:111) konsep sistim latihan kerja nasional (sislatkernas) menjelaskan bahwa latihan bertujuan untuk menjadikan manusia yang produktif, inovatif, terampil dan ahli.Untuk menciptakan sumber manusia yang produktif dapat dilakukan melalui pelatihan yang sesuai dengan potensi yang ditingkatkan. Tujuan sislatkernas, yaitu untuk pengembangan dan peningkatan keahlian bagi angkatan kerja yang

sesuai dengan kebutuhan yang ada dimasyarakat. Sasarannya adalah staf pimpinan, pelaksana maupun operator .

Kinerja

Menurut Sinambela (2016:5) yang mendefinisikan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Raharjo & Manuati Dewi, 2016). Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan, karena seperti apakah kinerja seorang pegawai yang dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2016).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diteliti adalah penelitian deskriptif korelatif. Menurut Sugiyono (2012: 59) Deskriptif korelatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang terpengaruh oleh variabel independen disebut variabel dependen. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer sebagai sumber data yang akan digunakan yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner.

Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan survey langsung dan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai di Lembaga Permasyarakatan Kelas IIB Solok. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Lembaga Permasyarakatan Kelas IIB Solok dengan jumlah pegawai sebanyak 83 orang. Pengambilan sampel yang ditentukan dengan mengambil secara keseluruhan jumlah populasi dalam dilakukannya penelitian merupakan sebuah teknik yang disebut **sampel jenuh**.

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau

dependen. Bila skor variabel bebas diketahui, maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarnya. Analisis regresi juga dapat dilakukan untuk mengetahui linearitas variabel terikat dengan variabel bebasnya. Model dari regresi sederhana yang ditunjukkan untuk melakukan prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel (X) persamaan dalam regresi sederhana adalah sebagai berikut: menurut (Ghozali, 2018;95).

Secara matematis untuk menjawab hipotesis yang ada dapat ditunjukkan dengan persamaan di bawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

Y	= Tingkat Kinerja Pegawaiian
a	= Konstanta
b1	= koefisien regresi dari Pelatihan Kerja
X1	= Pelatihan Kerja
e	= Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji kualitas data untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel *degree of freedom* (df) = $n-2$. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson's Correlation Product Moment*, instrumen dinyatakan valid jika probabilitas $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) atau *degree of freedom* (df) = $80-2$ nilai koefisien korelasi r tabel adalah 0.2199. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Pelatihan Kerja (X_1), dan kinerja karyawan (Y) dengan sampel sebanyak 80 responden.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kinerja (X)

Nomor Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
X.1	0,724	0,000	0.2199	Valid
X.2	0,662	0,000	0.2199	Valid
X.3	0,748	0,000	0.2199	Valid
X.4	0,598	0,000	0.2199	Valid
X.5	0,729	0,000	0.2199	Valid
X.6	0,788	0,000	0.2199	Valid
X.7	0,821	0,000	0.2199	Valid
X.8	0,598	0,000	0.2199	Valid
X.9	0,606	0,000	0.2199	Valid
X.10	0,700	0,000	0.2199	Valid
X.11	0,413	0,000	0.2199	Valid
X.12	0,373	0,000	0.2199	Valid

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 12 item pernyataan X yang dikatakan valid, dimana Pearson Correlation masing-masing item pernyataan lebih besar dari Sig. (2-tailed). Dalam uji ini didapatkan hasil bahwa Pearson Correlation > Sig. (2-tailed) 0,000, yang membuktikan bahwa datatersebut valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nomor Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
Y.1	0,685	0,000	0.2199	Valid
Y.2	0,781	0,000	0.2199	Valid
Y.3	0,564	0,000	0.2199	Valid
Y.4	0,688	0,000	0.2199	Valid
Y.5	0,699	0,000	0.2199	Valid
Y.6	0,278	0,012	0.2199	Valid
Y.7	0,730	0,000	0.2199	Valid
Y.8	0,678	0,000	0.2199	Valid
Y.9	0,720	0,000	0.2199	Valid
Y.10	0,707	0,000	0.2199	Valid
Y.11	0,501	0,000	0.2199	Valid
Y.12	0,461	0,000	0.2199	Valid

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 12 item pernyataan Y yang dikatakan valid, menunjukkan variabel kinerja pegawai untuk uji validitas terdapat 12 butir pernyataan, dimana semua pernyataan dinyatakan valid dikarenakan r hitung $>$ r tabel yaitu dan nilai signifikan dari data tersebut kurang dari 0,05, yang membuktikan bahwa data tersebut valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabelnya suatu kuisioner. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reability Statistics		Keterangan
	Cronbach's Alpha	N Of Items	
X	0,872	12	Reliabel
Y	0,849	12	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel X memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,872 $>$ 0,60, sedangkan variabel Y memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,849 $>$ 0,60. Berdasarkan data tersebut, nilai Cronbach Alpha(α) seluruh variabel berada diatas 0,60, dan tidak ada nilai Cronbach Alpha (α) seluruh variabel berada dibawah 0,60. Oleh karena itu, maka seluruh variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan. Berikut tabel analisis regresi linier sederhana dari penelitian ini:

Tabel 4.8

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,436	4,683		7,354	,000
	Pelatihan Kerja	,229	,107	,237	2,153	,034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=a+bX+e$$

$$Y= 34,436 + 0,229 X + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 34,436 mengindikasikan bahwa jika variabel Independen yaitu Pelatihan Kerja (X) bernilai nol, maka Kinerja Kinerja (Y) bernilai positif sebesar 34,436 satuan.
2. Koefisien Pelatihan Kerja (X) sebesar 0,229 mengungkapkan bahwa setiap nilai Pelatihan Kerja (X) meningkatkan sebesar satu-satuan maka nilai Kinerja Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,229 satuan.

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan variabel lain dianggap konstan. Hasil perhitungan tabel uji t dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,436	4,683		7,354	,000
	Pelatihan Kerja	,229	,107	,237	2,153	,034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.9, dengan nilai signifikan sebesar 0.05 dapat diketahui bahwa, Variabel X (Pelatihan Kerja) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,153 > t_{tabel} 1,664 dengan nilai signifikansi 0,034 < 0,05. Oleh karena itu maka hipotesis pertama (H1) diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan tentang Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di seluruh Pegawai Lembaga Perumahan dan Permukiman Kelas IIB Solok.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Hasil pengelolaan data untuk mengetahui koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinansi (\square^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,237 ^a	,056	,044	5,718
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja				

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25

Dari tabel 4.10 diatas diketahui bahwa R Square sebesar 0,056 atau 5,6%. Hal ini berarti variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X) sebesar 5,6%, Sedangkan sisanya yaitu 94,4%. Dipengaruhi oleh variabel lain seperti Motivasi, Insentif dan Kompensasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan kelas IIB Kota Solok atau hipotesis diterima. Ini berarti bahwa pelatihan kerja yang diberikan sangat berpengaruh untuk kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan kelas IIB Kota Solok. Dengan adanya pelatihan kerja yang diberikan instansi dapat menunjang kemampuan, keterampilan, dan keahlian para pegawai, hal ini dikarenakan bahwa instansi memang harus memberikan pelatihan kerja agar dapat mendorong pelaksanaan kerja yang profesional dan meningkatkan peluang pencapaian kinerja yang optimal. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas sesuai dengan penuh rasa tanggung jawab agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Namun sebaliknya, semakin jarang pelatihan yang diberikan oleh instansi kepada para pegawai maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai lembaga pemasyarakatan. Maka perlu dilakukan evaluasi pelatihan setiap saatnya agar memastikan apakah program pelatihan ini berjalan dengan efektif atau tidaknya.

REFERENSI

- Febrianti, R. (2021). *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama.
- Ichsanudin, M. C., Werdiasih, R. D., & Sudiyono. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Lube Oil Complex I RU IV Cilacap)*.
- Riani, M. E., Maarif, M. S., & Affandi, J. (2017). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . TD Automotive Compressor Indonesia. 2017, 3(2), 290–298.
<https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.290>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Suwara, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Per masyarakatan Kelas II A Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Veriyadna, R. (2021). *Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.