

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Nutiwati Hulu¹, Zulkarnain Siregar²

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Unimed

Email: nutihulu.7213210029@mhs.unimed.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Sampel penelitian ditentukan melalui metode *simple random sampling* sehingga diperoleh 72 sampel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Adalah SPSS 25 untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Pelatihan Kerja dan *Perceived Organizational Support* terbukti dapat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa Pelatihan Kerja dan *Perceived Organizational Support* merupakan salah satu faktor penting dalam prestasi kerja, dengan membangun Pelatihan Kerja dan *Perceived Organizational Support* yang baik dapat menjadi kunci utama dalam mendorong prestasi kerja.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, *Perceived Organizational Support*, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job training and perceived organizational support on employee performance at the North Sumatra Regional Office of the Ministry of Religious Affairs. The research sample was determined using the simple random sampling method, resulting in 72 samples. The analysis technique used in this study was SPSS 25 to test the relationship between variables. The results showed that Job Training and Perceived Organizational Support had a positive and significant effect on Work Performance. Job Training and Perceived Organizational Support were proven to have an effect on the Work Performance of Employees at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of North Sumatra. These findings indicate that Job Training and Perceived Organizational Support are important factors in work performance, and that developing good Job Training and Perceived Organizational Support can be the key to encouraging work performance.

Keywords: Job Training, *Perceived Organizational Support*, Work Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam dunia globalisasi dan persaingan yang semakin ketat saat ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Menurut (Akhmal et al., 2019) Sumber daya manusia perusahaan adalah aset yang berharga karena sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Mengingat pentingnya faktor manusia sebagai elemen kunci dalam operasi organisasi, perusahaan harus mempertimbangkan semua aspek yang terkait dengan faktor ini. Keberlangsungan hidup suatu organisasi terutama dipengaruhi oleh seberapa efisien dan efektif karyawan menjalankan tugas-tugas mereka. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan memberikan hasil yang positif, seperti peningkatan prestasi pegawai. Sangat penting bagi setiap organisasi untuk meningkatkan prestasi pegawai, terutama dalam menanggapi dinamika perubahan yang menjadi ciri khas era globalisasi.

Menurut (Maulyan & Sandini, 2024) Prestasi kerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah didelegasikan kepadanya dengan menggunakan

keterampilan dan bakat yang dimilikinya. Menurut (Arifuddin, 2022) prestasi kerja adalah sejauh mana seseorang atau kelompok dapat menyelesaikan tanggung jawab yang telah didelegasikan kepadanya. Salah satu tolak ukur yang menjadi pertimbangan dalam menentukan posisi dan promosi jabatan seseorang adalah prestasi kerja. Pegawai juga didorong untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan untuk meningkatkan prestasi kerja karena mereka akan menerima pengakuan yang sesuai dari organisasi atas upaya mereka jika telah memperluas dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan wawasan mereka.

2. KAJIAN TEORI

Prestasi Kerja

Defenisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan seseorang karena peran kerjanya selama bekerja untuk organisasinya. Prestasi kerja lebih dari sekadar menyelesaikan pekerjaan, namun juga berarti kualitas output, penggunaan sumber daya, kerja sama tim, dan kontribusi positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan ada banyak cara untuk mengukur performa kerja, seperti dengan tingkat produktivitas, kualitas produk kerja, seberapa tepat waktu pekerjaan

diselesaikan, seberapa kreatif dan inovatif kita, dan seberapa puas pelanggan kita, hanya untuk beberapa contoh (Adnyani & Kartika, 2019).

Defenisi Pelatihan Kerja

Menurut (Dhyan et al., 2021) pelatihan adalah sebuah fasilitas yang ditawarkan perusahaan agar karyawan dapat memperoleh keterampilan dari sisi pengetahuan, kemampuan, dan perilaku serta meningkatkan aspek-aspek tersebut dalam pekerjaan mereka. Maka dari itu, pelatihan karyawan harus dikelola dengan baik karena melalui adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan mereka (Tarigan, 2021).

Defenisi *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support atau biasa disebut dengan dukungan organisasi merupakan upaya untuk mencapai kesejahteraan dan berbagai penghargaan yang dapat ditawarkan untuk evaluasi kinerja dan kontribusi karyawan (Mufarrikhah et al., 2020). Sedangkan menurut (Rinda & Muzakki, 2021) *percieved organizational support* diartikan sebagai dukungan dari organisasi yang dapat menggali serta memunculkan persepsi karyawan yang mana telah memberi dukungan sesuai dengan norma yang berlaku, serta harapan karyawan di perusahaan. Dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan secara psikologis dapat

mempengaruhi karyawan tersebut, (Agustian & Fitria, 2020). Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut, (N. K. Sari, 2019).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara, Jl. Gatot Subroto No.261, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127. Telepon (061) 8451724 dan waktu penelitian dari Desember 2024.

Populasi dan Sampel **Populasi**

Menurut Sugiyono (2021:126) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang berjumlah 250 pegawai.

Sampel

Menurut Slamet Rianto (2020:12) sampel adalah bagian yang

memberikan gambaran secara umum dari populasi. Dalam suatu penelitian yang ditujukan untuk mengetahui karakteristik suatu populasi, masalah penggunaan sampel merupakan sesuatu yang sangat penting. Pada umumnya untuk memperoleh informasi tentang karakteristik suatu populasi maka tidak perlu semua anggota populasi dilakukan observasi, tetapi cukup hanya sebagian saja yang bisa disebut sampel. Satu sampel yang baik, dalam arti diambil secara benar akan dapat memberikan gambaran yang sebenarnya tentang populasi.

Dalam penelitian ini penentuan sampel yang ditentukan secara probabilitas (*Probability Sampling*) dengan metode sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Menurut Sujarweni (2020: 85), "simple random sampling terdiri dari pemilihan sampel dan anggota populasi secara acak, tanpa memperhatikan stratifikasi populasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Aloysius Ranga Aditya Narendra dkk (2021:27-28), rumus slovin merupakan rumus untuk menghitung jumlah sampel minimum ketika perilaku populasi tidak diketahui secara pasti. Besar kecilnya sampel penelitian dengan menggunakan rumus slovin ditentukan oleh nilai tingkat kesalahan. Semakin tinggi tingkat kesalahan yang digunakan maka semakin sedikit sampel yang diambil. Berikut merupakan rumus slovin.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Berdasarkan hasil uji t yang terdapat pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 3.527 dan nilai Ttabel sekitar 2.000 ($df=69$, $\alpha=0,05$ two-tailed), maka dapat disimpulkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.527 > 2.000$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwasanya Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Prestasi Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Dimana hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari et al, (2021) berjudul "Pengaruh Pelatihan, Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Batusangkar". Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* diperoleh hasil Thitung untuk variabel *Perceived Organizational Support* sebesar 3.082 dan nilai Ttabel sekitar 2.000 ($df=69$, $\alpha=0,05$ two-tailed), maka dapat disimpulkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.082 > 2.000$) dengan nilai

signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja, sehingga H2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jaenab et al, (2023) berjudul "Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Berdasarkan hasil Uji F yang telah dilakukan terdapat bahwa nilai signifikansi yang didapat nilai $F_{hitung} 21,781 > F_{tabel} 3,13$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi, sehingga diperoleh bahwa H3 diterima.

Hasil R square pada penelitian ini memperoleh nilai sebesar 0,387 yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Prestasi (Y) sebesar 0,387 atau 38,7%. Sedangkan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rofiatin (2025) bahwa pengaruh *perceived organizational support* dan pelatihan secara signifikan dan positif mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Toyota Gianyar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja, sehingga H1 diterima. Hasil T_{hitung} untuk variabel Pelatihan Kerja $T_{hitung} > T_{tabel} (3.527 > 2.000)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$.

Perceived Organizational Support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja, sehingga H2 diterima. Hasil T_{hitung} untuk variabel *Perceived Organizational Support* $T_{hitung} > T_{tabel} (3.082 > 2.000)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$.

Hasil Uji F (Simultan) bersama-sama membuktikan bahwa Pelatihan kerja dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara, sehingga H3 diterima.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

Meningkatkan Pelatihan Kerja (Training)

Berdasarkan hasil uji regresi, Pelatihan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,495 dan tingkat signifikansi $< 0,05$. Artinya, semakin baik program pelatihan yang diberikan, semakin tinggi prestasi kerja pegawai di Kantor

Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Untuk itu, manajemen perlu lebih fokus dalam:

Melibatkan pegawai dalam proses perencanaan dan evaluasi program pelatihan yang berkaitan dengan urusan agama, pendidikan keagamaan, dan harmonisasi antarumat beragama. Hal ini dapat meningkatkan relevansi pelatihan dengan tugas sehari-hari, yang berujung pada peningkatan kompetensi dan prestasi.

Menciptakan program pelatihan berkelanjutan yang disesuaikan dengan karakteristik pegawai, seperti mayoritas berusia 25-30 tahun dan memiliki masa kerja 0-5 tahun. Berdasarkan hasil yang menunjukkan pentingnya pelatihan, suasana pembelajaran yang interaktif dan mendukung pengembangan keterampilan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk berprestasi lebih baik dalam mendukung visi Indonesia Emas 2045.

Memperkuat POS

Berdasarkan hasil uji regresi, *Perceived Organizational Support* memberikan pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,244 dan tingkat signifikansi $< 0,05$. Artinya, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, semakin baik prestasi mereka. Untuk itu, manajemen perlu lebih fokus dalam:

Melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan terkait dukungan organisasi, seperti penyediaan fasilitas kerja atau bimbingan teknis di bidang pendidikan agama dan urusan agama. Hal ini dapat meningkatkan rasa dihargai pegawai terhadap institusi,

yang berujung pada peningkatan loyalitas dan prestasi.

Menciptakan suasana kerja yang mendukung harmonisasi antarumat beragama dan pengembangan profesional. Berdasarkan hasil yang menunjukkan pentingnya dukungan, program seperti pengakuan atas kontribusi pegawai dalam kegiatan keagamaan dapat memperkuat keterlibatan dan motivasi untuk mencapai misi peningkatan kualitas kehidupan beragama.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari lebih banyak referensi dan temuan teoritis di berbagai jurnal, terutama jurnal internasional, untuk memperluas ruang lingkup penelitian. Diharapkan juga untuk dapat memperbanyak jumlah subjek penelitian agar memperoleh hasil yang lebih menyeluruh bukan hanya dari satu perusahaan saja. Dan, tambahkan variabel-variabel lainnya selain variabel yang diteliti yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai* seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan variabel lainnya. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Adnyani, N. L. P. R., & Kartika, D. A. S. (2019). DOI : <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p03> ISSN : 2302-8912 PENGARUH PENGALAMAN KERJA , PRESTASI KERJA DAN Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia* **PENDAHULUAN** *Pariwisata Bali merupakan salah satu destinasi t. 8(7), 4073–4101.*
- Agustian, T., & Fitria, Y. (2020). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. 01, 52–62.*
- Akhmal, A., Laia, F., Ruri, &, & Sari, A. (2019). **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN.** *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A, 08.*
- Andriani, C. (2020). *Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. 1–54.*
- Aribowo, H., Gugus, W., & Sugito, F. ali. (2023). *Manajemen sumber daya manusia.*
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. 4(1), 106–119.*
- Arifuddin. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. 7(1), 340–351.*
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap. 1949, 127–136.*
- Faridah Nur Awwaliyah, A., Putri Lestari, S., & Karmila, M. (2023). *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Work Productivity. ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(10), 4979–4985. <https://doi.org/10.56799/jim.v2i10.2273>*
- Hardianto, Y., & Ratna, D. (2022). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Panghegar Stone Quarry. 3(1), 1–6.*
- Hasmi, H., Hardiyansyah, H., & Fauzi, F. (2023). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pelatihan, Konsep Diri dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi, 4(3), 223–237. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1205>*
- Jaenab, Usadha, I. D. N., & Rahmatia. (2021). **PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN. 400–409.**
- Jelita, F., Harahap, K., Siregar, O. M., Studi, P., Administrasi, I., & Utara, U. S. (2024). **PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP. 4(3), 207–214.**
- Khan, M. A., Shafique, D. Z., & Qasim, A. (2022). *International Journal of Social Science And*

Human Research The Impact of Perceived Organizational Support Program on Employee Performance in the Presence of Job Satisfaction. 05(12), 5466–5478.
<https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-33>

Development , and Employee Retention : A Mediating Analysis of Workplace Behaviors. 19–31.

Mallah, S. H., Halepoto, A. H., & Shaikh, S. (2024). *Study of Perceived Organizational Support , Perceived Organizational Training &*

