

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR UPT PERLINDUNGAN
PERMEPUAN DAN ANAK WILAYAH IV TAMANSARI
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen



KARYA

ELIN

NIM2015511269

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
JAKARTA
2019**



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Taman sari Kabupaten Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel yaitu pegawai tetap di Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Taman sari. Dalam penelitian ini diambil dengan sampel sebanyak 30 pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi ganda diperoleh data sebagaimana tersaji di atas, sehingga persamaan regresi yang terbentuk dari hasil tersebut menunjukkan bahwa X1 (pendidikan) dan X2 (pelatihan) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 96,1% variasi Y (kinerja) sedangkan variasi Y (kinerja) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Kuasa, atas karunia Nya maka skripsi ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE – IPWI) di Jakarta, yang membahas mengenai : **“ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari Kabupaten Bogor”**.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan baik bentuk, susunan maupun tata bahasanya, Oleh karena itu demi perbaikan skripsi ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Sri Lestari Prasilowati, M.A, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Suyanto S.E., M.M., M.Ak, Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. DR. Susanti Widhiastuti, SE.MM, selaku Ketua Program Sarjana di STIE – IPWI Jakarta.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWI Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini..
5. Seluruh staf karyawan dan karyawan STIE - IPWI Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
6. Pimpinan dan seluruh staf serta pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Taman sari yang telah membantu penulis dalam memperoleh data-data yang penulis perlukan.
7. Suami dan anak-anak tercinta yang selalu setia berdoa untuk keberhasilan penulis serta memberikan dorongan moril maupun materii l hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini..

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan sebagai bahan acuan dan referensi pada penelitiannya.

Jakarta, 27 Agustus 2019

Penulis,

(ELIN)



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
I. PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakangMasalah.....	1
1.2 RumusanMasalah	3
1.3 TujuanPenelitian	4
1.4 KegunaanPenelitian	4
1.5 SistematikaPenelitian	5
II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1 ManajemenSumberDayaManusia.....	7
2.2 Pendidikan	8
2.2.1. PengertianPendidikan	8
2.2.2. Indikator Pendidikan.....	10
2.2.3. TujuanPendidikan	12

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.3	Pelatihan	12
2.3.1.	Pengertian Dan IndikatorPelatihan	12
2.3.2.	Indikator Pelatihan	14
2.3.3.	TujuanPelatihan	15
2.3.4.	Prinsip-prinsipPelatihan	16
2.3.5.	TujuandansasaranPendidikan	18
2.3.6.	AnaliskebutuhanPendidikan	21
2.3.7.	MetodemetodePendidikandanPelatihan	22
2.4	PengertianKinerjaPegawai	23
2.4.1.	Hakikat Kinerja Pegawai	23
2.4.2.	Faktor-faktor Kinerja Pegawai	25
2.4.3.	Standar Kinerja Pegawai	25
2.4.4.	IndikatorKinerjaPegawai.....	27
2.5	PenelitianTerdahulu	28
2.6	Kerangka pemikiran.....	29
2.7	Hipotesis	33

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	34
3.2	Tempat dan waktu Penelitian	34
3.3	Model dan Variabel Penelitian	35
3.4	Populasi dan Sampel	36
3.5	DefenisiOperasionalVariabel Dan IndikatorPenelitian	36



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.6	Metode Pengumpulan Data	37
3.7	Uji Persyaratan Instrumen	38
3.8	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	39

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	46
4.1.1	Gambaran Umum	46
4.1.2	Visi dan Misi	49
4.1.3	Struktur Organisasi	49
4.2	Deskriptif Data Responden	50
4.3	Uji Instrument Penelitian	51
4.4	Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.5	Analisis Data	59
4.6	Pembahasan	66
V. KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	69
5.2	Saran –Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jadwal Penelitian	34
3.2 Variabel dan indikator.....	36
4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.2 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
4.3 Rangkuman Uji Validitas Data Variabel X_1	52
4.4 Hasil Uji Reliabilitas X_1	52
4.5 Rangkuman Uji Validitas Data Variabel X_2	53
4.6 Hasil Uji Reliabilitas X_2	54
4.7 Rangkuman Uji Validitas Data Variabel Y	55
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Y	55
4.9 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pendidikan (X_1)	56
4.10 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X_2)	57
4.11 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	58
4.12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	59
4.13 Coeficient Uji Asumsi	62
4.14 Uji Asumsi Autokorelasi	62
4.15 Model Summary ^b	64
4.16 ANOVA	64
4.17 Hasil Olah Data Regresi Ganda	65

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
3.1 Paradigam Pengaruh Antar Variabel	35
4.1 Struktur Organisasi	49
4.2 Grafik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.3 Grafik Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
4.4 Grafik Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pendidikan (X_1)	56
4.5 Grafik Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X_2)	57
4.6 Grafik Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	59
4.7 Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas	61
4.8 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas	63

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusia yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Notoadmojo, 2010:5).

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Menyimak kenyataan diatas maka peran pendidikan dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus



dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pelatihan lanjutan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani dibidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya. Dengan profil sumber daya manusia di bidang ini yang beraneka ragam, maka masalah yang menonjol saat ini adalah tidaklah mungkin suatu lembaga pendidikan formal secara spesifik dapat menyediakan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Lulusan dari lembaga pendidikan formal tidak mungkin dapat langsung mampu bekerja sesuai dengan jenjang kualifikasi tenaga teknik.

Mutu atau kualitas lulusan dari berbagai lembaga pendidikan yang setingkat juga masih sangat bervariasi sehingga pada saat awal memasuki pekerjaan sering dijumpai kesenjangan yang dapat menghambat tercapainya sasaran yang diinginkan (Soeprihanto, 2010: 37-38).

Di bidang sumber daya manusia, masalah menonjol adalah sampai saat ini belum mempunyai sertifikasi keahlian atau keterampilan yang standar. Sedangkan masalah menonjol di bidang pendidikan adalah perlu adanya sertifikasi kemampuan dan keahlian bagi sumber daya manusia pada proyek pembangunan ini. Sehubungan dengan itu, maka diperlukan program pendidikan manusia baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi itu sendiri, misalnya melalui lembaga pendidikan non formal untuk dapat menunjang program pendidikan formal. Program tersebut dirancang berorientasi kepada pengembangan kompetensi dari lulusan pendidikan formal agar dapat memasuki lapangan kerja atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jenjang keahliannya. Maka jelaslah bahwa dalam

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



setiap organisasi peranan pendidikan sangatlah penting. Namun demikian, tentulah yang diharapkan adalah pendidikan yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan dapat diselenggarakan dengan tertib dan lancar. Sorotan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak hanya ditujukan pada pemanfaatannya secara optimal, akan tetapi juga pada pengembangannya, perlakuannya, serta estafet penggantinya.

Maka dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan pada pendidikannya. Pendidikan dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pendidikan maka diharapkan kinerja daripada orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, terlihat betapa besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi penulis untuk membahas masalah tersebut dengan menyusun dan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari Kabupaten Bogor.”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian tersebut di atas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari Kabupaten Bogor?

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2. Apakah ada pengaruh antarvariabel pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari Kabupaten Bogor?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari Kabupaten Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi maupun manfaat kepada :

1. Penulis

Dengan penelitian ini penulis mendapatkan banyak kesempatan untuk menelaah teori-teori yang ada sehingga menambah wawasan dan pengetahuan penulis baik mengenai instansi pemerintahan dan penulis karya ilmiah.

2. Rekan Pegawai

Semoga memberikan inspirasi dan kajian yang dapat meningkatkan variabel Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk menjadikan pegawai atas kinerja yang lebih baik.

3. Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari Kabupaten Bogor

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sebagai kajian keilmuan yang dapat digunakan sebagai referensi maupun khasanah hasil penelitian yang membantu pegawai Kelurahan khususnya dan masyarakat pada umumnya atau peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih baik guna memberikan sumbangan keilmuan bagi pegawai kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari Kabupaten Bogor. Hasil yang didapat diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi dan perbaikan program-program yang sudah ada sehingga variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini sebagai berikut :

BAB 1: PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 :KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan teori-teori mengenai variabel Pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai serta hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai metode pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu meliputi gambaran umum tentang kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari Kabupaten

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Bogorserta struktur organisasinya. Kemudian dijelaskan hasil analisis terhadap variabel penelitian dengan menggunakan analisis statistik program *SPSS 16.0 for windows*. Dijelaskan pula implikasi manajerial dari hasil yang diperoleh dalam penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang relevan dengan rumusan masalah yang telah disebutkan pada bab 1. Selain itu juga terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada pemimpin dan pegawai di Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari Kabupaten Bogor.



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik industry maupun perusahaan.SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.Dewasa ini,



perkembangan terbaru memandang pegawai bukan sebagai sumber daya manusia belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R (Human Resources), yaitu H.C atau Human Capital. Disini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat digandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota sebuah perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, pegawai, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk sebuah Negara yang telah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Veithzal (2008:6) mengemukakan sumber daya manusia adalah yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Hariandja (2012:2) menyatakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dapat disimpulkan mana sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi.

2.2 Pendidikan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.2.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama.

Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono ; 2011:162)

Menurut Hasibuan yang dikutip dari Edwin. B. Flipppo (2002:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky dalam Hendrik Setiawan (2006) pendidikan/belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1)

Pengertian pendidikan menurut instruksi presiden no. 15 tahun 1974, pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila (Soekidja, 2009 : 138). Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Hasibuan, 2001 : 69)

Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan pengembangan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan.

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Menurut Andrew F. Sikula pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang, menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana *manager* belajar pengetahuan kenseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

2.2.2 Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001: 63)

adalah sebagai berikut :

- a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

- b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

- c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

- d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

- e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kepribadian individu agar lebih bernilai.

Menurut Tirtarahardja (2005:51), proses pendidikan melibatkan banyak hal yaitu :

1. Subjek yang dibimbing (peserta didik)
2. Orang yang membimbing (pendidik)
3. Interaksi antara peserta didik dengan pendidik (interaksi edukatif)
4. Kearah mana bimbingan ditujukan (tujuan pendidikan)
5. Pengaruh yang diberikan dalam bimbingan (materi pendidikan)
6. Cara yang digunakan dalam bimbingan (alat dan metode)
7. Tempat dimana peristiwa bimbingan berlangsung (lingkungan pendidikan)

2.2.3 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yang diungkapkan oleh Tirtarahardja (2005:41) yaitu :

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang
- e. studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

2.3. Pelatihan

2.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga pegawai



dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/ rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin (Handoko, 2010:5).

Zurnali (2004), terdapat 3 tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu :

1. Organization analysis (analisis organisasi): Memfokuskan pada pengenalan di dalam organisasi dimana pelatihan dibutuhkan.
2. Operations analysis (analisis operasi): Mencoba mengenal isi pelatihan-apa yang tenaga kerja harus lakukan agar bekerja secara kompeten.
3. Individual analysis (analisis individual): Menentukan seberapa baik setiap pekerja atau pegawai yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.

Penggunaan istilah pelatihan (training) dan pengembangan (development) telah dikemukakan para ahli. Menurut Yoder (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 43) istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana (teknis) dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen.

Wexley dan Yulk (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 43) mengemukakan bahwa : Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter”.

Pendapat Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (human relations).

Menurut Oemar Hamalik (2007:11) pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri.

Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik). Bimbingan merupakan proses bantuan yang diberikan kepada individu. Bimbingan bermanfaat bagi pegawai dalam membantu agar mereka siap menerima pekerjaan atau penugasan yang memerlukan keterampilan baru. sehingga dapat meningkatkan produktifitas sehingga tercapailah kesejahteraan hidup.

2.3.2. Indikator Pelatihan

Indikator yang digunakan dalam sistem pelatihan dalam penelitian ini meliputi kejelasan sasaran / perencanaan, ketepatan sistem, dan meteri sistem pelatihan.

1) Sasaran atau Perencanaan Sistem

Menurut Fatimah (2013:4) salah satu yang harus diperhatikan untuk mencapai program pelatihan adalah mempunyai sasaran yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai. Selanjutnya, Jogiyanto (2010:3) menyatakan bahwa suatu sistem pasti mempunyai tujuan atau sasaran, kalau tidak mempunyai sasaran maka operasi sistem tidak ada gunanya. Sasaran dari sistem

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.

2) Ketepatan Sistem

Sistem yang tepat akan mempengaruhi kinerja pencapai sistem itu sendiri. Fatimah (2013:4) menyatakan bahwa, selain sasaran atau perencanaan sistem, yang juga perlu diperhatikan untuk mencapai program pelatihan adalah metode penilaian sejauh mana sasaran program pelatihan dapat tercapai, serta menggunakan metode-metode yang tepat guna, sehingga sistem yang digunakan tepat dan sesuai dengan tujuan.

3) Materi sistem pelatihan

Dalam suatu pelatihan, tentu materi sangat berhubungan pelatihan tersebut. Tanpa adanya materi suatu sistem pelatihan tidak akan berjalan. Menurut Fatimah (2013:4), salah satu pencapaian program pelatihan adalah materi disampaikan secara mendalam sehingga mampu merubah sikap dan meningkatkan prestasi pegawai. Selain itu, materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.

2.3.3. Tujuan Pelatihan

Menurut Pangabean (2013:79). Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan pegawai, perusahaan, dan konsumen. Tujuan pelatihan bagi pegawai yaitu sebagai berikut.

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan pegawai.
- 2) Meningkatkan moral pegawai.

Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.



3) Memperbaiki kinerja.

Pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.

4) Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan pegawai diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Manajer di semua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.

5) Peningkatan karier pegawai.

Dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.

6) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi.

2.3.4. Prinsip-prinsip Pelatihan

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:54), pelaksanaan pelatihan dapat tercapai bila didasarkan pada prinsip – prinsip berikut:

1) Individual differences (Perbedaan individu)

Pada dasarnya setiap individu mempunyai karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya seperti daya tangkap pengetahuan, latar belakang, latar pendidikan, pengalaman, usia dan minat, sehingga harus disusun sebuah program pendidikan dan pelatihan yang dapat diterima semua pegawai peserta pendidikan dan pelatihan.

2) Relation to job analysis (Hubungan dengan analisis jabatan)

Keterangan dari analisis jabatan harus menunjukkan pengetahuan dan keterampilan apa yang diperlukan peserta sehingga program pendidikan dan pelatihan pun akan disesuaikan berdasarkan kebutuhan – kebutuhan tersebut.

3) Motivation (Motivasi)

Perhatian khusus harus dicurahkan kepada motivasi pegawai peserta program pendidikan dan pelatihan. Karena faktor usia mempengaruhi motivasi seseorang dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan, maka programnya harus dibuat sedemikian rupa agar peserta termotivasi untuk mengikuti program tersebut.

4) Active participation (Partisipasi yang aktif)

Dalam program pendidikan dan pelatihan harus menciptakan keadaan dimana peserta turut aktif dalam program tersebut, sehingga peserta termotivasi untuk mengikuti program tersebut.

5) Selection of trainees (Seleksi peserta)

Meskipun menurut urgensinya bahwa seluruh pegawai perlu diikuti sertakan dalam pendidikan dan pelatihan, namun akan lebih baik jika yang mengikutinya adalah pegawai yang mempunyai minat dan bakat pada program itu.

6) Selection of trainer (Pemilihan para pengajar)

Agar program pendidikan dan pelatihan dapat mencapai sasaran maka para pengajar merupakan orang – orang terpilih yang memenuhi persyaratan sesuai dengan tujuan perusahaan.

7) Trainer for trainee (Pelatihan pengajar)

Sebaiknya pengajar diberikan pelatihan agar mengetahui tujuan dari diadakannya program pendidikan dan pelatihan dan mengetahui bagaimana cara memberikan materi yang sesuai dengan keadaan peserta.

8) Training method (Metode pendidikan dan pelatihan)

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dalam program pendidikan dan pelatihan harus jelas metode yang cocok dengan jenis pendidikan dan pelatihan serta tujuan yang diharapkan dari penyelenggaraannya.

9) Principle of learning (Prinsip belajar)

Para pengajar harus cermat dalam membaca minat dan bakat peserta dan mampu mencegah kemungkinan timbulnya hal – hal yang mengganggu proses belajar mengajar.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus direncanakan bahwa peserta akan memperoleh nilai tambah yang bermanfaat seperti dari yang tadinya tidak tahu kemudian menjadi tahu dan sebagainya.

2.3.5. Tujuan dan Sasaran Pendidikan dan Pelatihan

Pegawai Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 45) tujuan dari pendidikan dan pelatihan pegawai yaitu :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindarkan keusangan (obsolescence).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penggunaan indikator pendidikan pegawai yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: prestasi pegawai, tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu, kedisiplinan pegawai,



tingkat kecelakaan pegawai, tingkat upah insentif, tingkat kerja sama, peningkatan moral pegawai.

Menurut Hasibuan (2010:83) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat diukur dari metode-metode yang digunakan antara lain:

1) Prestasi kerja pegawai

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja pegawai setelah mengikuti perkembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik. Jadi perlu diadakan perbaikan.

2) Kedisiplinan pegawai

Jika kedisiplinan pegawai setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3) Absensi pegawai

Kalau absensi pegawai setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi pegawai tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

4) Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin

Kalau tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin setelah pegawai mengikuti pengembangan berkurang maka metode itu cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

5) Tingkat kecelakaan pegawai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tingkat kecelakaan pegawai harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan ini kurang baik, jadi perlu disempurnakan.

6) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik maka metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

7) Tingkat kerja sama

Tingkat kerja sama pegawai harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

8) Prakarsa pegawai

Prakarsa pegawai itu harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini pegawai diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

9) Tingkat upah insentif pegawai

Jika tingkat upah insentif pegawai meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

10) Kepemimpinan dan keputusan manajer

Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, prestasi kerja pegawai meningkat.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kalau hal-hal di atas tercapai berarti metode pengembangan yang dilaksanakan itu baik. Sebaliknya, jika hal-hal di atas tidak tercapai berarti metode pelatihan kurang baik.

2.3.6. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Pegawai Pendidikan dan pelatihan pegawai dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Oleh karena itu, penentuan dari kebutuhan pelatihan organisasional mencerminkan tahapan diagnostik dari penentuan tujuan-tujuan pelatihan. Penilaian ini melihat pada masalah-masalah kinerja pegawai dan organisasional untuk menentukan apakah dengan diadakannya pelatihan akan menolong sistem kinerja pegawai (Mathis dan Jackson, 2006:308).

2.3.7. Metode-metode Pendidikan dan Pelatihan

Pegawai Hani Handoko (2010: 110) menyatakan bahwa program-program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja.

Ada dua kategori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan yaitu :

- 1) Metode praktis (on the job) yang terdiri dari :
 - a. Rotasi jabatan.
 - b. Latihan instruksi pekerjaan.
 - c. Magang (apprenticeships).
 - d. Coaching.
 - e. Penugasan sementara.
- 2) Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (off the job training) yang meliputi :



- a. Teknik-teknik presentasi Informasi yaitu metode kuliah, presentasi video, metode konferensi, Instruksi pekerjaan (programmed instruction), studi sendiri (self studi).
- b. Metode-metode simulasi yaitu metode studi kasus, role playing, bussiness games, vestibule training, Latihan laboratorium (laboratory training), dan program-program pengembangan eksekutif.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005: 186) menyebutkan bahwa metode-metode pelatihan dan pengembangan terdiri dari :

- a) Metode-metode Pelatihan On the job Training yaitu meliputi job instruction training, coaching, job rotation, dan apprenticeship.
- b) metode-metode pelatihan off the job Training yaitu lecture, video presentation, vestibule training, role playing, case study, self study, program learning, laboratory training dan action training.

Lebih jelas lagi metode-metode pelatihan dan pengembangan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Metode On the Job (di tempat kerja)

Metode „on the job“ merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan. Pegawai dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang „pelatih“ yang berpengalaman (pegawai lain). Meliputi semua upaya bagi pegawai untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya.

- b) Metode Off the Job (di luar pekerjaan)

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan pegawai dengan keahlian dan pengetahuan yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja reguler mereka.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Hakikat Kinerja Pegawai

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2012: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah ;

- a) sesuatu yang dicapai,
- b) prestasi yang diperlihatkan,
- c) kemampuan kerja”.

Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2012: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2013: 7) “Kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratanpersyaratan pekerjaan”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2013: 2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performance”, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi



bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.4.2. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soemadji NitiseMITO (2010: 109), terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

2.4.3. Standar Kinerja Pegawai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut A. Dale Timpe (2012: 247), menyatakan bahwa standar kerja merupakan: Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab pegawai, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur.

Menurut Wirawan (2009: 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”. sebagai berikut.

- 1) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang pegawai).
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- 3) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Menurut Notoatmodjo (2010:143) untuk mencapai tujuan kinerja pegawai maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti pegawai atau penilai)”.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2013: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- 1) Efektifitas Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- 2) Tanggung jawab Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- 3) Disiplin Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- 4) Inisiatif Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2.4.4. Indikator Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan DA Lubis (2013:124) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Menyelesaikan tugas
Tugas merupakan suatu perintah yang wajib dikerjakan. Oleh karena itu, tugas merupakan salah satu kinerja pegawai yang harus diselesaikan dengan baik.
2. Standar Waktu
Ketentuan hari kerja bagi diatur dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mewajibkan pegawai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi $7 \frac{1}{2}$ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
3. Kerja Sama
Kerjasama adalah usaha bersama antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kerjasama merupakan aspek kinerja pegawai.
4. Semangat



Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya, sehingga kinerja menjadi lebih baik.

5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti mengadopsi indikator penelitian DA Lubis (2013:123) yaitu menyelesaikan tugas, standar waktu, kerja sama, semangat, dan disiplin kerja.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 67).

Hasibuan (2012:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini

1. Penelitian yang dilakukan oleh Riza Rezita (2014) dengan judul “Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada badan perpustakaan dan arsip daerah istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)” Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



$Y = 0,870X + 13,584$ dengan koefisien regresi (r_{xy}) sebesar 0,745, koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,555 dan di peroleh t hitung sebesar 6,788 lebih besar dari t tabel (6,788 > 2,026). Berdasarkan koefisien determinasi (r^2_{xy}) 0,555 artinya 55,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan pegawai sementara sisanya 44,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil (2014) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linier Berganda.

Jenis penelitian ini adalah kumulatif, hasil penelitian menunjukkan variable bebas (disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan) secara sermpak berpengaruh pada signifikan terhadap variable terkait (kinerja pegawai) di lihat dari hasil R Square adalah 0,711 yang artinya bahwa kemampuan variable disiplin kerja (X_1) dan variable pendidikan dan pelatihan (X_2) dapat menjelaskan variable kinerja (Y) adalah sebesar 71,1% dan sisanya 28,9% di jelaskan pada variable independen yang tidak di teliti

2.6 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pendidikan adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pendidikan berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/ atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pendidikan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, karena manusia yang mengendalikan semua faktor produksi tersebut. Membicarakan tentang pendidikan, tidak terlepas dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, salah satunya adalah fungsi pelatihan dan pengembangan.

Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2013 : 145) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Secara definitif, pengembangan atau development adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda dan lebih tinggi di dalam organisasi. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Malayu Hasibuan (2011 : 94) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Malayu Hasibuan (2011 : 94) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja

Paradigma penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

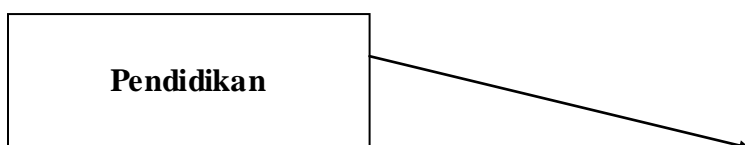
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

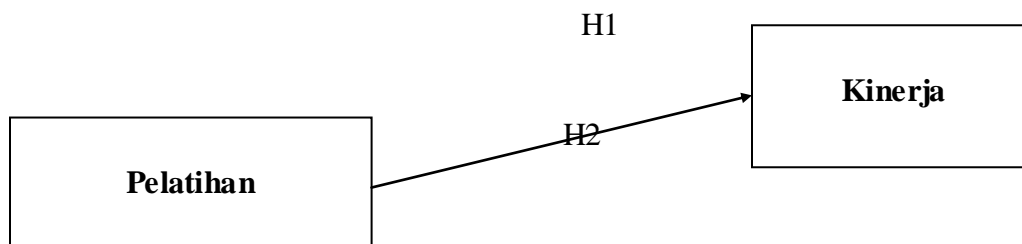
tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah / rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas , misalnya mengoperasikan mesin. Bernardian dan Rusell dalam Danang Sunyoto (2013 :145) mengungkapkan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan lain.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (current job oriented). Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Pengembangan lebih cenderung bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian inividu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu solusi terhadap sejumlah problem penurunan kualitas kinerja organisasi atau lembaga dan instansi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang dimiliki oleh karyawan atau tenaga kerja. Pelatihan dan pengembangan bukanlah solusi utama yang dapat menyelesaikan semua persoalan organisasi, lembaga atau sebuah instansi. Tetapi mengarah pada peningkatan kinerja para karyawan atau tenaga kerja yang baik dan benar. Dan tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk merubah sikap, perilaku, pengalaman dan performansi kinerja.

Gambar 2.1.





Keterangan :

Uraian kerangka diatas dapat dijelaskan bahwa antara pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan kinerja pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang dapat dipisahkan artinya apabila proses pekerjaan didukung dengan pendidikan dan pelatihan maka pada akhirnya akan diperoleh kinerja pegawai yang baik.

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 :Terdapat pengaruh antara variabel Pendidikan terhadap kinerja pegawai

H2 :Terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan terhadap kinerja pegawai



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/ variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas (independen) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini adalah pada Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari. Waktu penelitian ini dirancang selama 5 (empat) bulan, mulai dari bulan Mei sampai dengan bulan September 2019.

Tabel 3.1
 Jadwal Penelitian

Tahapan	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
Penelitian Awal	■				
Pengajuan Proposal	■	■			
Ujian Proposal		■			
Revisi Proposal					
Pencarian Data			■		
Pengolahan Data			■		
Penulisan Dan Penyusunan Laporan			■		
Pengajuan Laporan Skripsi				■	
Revisi				■	
Laporan Skripsi					■
Sidang					■

Sumber : Diolah peneliti, 2019

3.3. Model Dan Variabel Penelitian

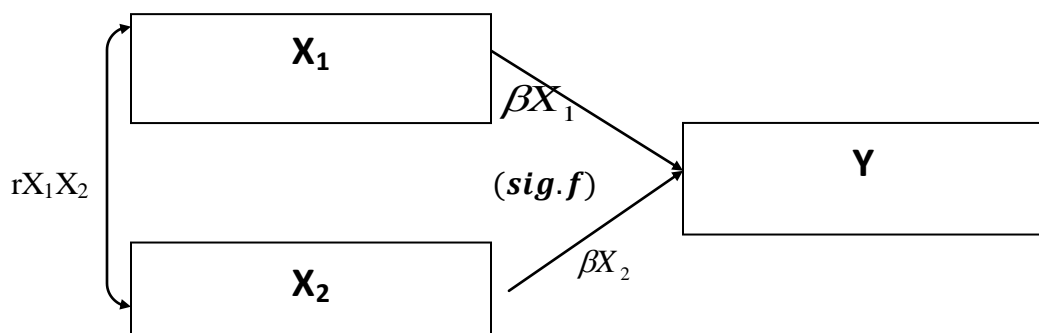
Desain penelitian menggambarkan paradigma pengaruh antar variabel dalam penelitian. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *independen* (bebas) yaitu pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2)
2. Variabel *dependen*(terikat) yaitu kinerja (Y).

Pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut

:

Gambar 3.1.
 Paradigma Pengaruh Antar Variabel
 $[R^2 : (sig. f)]$



(sig.f)

Sumber : Sugiyono dengan modifikasi, (2005)

Kerangka Pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Keterangan :

- X_1 adalah variabel pendidikan sebagai variabel bebas (independen)
- X_2 adalah variabel pelatihan sebagai variabel bebas
- Y adalah variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Dependen).

3.4. Populasi dan Sampel

a. Populasi Penelitian

Menurut Margono (2010:118) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Definisi singkat, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010: 130). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari sebanyak 32 pegawai.

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:130). Dalam penelitian ini peneliti mengambil metode sensus atau sampling jenuh yaitu pemilihan sampel berdasarkan populasi yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel yaitu pegawai tetap di Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari. Dalam penelitian ini diambil dengan sampel sebanyak 30 pegawai. Namun demikian Pimpinan dan peneliti tidak di jadikan sampel.

3.5 DefinisiOperasionalisasi dan Indikator Variabel

Tabel 3.2.

Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	No Pertanyaan	Item
Pendidikan Tirta harja(2005:51)	1) Peserta didik 2) pendidik 3) Interaksi 4) Tujuan 5) Materi 6) Alat dan Mode 7) Lingkungan Pendidikan	11	1-2 3 4-5 6-7 8-9 10 11
Pelatihan(Rivai dan Sagala, 2013:226)	1. kualitas materi pelatihan, 2. kualitas metode pelatihan, 3. kualitas instruktur pelatihan, 4. kualitas sarana dan fasilitas pelatihan, 5. kualitas pelatihan	9	1-2 3-4 5-6 7-8 9
Kinerja, Lubis (2013:124)	1. Penyelesaian tugas 2. Standar waktu 3. Kerjasama 4. Semangat 5. Disiplin	9	1-2 3-4 5-6 7-8 9

3.6. Metode Pengumpulan Data

1. Angket

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005:135). Dalam penelitian ini angket digunakan pada saat mengumpulkan data tentang variabel yang diteliti dan data akan diolah menjadi hasil penelitian. Pertanyaan disusun berdasarkan indikator-

indikator yang didasarkan pada teori yang mendukung, kemudian setiap butir pertanyaan diberikan alternatif jawaban berupa :5, 4, 3, 2 1dengan nilai alternatif jawaban inilah data penelitian dapat diolah dan dianalisis sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan peneliti dengan para pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari yang dapat ditemui saat penelitian berlangsung. Dengan wawancara diharapkan responden dapat memberikan pernyataan-pernyataan yang melatarbelakangi pemberian jawaban dalam angket sehingga peneliti dapat mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

3.7. Uji Persyaratan Instrumen

Uji instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan (kuesioner) dalam penelitian memenuhi kriteria instrumen yang baik atau tidak. Baik tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian dapat dilihat dari hasil uji validitas dan reliabilitas. uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS

a. Uji Validitas

Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk mengukur kevalidan instrument dalam penelitian ini digunakan software SPSS dengan kriteria pengujianya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 0,05 maka instrumen dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument



tersebut tidak valid (Sugiyono, 2005:146). Untuk mencari nilai r hitung digunakan program SPSS versi 16.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*, Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0.60$. dan data penelitian dapat digunakan sebagai analisis data. (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Pengolah data menggunakan program SPSS versi 16.

3.8. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari 2010:181) :



a. Uji normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance yaitu jika :

- Nilai tolerance seluruh variable independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dalam menjelaskan variabilitas variabel kinerja (Y) dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R Square (R^2) yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variabel pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) pada model dalam menjelaskan variabilitas nilai dari variabel kinerja (Y).

e. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2005 :210). Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana :

Y = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

a= Nilai konstanta Y jika nilai X=0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan variabel Y

x = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

Y = Kinerja

X1 = Pendidikan

X2 = Pelatihan

f. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y). Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $= 0$: model tidak baik/tidak layak

Ha : $\neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y
- Jika Sig F $> \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

e. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian, yaitu : Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara individu atau parsial, sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja (Y). Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

- H_{1o} : $b_1 = 0$; tidak terdapat pengaruh
- H_{1a} : $b_1 \neq 0$; terdapat pengaruh

1. Uji Hipotesis pertama

Pengujian hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh yang signifikan Variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig t $< \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- Jika nilai Sig t $> \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y

2. Uji Hipotesis kedua

Pengujian hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh yang signifikan Variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig t $< \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh X2 terhadap Y.
- Jika nilai Sig t $> \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y

Dimana H_0 dan H_a adalah hipotesis statistik dari penelitian, dengan bentuk kalimat :

a. Pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja pegawai

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari.

Ha = Ada Pengaruh yang signifikan variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah Wilayah IV Tamansari

b. Pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah Wilayah IV Tamansari.

Ha = Ada Pengaruh yang signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah Wilayah IV Tamansari

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung terhadap nilai $\alpha = 5\%$. Dengan Kriteria :

- Apabila $F_{hit} > \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Apabila $F_{hit} < \alpha$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Dimana Ho dan Ha adalah hipotesis statistik dari penelitian, dengan bentuk kalimat :

- Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah Wilayah IV Tamansari.
- Ha = Ada pengaruh yang signifikan variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah Wilayah IV Tamansari.

DAFTAR PUSTAKA

- Rezita, Riza (2014) ***“Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai”*** pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)”
- Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil (2014) ***“ Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”***
Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero).
- Armstrong, Gary. (2010). ***Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia***. Erlangga, Jakarta.
- Arifin, Mohamad. (2014). ***Pengaruh Program Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*** (Studi Pada Pegawai Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang).
<http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=280419>. Volume 4, Nomor 1, Tahun 2015. Diakses tanggal 22 juni 2015. Hal.1-9.
- Ghozali, Imam. (2001). ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*** (edisi Kedua). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani. (2010). ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***. PT.BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, (2012). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. PT.Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P,(2011,) ***Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi ... edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.***
- Hasibuan, Malayu. (2012). ***Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Askara. Jakarta.***
- Kiki Aprilia (2009). ***Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap kinerja karyawan*** Inna Garuda Yogyakarta.
- Kusuma, Galih Candra. (2015). ***Pengaruh dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 21 No. 1 April 2015/***
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jabb/article/view/881>. Diakses tanggal 22 Juni. Hal 1-7.
- Mahmudah, Rifa'atul. (2014). ***Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah*** (Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Malang.



Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. PT.Salemba Empat. Jakarta. Notoatmodjo, Soekidj 010. Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Mulyanto, H dan Wulandari, A, (2010,) *Penelitian : Metode dan Analisis*, CV.Semarang: CV Agung

Randy, (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai* Di PT. Arita Prima Indonesia, Tbk Di Batam.

Rivai, V. dan E.J. Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Rajagrafindo Persada. Jakarta

Siregar, Sahat. (2010). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan).

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/14926/1/09E00953.pdf>. Diakses tanggal 22 juni 2015.Hal 13.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung. Soeprihanto, John. 2010. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. PT.BPFE, Yogyakarta.

Sopa Martina, Didin Syarifuddin, (2014). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai* Di Lokawisata Baturraden.

Veithza, Rizal (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Zurnali, Cut (2004). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Pegawai* Divisi Long Distance PT.Telkom Tbk. Tesis. Unpad, Bandung.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta