

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga bagi instansi karena SDM merupakan penggerak utama instansi. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pimpinan untuk mencapai tujuan instansi. Selain instansi, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, Berhasil atau tidaknya kegiatan yang dilakukan tergantung pada kemampuan pegawai pada instansi atau instansi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan.

Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan organisasi diharapkan mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreativitas, dan usaha mereka untuk kemajuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan .

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai, yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya.

Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sebagai pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sikula dalam Pakpahan, et. al. disebutkan bahwa **“Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan,”**¹.

Menurut Gomes **“Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”**².

Tingkat pendidikan yang tinggi serta didukung dengan keterampilan yang memadai akan membuka kesempatan bagi instansi untuk memberikan penghargaan dalam bentuk promosi jabatan, karena promosi jabatan merupakan motivasi bagi pegawai untuk lebih maju dan lebih mengembangkan bakat dan karir bagi pegawai tersebut.

Dengan adanya pemberian Promosi jabatan bagi pegawai secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta dapat meningkatkan rasa percaya diri. Karena promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan perusahaan mengenai kemampuan serta kecakapan/keterampilan pegawai untuk menjabat suatu jabatan dan tanggung

¹Edi Saputra Pakpahan, et.al., **“Pengaruh Pendidikan Dana Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)”** Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1, Summer 2014, hal 116-121

²Faustino Cardoso Gomes, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi, Yogyakarta, hal. 197.

jawab yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), dan tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan yang besar bagi pegawai tersebut.

Pentingnya promosi jabatan, yaitu untuk meningkatkan program pendidikan dan pelatihan agar menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan atau instansi yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman pegawai disemua level organisasi. Perusahaan atau instansi harus mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, modal, jenis pendidikan dan pelatihan serta departemen/level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya alih keterampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

Program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral dan potensi organisasi. Untuk melihat efektivitas program pendidikan dan pelatihan, maka instansi perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan para pegawai, yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Sehingga, penyelenggaraan yang dilakukan didalam pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mendukung karir pegawai yang dapat dicapai selama masa tugasnya dan mempunyai berbagai manfaat bagi pengembangan karir jangka panjang yang membantu pegawai menerima tugas dan tanggung jawab yang besar di waktu yang akan datang.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan

yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas yang diemban dalam organisasi seperti penerapan didalam pengembangan pendidikan dan pelatihan. Di samping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik, yaitu pemerintahan yang taat hukum, transparan, akuntabel, dan partisipatif agar mampu menjawab perubahan yang terjadi pada lokal, nasional, regional maupun global, diperlukan penyempurnaan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang didukung oleh aparatur yang profesional.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan program pengembangan pegawai yang dilakukan oleh suatu organisasi atau instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut, diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kesalahan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, peralatan dapat digunakan secara baik, dan sebagainya. Hasil dari dilakukannya pendidikan dan pelatihan ini memang tidak dirasakan secara langsung karena merupakan investasi jangka panjang.

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara berkelanjutan. Dengan demikian usaha peningkatan pegawai agar berkualitas, baik secara mental maupun kemampuan tidak boleh diabaikan. Dan pelatihan itu sendiri diberikan bukan hanya pada pegawai-pegawai baru tetapi juga kepada

pegawai-pegawai lama Karena adanya tuntutan dari tugas-tugas yang sekarang, ataupun untuk kenaikan pangkat.

Kantor kementerian agama kabupaten simalungun sebagai salah satu instansi yang harus mengimbangi perubahan dan perkembangan teknologi agar memberi melaksanakan fungsinya dengan baik. Salah satunya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, didalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan terdapat dua diklat, yaitu diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan. Diklat prajabatan adalah salah satu pelatihan yang diberikan kepada para Calon Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan agar dapat terampil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan padanya serta syarat dalam pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan diklat dalam jabatan yaitu diklat kepemimpinan.

Dalam Diklat kepemimpinan sangat diperlukan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural, karena diklat yang diberikan terhadap Pegawai Negeri Sipil didalam program pendidikan dan pelatihan, yaitu diklat struktural, namun struktural merupakan suatu kedudukan jabatan yaitu dari tingkat yang terendah hingga pada tingkat tertinggi.

Keberadaan Pegawai Negeri Sipil sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Dengan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan bagi PNS, maka diharapkan para birokrat dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal bagi instansi dan bagi masyarakat. Untuk menghadapi globalisasi dan modernisasi yang terjadi saat ini,

PNS sebagai ujung tombak Negara yang berfungsi melayani masyarakat harus mengikuti perkembangan zaman. Bukan hanya sekedar perkembangan teknologi, tetapi juga perkembangan pola pikir masyarakat.

Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, para pegawai akan mengalami perubahan dalam kegiatan kerjanya. Karena wawasan dan pengetahuan pegawai dari kegiatan tersebut akan bertambah. Mereka juga akan memiliki kerangka kerja di masa mendatang. Namun harus diakui pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun tidak semua hasil keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan, itu dapat secara efektif mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk jumlah pegawai yang kurang berkompeten dan latar belakang pendidikan pegawai mayoritas masih rendah.

Pada umumnya dapat kita ketahui bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan instansi. Semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya jika kinerja pegawai menurun atau tidak baik maka tujuan instansi akan semakin sulit untuk dicapai. Namun di dalam mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak perusahaan. Kinerja pegawai dapat juga dipengaruhi oleh kemampuan dari pegawai itu sendiri, seperti kerja keras.

Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun yang merupakan pelaksanaan peran pemerintahan dibidang Keagamaan secara teratur, yaitu efektif dan efisien. Fenomena yang

terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun merupakan adanya kesulitan dalam mengikuti peraturan-peraturan baru yang di selenggarakan oleh pihak pemerintah.

Pada pelatihan, materi yang diberikan, karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, penjadwalan waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, lokasi sehingga tercipta rencana program kerja pendidikan dan pelatihan untuk pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun. Karena dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, para pegawai akan mengalami perubahan dalam kegiatan kerjanya, karena wawasan dan pengetahuan pegawai dari kegiatan tersebut akan bertambah.

Adapun permasalahan lainnya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun yaitu penetapan jumlah pegawai yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan pada tahun 2014 sampai pada tahun 2016, terjadinya program pendidikan dan pelatihan yang mengalami jumlah yang tidak menentu setiap tahunnya dimana dari tahun 2014 jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berjumlah 28 pegawai dan menurun pada tahun 2015 dimana jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berjumlah 23 pegawai dan meningkat pada tahun 2016 dengan jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berjumlah 65 pegawai, karena hal tersebut telah menjadi ketetapan dari pemerintahan terhadap kantor kementerian agama kabupaten simalungun agar dapat memberikan program pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai yang lebih baik dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan tersebut, tetapi jika jumlah yang melakukan pendidikan dan pelatihan dengan

jumlah yang tepat maka program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan akan lebih efektif terhadap pegawai tersebut.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Program Pendidikan dan Pelatihan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun Tahun 2014-2016

Tahun	Karyawanyang mendapat pendidikan dan pelatihan
2014	28
2015	23
2016	65

Sumber: Kantor Kementerian Kabupaten Simalungun,(2017)

Kantor Kemeterian Agama Kabupaaten Simalungun berharap dengan adanya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia, membantu dalam peningkatan dan pengemabangan pribadi pegawai.

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa pada tahun 2016 kantor kemeterian agama kabupaten simalungun melaksanakan program pendidikan dan pelatihan pegawai, dapat dilihat dari Tabel 1.1 bahwa jumlah karyawan yang mendapat pendidikan dan pelatihan mencapai 65 pegawai, dengan adanya kenaikan peserta dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan Kantor Kemeterian Agama Kabupaten Simalungun mengharapkan adanya peningkatan kinerja pegawai.

Adapun penilaian penulis selama melakukan observasi untuk mengetahui bagaimana pegawai instansi yang ada di Kantor Kementerian Agama kabupaten

Simalungun penulis masih menganggap tidak adanya perbedaan kemampuan kinerja antara pegawai yang melakukan dan yang tidak melakukan program pendidikan dan pelatihan, jadi atas dasar itu penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun

1.2. Identifikasi Masalah

Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia pada suatu instansi adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih produktif.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang yang lain dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.
2. Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
3. Disiplin Kerja adalah suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

4. Motivasi Kerja adalah salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya agar lebih baik dan efektif dimasa yang akan mendatang.
5. Kemampuan Kerja adalah salah satu yang harus dimiliki oleh pegawai untuk dapat melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin di dalam sebuah perusahaan tersebut.
6. Perlengkapan dan Fasilitas. Perlengkapan adalah salah satu bentuk unit yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawainya sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut. Sedangkan fasilitas adalah sebagai sarana yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atas suatu pekerjaan yang dimiliki dalam sebuah perusahaan tersebut.

1.3. Batasan Masalah

Agar pembahasan menjadi lebih fokus sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun?

3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Universitas
Bagi institusi pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan di perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan konsep pendidikan dan pelatihan kinerja pegawai.
2. Bagi Instansi
Sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai dengan tujuan

untuk meningkatkan keberhasilan instansi sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi program selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Untuk memperluas wawasan dan menambah pengetahuan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai suatu pedoman dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dibidang yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.2 Pengertian Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup tenaga kerja baik pegawai, karyawan, buruh, manajer, dan lainnya untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Salah satu unsur MSDM yang paling menentukan kinerja organisasi adalah manusia sebagai tenaga kerja.

Dalam hal ini Manusia adalah tenaga kerja, pegawai atau buruh yang mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi disamping faktor yang lain seperti modal, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Manusia sebagai sumber daya fisik

Dengan energi yang tersimpan dalam ototnya, manusia dapat bekerja dalam berbagai bidang, antara lain : bidang perindustrian, transportasi, perkebunan, perikanan, perhutanan dan peternakan.

2. Manusia sebagai sumber daya mental

Kemampuan berfikir manusia merupakan suatu sumber daya alam yang sangat penting. Manusia mampu mengolah sumber daya alam untuk kepentingan hidupnya dan mampu mengubah keadaan sumber daya alam berkat kemampuan ilmu dan teknologinya. Oleh karena itu, manusia tidak dilihat hanya sebagai sumber energi, tetapi yang terutama adalah sebagai sumber daya mental yang sangat penting bagi perkembangan kebudayaan manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mental, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (sumber daya manusia) yang mengelolah faktor produksi lainnya tersebut. Namun perlu diingat bahwa sumber daya manusia merupakan masukan yang diolah oleh organisasi dan menghasilkan keluaran. Pegawai yang belum memiliki ketampilan dan keahlian akan dilatih sehingga menjadi pegawai yang terampil dan ahli. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengaturan yang meliputi masalah perencanaan, karena pendidikan berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pendidikan sangat berperan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu instansi. Pendidikan sangat diperlukan karena setiap individu dan instansi selalu berhadapan dengan perubahan sehingga pendidikan harus dilakukan secara *continue* atau berkesinambungan. Agar pegawai lebih

dapat memahami tugas-tugas baru yang diberikan kepadanya maka pendidikan diperlukan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas yang baru tersebut.

Menurut Sikula dalam Pakpahan, et.al disebutkan bahwa **“Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan.”**³.

Menurut Sutrisno dalam Ningrum **“pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.”**⁴.

Dari beberapa definisi tersebut, peneliti berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seorang pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, guna mencapai peningkatan produktivitas kerja yang sangat diharapkan oleh instansi atau perusahaan.

Jika program pendidikan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana organisasi, maka pegawai tersebut akan memperoleh suatu peningkatan, dengan begitu kinerja akan meningkat dan akan berpengaruh positif baik untuk organisasi maupun untuk pegawai tersebut.

Tetapi jika program pendidikan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi tidak berjalan sesuai rencana, maka kinerja pegawai akan menurun sama seperti sebelum mendapat program tersebut dan akan berpengaruh negatif baik instansi maupun pegawai tersebut.

³Pakpahan et al, Loc Cit.

⁴Widhayu Ningrum, et.al., **“Pengaruh Pendidikan Dana Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java)”** *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 6, No. 2, Desember 2013, hal

2.2.1. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai dalam kegiatan pendidikan. Tujuan pendidikan dapat dilihat dari beberapa segi, salah satu para ahli yang mengemukakan tujuan dari pendidikan :

Menurut Turere, **“Tujuan pendidikan pada hakekatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :**

1. Produktivitas Kerja.

Dengan pendidikan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena *technical skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.

3. Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin.

4. Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karier bagi setiap karyawan.

5. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

6. Konseptual.”⁵.

2.2.2. Indikator pendidikan

UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 dalam Pakpahan et al menyatakan, **“Indikator pendidikan, yaitu:**

1. Tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal)

2. Pendidikan nonformal”⁶

Berikut akan diuraikan indicator-indikator pendidikan:

1. Pendidikan Formal

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan.

⁵Verra Nitta Turere **“Pengaruh Pendidikan Dana Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis pertanian Kalasey”**Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3, Juni 2013, hal 10-19

⁶ Pakpahan et al, **Op.Cit**, hal 116-121

2. Pendidikan Nonformal

Merupakan pendidikan yang di selenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seorang pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, guna mencapai peningkatan produktivitas kerja yang sangat diharapkan oleh instansi atau perusahaan. Dalam pencapaian tujuan pendidikan ada berbagai faktor yang mempengaruhi pendidikan

tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan, salah satunya menurut kamil yaitu sebagai berikut:

Menurut Kamildalam Simanungkalit **“Faktor yang mempengaruhi pendidikan dapat dibagi menjadi lima, yaitu:**

1. **Faktor tujuan**
2. **Faktor pendidik**
3. **Faktor anak didik**
4. **Faktor alat**
5. **Faktor Alam sekitar”⁷.**

Berikut akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan:

1. Faktor tujuan, merupakan program pendidikan untuk mengembangkan kemampuan seseorang.

⁸Masrul Simanungkalit, **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Raya The Utama Medan**, Fakultas Ekonomi, Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2017. hal 10

2. Faktor Pendidik, dimana setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi seorang lain untuk mencapai tingkat kemampuan yang lebih tinggi.
3. Faktor anak didik, Yang disebut anak didik umumnya adalah setiap orang atau kelompok yang menerima pengaruh dari seseorang yang menjalankan kegiatan atau proses pendidikan.
4. Faktor alat, didefinisikan sebagai situasi yang diadakan secara sengaja untuk mencapai tujuan pendidikan.
5. Faktor Alam sekitar, didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada dilingkungan terdekat sampai lingkungan masyarakat dan lingkungan ujidaya.

2.3. Pengertian Pelatihan

Seseorang yang melaksanakan manajemen dengan sungguh-sungguh akan menggunakan latihan untuk mempermudah pekerjaannya. Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan masing-masing dipermudah dengan adanya latihan. Misalnya dalam menciptakan rencana-rencana yang efektif, menyusun struktur instansi yang baik, melimpahkan kekuasaan, menggiatkan pegawai-pegawai, dan mengusahakan agar tujuan dapat tercapai melalui cara-cara yang direncanakan, semuanya dipermudah dengan adanya latihan yang baik.

Pegawai-pegawai yang telah dilatih dengan baik biasanya akan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik dan mutu yang lebih baik dan membuat kesalahan yang lebih sedikit, apabila mereka mempunyai

pengetahuan dan pengertian tentang pekerjaan mereka, tentang hal saling tergantung dari pada satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya, mengetahui kebijaksanaan-kebijaksanaan dan prosedur-prosedur perusahaan. Selanjutnya semangat kerja dapat didorong setelah pegawai mengetahui apa yang harus dikerjakan.

Menurut Rae dalam Sofyandi mengemukakan, **“Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien”**⁸.

Menurut, Gomes **“Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”**⁹.

2.3.1. Manfaat pelatihan

Pelatihan dapat bermanfaat untuk menstabilisasikan tenaga kerja dari suatu bangsa, untuk menambah pengetahuan teknis dan ketangkasan, untuk memelihara kekuatan badaniah rohanian, serta untuk menambah kecakapan. Latihan cenderung mengurangi biaya produksi dan menambah hasil. Hasil ini biasanya dicerminkan oleh harga yang lebih rendah kepada pemakai (konsumen), namun dengan menambah harga-diri pekerjaan dan membuat dia merasa lebih puas, latihan menambah jumlah warganegara yang diinginkan dan yang merasa puas.

Menurut, Simamora dalam Salmah **“manfaat pelatihan, yaitu :**
1) menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas
2) mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima

⁸Herman Sofyandi, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu, Cetakan Pertama, 2008, Hal 113

⁹Gomes, Loc Cit.

- 3) membantu dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi karyawan
 4) memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.”¹⁰.

2.3.2. Prinsip-prinsip Pelatihan

Diantara pengembangan dan bidang pelatihan pada tahun-tahun belakangan ini telah mengakui bahwa seluruh proses latihan dapat dibuat jauh lebih efektif dengan menyelidiki prinsip-prinsip latihan tertentu yang dapat diterapkan secara luas. Banyak orang telah mempelajarinya melalui riset dalam pendidikan mengenai apa yang disebut prinsip-prinsip mengajar dan belajar.

Menurut Kamil, “Prinsip-prinsip umum agar pelatihan berhasil yaitu sebagai berikut :

1. Prinsip perbedaan individu
2. Prinsip Motivasi
3. Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih
4. Prinsip belajar
5. Prinsip partisipasi aktif
6. Prinsip pada fokus pada batasan materi
7. Prinsip diagnosis dan korelasi
8. Prinsip pembagian waktu
9. Prinsip keseriusan
10. Prinsip kerjasama
11. Prinsip metode pelatihan
12. Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata.”¹¹.

¹⁰Ninin Non Ayu Salmah, “Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu”, Vol. 2, No.3, Sptember 2012. hal 279

¹¹Mustofa Kamil, Model Pendidikan dan Pelatihan (konsep dan aplikasi), Alfabeta, Bandung, 2012 hal 11

2.3.3. Indikator Pelatihan

Menurut Gomes, “**indikator-indikator yang digunakan dalam program pelatihan antara lain :**

- 1. Fasilitas pelatihan**
- 2. Instruktur pelatihan**
- 3. Materi pelatihan**
- 4. Waktu pelatihan**
- 5. Manfaat pelatihan”¹².**

Berikut akan diuraikan indikator-indikator yang digunakan dalam program pelatihan :

1. Fasilitas Pelatihan

Fasilitas yang digunakan dalam pelatihan mencakup semua alat peraga atau peralatan lain yang dapat digunakan untuk membantu memudahkan pelaksanaan pelatihan. Instruktur dan peserta pelatihan sering lebih terbantu memahami materi pelatihan dengan berbagai perlengkapan alat peraga, sehingga keberadaan perlengkapan yang berhubungan dengan materi pelatihan sangat penting.

2. Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan merupakan orang yang sudah cukup menguasai materi pelatihan yang akan dibahas dalam pelaksanaan pelatihan. Instruktur tersebut dapat berasal dari karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan cukup baik dan dapat pula berasal dari lembaga pelatihan atau orang yang secara khusus dipersiapkan untuk melakukan pelatihan. Tetapi sebaiknya instruktur akan lebih baik apabila berasal dari kalangan spesial yang secara khusus dididik untuk melakukan pelatihan.

¹²Gomes Op.cit 215

3. Materi Pelatihan

Merupakan bahan ajaran yang menjadi pokok pelatihan, dimana bahan ajaran telah disusun sedemikian rupa agar mudah dipahami. Materi pelatihan harus berhubungan dengan kepentingan peserta pelatihan agar lebih bermanfaat dalam menunjang penyelesaian pekerjaan yang ditanganinya.

4. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan dapat dilakukan sambil bekerja dan dapat pula diberikan waktu khusus. Terdapat banyak karyawan yang membagi waktu sehari-hari untuk bekerja dan untuk menjalani pelatihan secara bersamaan, sehingga apa yang dipelajari dapat secara langsung diterapkan ditempat kerja. Namun untuk karyawan dengan jenis pelatihan tertentu sulit dilakukan sambil bekerja, karena pelatihan tersebut mungkin membutuhkan pelatihan khusus.

5. Manfaat Pelatihan

Pelatihan ditunjukkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan. Oleh karena itu program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar semua peserta pelatihan memperoleh manfaat yang maksimum dari pelaksanaan pelatihan.

2.3.4. Tujuan pelatihan

Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta ketrampilan yang digunakan dalam melakukan pekerjaan mereka saat ini. Sementara batasan yang lebih luas menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan cakupan dari pengembangan serta

memfokuskan individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun masa yang akan datang.

Menurut Moekijot, dalam Kamil **“Tujuan umum Pelatihan yaitu sebagai berikut :**

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan diselesaikan dengan baik cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional,
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan pegawai lainnya dan dengan manajer”¹³.

Menurut Marzuki dalam Kamil, **“Ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan yaitu :**

- a. Memenuhi kebutuhan Organisasi
- b. Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standard an kecepatan yang telah di tetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman.
- c. Membantu para pemimpin organisasai dalam melaksanakan tugasnya.”¹⁴.

2.3.5. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud dan pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut.

MenurutTurere **“Pelatihan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja.Sedangkan pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja.”**¹⁵

Selain itu, pendidikan berhubungan dengan menjawab *How* (bagaimana) dan *Why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan.Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk

¹³Mustofa Kamil **Op.Cit**, hal. 11.

¹⁴**Ibid.**

¹⁵,Verra Nitta Turere.**Op.Cit**, hal. 10-19

mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti sempit terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin.

2.4. Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Menurut Armstrong dan Barondalam Wibowo, **“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”**¹⁶.

Menurut Prawirosentono dalam Tampubolon mengemukakan bahwa **“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”**¹⁷.

Berdasarkan pengertian beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam

¹⁶Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi Keempat, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014. hal. 7.

¹⁷Biatna Dulbert Tampubolon, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*, jurnalStandardisasi, Vol. 9, No. 3, Summer2007, hal 106-115

suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Bila pegawai dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik. Suatu instansi tentunya terdiri dari banyak pegawai baik bawahan maupun atasan, yang mempunyai perilaku sendiri-sendiri seperti cekatan atau tanggapan, hadir tepat waktu dan rajin.

Dimana setiap individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi terhambat, maka pegawai tidak dapat mencapai standar kerja, yang akibatnya tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Jadi seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai dengan yang diharapkan.

2.4.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik.

Menurut dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu: Para ahli memberi pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain menurut Wirawan yaitu sebagai berikut :

- a. **Faktor internal pegawai.**
- b. **Faktor-faktor lingkungan internal organisasi.**
- c. **Faktor lingkungan eksternal organisasi”¹⁸.**
 - a. Faktor internal pegawai yaitu faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.
 - b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bahwa di dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. karena sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi.
 - c. faktor lingkungan eksternal organisasi merupakan keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, Misalnya krisis ekonomi dan keuangan.

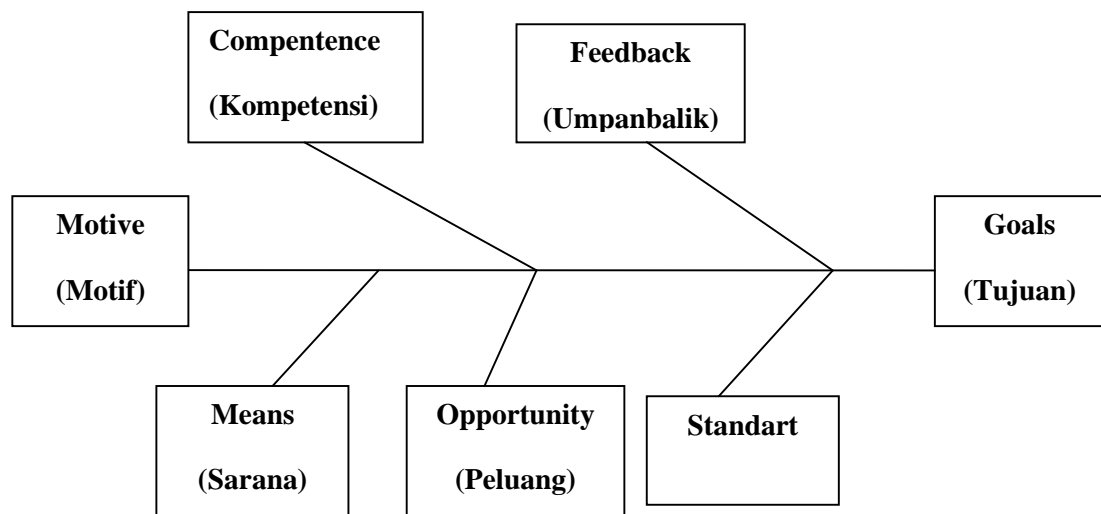
2.4.2. Indikator Kinerja

Kinerja tidak bisa dinilai hanya ketika seorang pegawai pada waktu tertentu berbuat kesalahan, akan tetapi kinerja seseorang dinilai dari hasil akhir dia bekerja dan proses pekerjaan yang dia lakukan. Untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut.

¹⁸Wirawan. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hal. 6.

Menurut Wibowo, “terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja”¹⁹.

Ketujuh indikator kinerja tersebut adalah :



Gambar 2.1
Indikator Kinerja

Sumber : Wibowo, **Manajemen kinerja**, Edisi Keempat, 2014

Dari gambar 2.1 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan, yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan atau ditingkatkannya kinerja individu, kelompok dan organisasi. Sehingga kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan.

¹⁹Wibowo, **Op. Cit.**, hal. 86.

2. Standar

Beberapa penting memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau dalam organisasi ada standar menjawab pertanyaan kapan kita sukses atau gagal. Dalam hal ini kinerja seseorang dikatakan berhasil dan sukses jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian ke arah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi pegawai

melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan dalam melakukan pekerjaan.

7. Peluang

Didalam organisasi/instansi pemerintah, pekerja perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan pegawai.

Dari tujuan indikator diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu kinerja individu maupun instansi jika ingin berhasil dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi tidak mengutamakan persyaratan melainkan memberikan standar di dalam organisasi/instansi agar tujuan dapat diselesaikan dan kapan kita sukses atau gagal di dalam Instansi tersebut harus memiliki umpan balik yang mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja, agar bias mencapai tujuan.

Selain itu instansi harus memiliki alat dan saran agar dalam melakukan suatu kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan lancer, serta suatu organisasi harus menjadi alasan bagi pegawai untuk melakukan sesuatu. Dan pegawai memilki kompetensi agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar serta memberikan motif atau alasan bagi pegawai untuk melakukan sesuatu yang berguna untuk organisasi/instansi.

2.4.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu instansi secara efektif dan efisien, karena adanya

kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam instansi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan instansi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Essentials dalam Wibowo, **“Penilaian kinerja adalah metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang di berikan”**²⁰.

Dengan demikian, penilaian kinerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan pegawai tersebut dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan balas jasanya dinaikkan.

2.4.4. Evaluasi Kinerja

Kegiatan evaluasi kinerja dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing pegawai dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif jika pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaannya yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Evaluasi kinerja terhadap pegawai biasanya dilakukan oleh pihak manajemen atau biasanya atasan ditunjuk secara langsung untuk memberikan penilaian sebagai hasil dari evaluasi kinerja.

²⁰ **Ibid.** hal 188

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, **“Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel”**²¹.

2.5. Tinjauann Empiris

Ada beberapa tinjauan empiris yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Masrul, dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Raya Teh Utama Medan”**²², Menyatakan bahwa variable pendidikan dan pelatihan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai.
- 2) Penelitian yang dilakukan Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)”**²³, Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel pendidikan (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan Variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat

²¹ **Ibid.** hal. 225.

²² Masrul Simanungkalit, **Op.cit.**

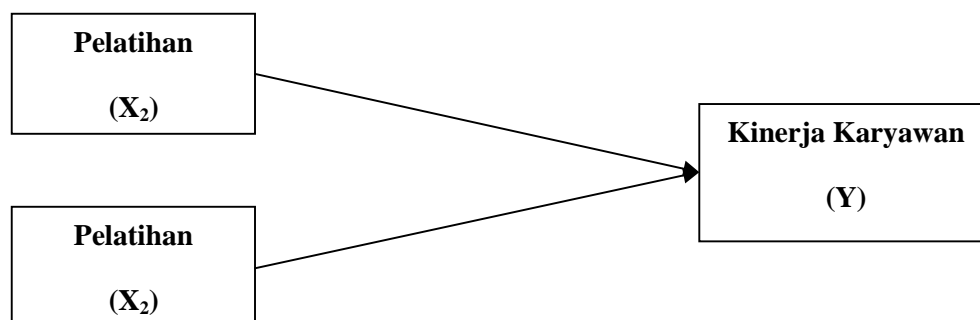
²³ Pakpahan et al, **Op. Cit**, hal 116-121

pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan pendidikan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan.

2.6. Kerangka berpikir

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah instansi/organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Sehingga dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan, diharapkan kinerja pegawai akan meningkat atau menjadi lebih baik dibandingkan dengan sebelum diadakan pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk diadakan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Berfikir

2.7. Rumusan Hipotesis

Sugiyono mengemukakan **“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”**²⁴.

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun.
3. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun.

²⁴Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Keenam Belas, Alfabeta, Bandung, 2012, hal. 93.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner dalam pengumpulan data. Dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik inferensial/induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah data dan menganalisis data sampel. Tempat penelitian ini berlokasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”**²⁵.

²⁵Ibid.,Hal. 115

Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai selain honor, guru dan pengawas Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun sebanyak 112 orang pegawai.

Menurut Sugioyono, “**Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut**”²⁶.

Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel yang akan di ambil

N : Jumlah populasi

e² : persen yang digunakan 10%

Berdasarkan Rumus di atas maka diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{112}{1 + 112(0,1)^2}$$

$$n = \frac{112}{2,12} = 53$$

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 responden.

²⁶Ibid., hal. 116.

3.3. Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel “*purposive sampling*”, yaitu peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Jadi, sampel diambil secara tidak acak tetapi ditentukan sendiri oleh peneliti. Purposive sampling juga disebut judgmental sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan “penilaian” (*judgment*) peneliti meneliti siapa-siapa saja yang pantas (memenuhi persyaratan) untuk dijadikan sampel, yaitu pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan .

3.4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti menggunakan alat pengumpulan data melalui :

- 1) Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan tulisan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. secara teoritis karena data ini tidak dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian.
- 2) Penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mengamati faktor-faktor yang relevan dengan objek yang diamati.
- 3) Wawancara, yaitu suatu bentuk pengumpulan informasi dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan responden yang menjadi subjek penelitian maupun dengan pihak lain yang terkait dengan masalah yang diteliti.

- 4) Kuesioner (angket), merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih. Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala *Likert* dengan menggunakan ukuran interval. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan indikator-indikator tiap variabel penelitian.

3.5. Instrumen Penelitian

Sugiyono mengemukakan bahwa **“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”**²⁷. Instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data berupa angket yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel, yang diukur dengan skala likert yang terdapat pada tabel 3.1

²⁷**Ibid.**, hal. 146.

Tabel 3.1
Variabel Dan Indikator

Variabel	Defenisi Opersional	Indikator	Skala Likert
Pendidikan (X ₁)	Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik, dan metode belajar-mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	1. Tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) 2. Pendidikan nonformal	Likert
Pelatihan (X ₂)	Pelatihan adalah proses membuat pegawai-pegawai untuk memperoleh aktivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap	1. Fasilitas pelatihan 2. Instruktur pelatihan 3. Materi pelatihan 4. Waktu pelatihan 5. Manfaat pelatihan	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.	1. Tujuan 2. Standart 3. Umpan Balik 4. Alat 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Likert

3.6. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala *likert*. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dilakukan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan

komunikatif. **Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial**²⁸. Jawaban dari item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dan sangat positif, sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata.

Penulis memperoleh langsung data-data yang dibutuhkan berdasarkan dari keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui angket (kuisisioner) yang telah disebar dengan metode skor, pemberian skor ini digunakan sistem skala lima terdapat pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, **Metode penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung, 2012, hal. 133²⁹

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan kesahihan suatu instrumen sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

²⁸**Ibid.**, hal. 132.

²⁹**Ibid.**, hal. 133.

Uji Reliabilitas biasa bertujuan untuk memperoleh instrumen yang benar-benar dapat dipercaya.

Menurut Nunnally dalam Ghozali³⁰ **konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:**

1. **Jika Cronbach's Alpha > 0,60 variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.**
2. **Jika Cronbach's Alpha < 0,60 variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.**³⁰

Uji Validitas dan Realibilitas digunakan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian ini dikatakan data yang valid. Alat ukur yang peneliti gunakan adalah dalam bentuk kuisioner yang akan diberikan kepada setiap karyawan yang ada di perusahaan.

3.8. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat *Normal Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data

³⁰Imam Gozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Grasindo, Jakarta, 2008, hal 42

sehingganya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.

2. Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria Uji Normalitas :
 - Apabila $p\text{-value (pv)} < (0,05)$ artinya data tidak berfungsi normal.
 - Apabila $p\text{-value (pv)} < (0,05)$ artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah group mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen tersebut homoskedestisitas. Sedangkan, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan di atas kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah Multikolinieritas. Hal ini menyebabkan koefisien menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dilakukan untuk mendeteksi Multikolinieritas dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor (VIF)* hitungannya. Model regresi dikatakan terbatas

dari Multikolinieritas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.

3.9. Uji Hipotesis

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Kemampuan dan Motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 20.0 for Windows*.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:	Y	=Kinerja
	a	=Konstanta
	X ₁	=Motivasi
	X ₂	=Budaya Organisasi
	b ₁	=Koefisien Regresi Motivasi
	b ₂	=koefisiesi Regresi Budaya Organisasi
	e	=Standar Error

b. Uji Parsial (uji-t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka:

H_0 : ditolak dan H_1 : diterima

Artinya variabel X berpengaruh nyata terhadap variabel Y

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka:

H_0 : diterima dan H_1 : ditolak

Artinya variabel X tidak berpengaruh nyata terhadap variabel Y

c. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F merupakan uji serentak untuk mengetahui variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

d. Uji Determinan (R^2)

Uji Determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika koefisien determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

