BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam era teknologi informasi dan komunikasi, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat. Untuk mengimbangi kondisi tersebut, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap diperlukan oleh suatu instansi. Jika suatu instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kegiatan atau pekerjaan yang berlangsung di dalam instansi tersebut akan terhambat.

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 (diklat).

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. 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 pekerjaannya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi akademik yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman pegawai di semua level organisasi. Akademik harus mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, model, jenis pendidikan dan pelatihan serta departemen/level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya alih kepemimpinan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

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.

Program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral dan potensi organisasi. Untuk melihat efektivitas program pendidikan dan pelatihan, maka akademik perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan para pegawai, yang berdampak pada peningkatkan prestasi kerja.

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 di emban dalam organisasi. 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 pencapaian tujuan organisasi. Dalam rangka mewujudkan kepemerintahan 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 penyelenggaran pemerintahan yang didukung oleh aparatur yang professional.

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 Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan tidak semua hasil keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan itu dapat secara efektif mempengaruhi kinerja pegawai.

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.

Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan untuk mengadakan Pendidikan dan Pelatihan yaitu hanya dapat mendidik dan melatih para pegawai yang berkecimpung di dunia penerbangan baik swasta, BUMN maupun pemerintah. Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governence*) mutlak di perlukan adanya aparatur pemerintah yang berkualitas, teruji dan yang baik professional.

Perbaikan kualitas sumber daya manusia bagi pegawai pemerintah dapat di mulai dari sistem penerima pegawai. Sistem penerimaan pegawai yang baik dan benar, sudah tentu hak ini akan mendapatkan tenaga bagi aparatur negara berkualitas baik dan sesuai dengan kompetensi yang di butuhkan. Disamping hal tersebut, perlu di perhatikan pula terhadap pembinaan pada saat bertugas yang antara lain dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui mengikut sertakan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai yang Mendapatkan Program Pelatihan
Tahun 2016

Tahun	Jumlah pegawai yang mendapat Pelatihan	Presentase (%)
2014	37	26,2
2015	48	34,1
2016	56	39,7
Total	141	100

Sumber : Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa setiap tahunnya Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan melakukan program pelatihan. Jumlah pegawai yang mendapat program pelatihan juga meningkat dari 37 orang pada tahun 2014 menjadi 48 orang pada tahun 2015 dan kembali meningkat menjadi 56 orang pada tahun 2016.

Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan adalah pendidikan tinggi di bawah Kementrian Perhubungan, dengan tugas pokok melaksanakan pendidikan profesional program diploma bidang keahlian teknik dan keselamatan penerbangan yang terbuka bagi umum. Saat ini kinerja pegawai pada

Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan tergolong baik. Hal ini terlihat dari data pada Tabel 1.2.

Table 1.2
Kinerja Pegawai Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan Tahun 2016

Tahun	Nilai SKP	Perilaku Kerja Pegawai						Rata-rata	Nilai Prestasi Kerja	Kriteria
		Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja sama	Kepemimpi-nan			
2014	88,96	80,90	81,39	80,96	80,81	80,71	82,38	82,30	86,30	**Baik**
2015	89,04	81,05	81,51	81,06	81,06	81,00	82,77	82,50	86,42	**Baik**
2016	89,62	81,29	81,53	81,28	81,14	81,22	83,12	82,74	86,87	**Baik**

Sumber: Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan Tahun 2017

Penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan berdasarkan sasaran nilai SKP dan perilaku kerja. Nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) adalah target kerja pegawai yang ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Penilaian SKP terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan, perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan. Penilaian perilaku kerja pegawai terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Bobot penilaian SKP yaitu 60% dan bobot penilaian perilaku kerja pegawai yaitu 40%.Dimana nilai Prestasi Kerja dinyatakan dengan angka dan sebutan, yaitu: 91 –ke atas: sangat baik; 76 –90: baik; 61 –75: cukup; 51 –60: kurang; 50 ke bawah: buruk.

Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan pada tahun 2014-2016 masih berada dibawahnilai prestasi kerja. Dimana penentuan

kriteria dilihat dari nilai prestasi kerja. Sehingga perlu dilakukan penelitian apakah faktor kepemimpinan dan budaya organisasidapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini akanmenganalisa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pergawai. Dimana penelitian iniakan dilakukan pada ATKP Medan.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **"PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA AKADEMIK TEKNIK DAN KESELAMATAN MEDAN".**

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang dikemukakan di atas, salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan 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.

Adapun 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 sebuahn 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. Oleh karena itu, maka 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 perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. **Bagaimana pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP)?**
2. **Bagaimana pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP)?**
3. **Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP)?**

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Akademik Teknik dan Keselamatan penerbangan (ATKP) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Akademik Teknik dan Keselamatan penerbangan (ATKP) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Akademik Teknik dan Keselamatan penerbangan (ATKP) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

   Bagi institusi pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan diperpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan konsep pendidikan dan pelatihan kinerja pegawai.

2. Bagi Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan

   Sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi akademik dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan keberhasilan akademik 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

2.1.1 Pendidikan dan Pelatihan

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 dikelolah 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 mental yang sangat penting.Manusia mampu mengolah sumber daya mental untuk kepentingan hidupnya dan mampu mengubah keadaan sumber daya mental 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 pencapain 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.

2.1.2 Pengertian Pendidikan

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 Usman, disebutkan bahwa **"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"[1].**

Menurut Hasibuan dalam Raffles mengemukakan bahwa **"Pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh"[2].**

Dari beberapa defenisi 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. Dimana pendidikan pada hakekatnya adalah usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan baik didalam dan diluar pegawai dan berlangsung seumur hidup. 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

---

[1]Husaini Usman, ***Manajemen*,** Bumi Aksara, Jakarta, 2011. Hal, 11

[2]Raffles, Hendra, Yantje, ***"Pengaruh Pendidikandan Pelatihan Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Manado"*, Manado.** Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol. 4, No. 3, 2016, hal 1-9

mendapat program tersebut dan akan berpengaruh negatif baik instansi maupun pegawai tersebut.

2.1.3 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"**[3]

Berikut akan diuraikan indicator-indikator pendidikan:

1. Pendidikan Formal

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

2. Pendidikan Nonformal

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

2.1.4 Tujuan pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransef suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini berarti bahwa pendidikan hakikatnya bertujuan mengubah tingkah pendidikan.

---

[3] Edi Saputra Pakpahan, et.al.,***"Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)"*** Jurnal Administrasi Publik (JAP), malang. Vol.2, No.1, Summer 2014, hal 118

Menurut Notoatmodjo dalam Hasan tujuan pendidikan adalah **"Deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan periode tertentu".**[4]

Sehingga tujuan pendidikan mewujudkan terciptanya peserta didik yang aktif, kreatif, serta tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efesien.

2.2 Pengertian Pelatihan

Seseorang yang melaksanakan manajemen dengan sungguh-sungguh akan menggunakan latihan untuk mempermudah pekerjaanya. Dimana perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan masing-masing akan dipermudah dengan adanya latihan.

Simamora dalam Kamil mengartikan **"Pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu".**[5]

Faustino mengemukakan **"Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya"**[6]**.**

---

[4]Hasan Basri dan Rusdiana, **Manajemen Pendidikan dan Pelatihan,** Pustaka Setia, Bandung. 2015. Hal. 39

[5] Mutofa Kamil, **Model pendidikan dan Pelatihan (konsep dan Aplikasi),** Alfabeta, Bandung. 2010. Hal. 4

[6] Faustino Cardoso Gomes, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Andi, Yogyakarta. 2003. hal. 197

Sehingga adanya pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai kinerja yang baik. Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja seseorang. Dengan mengikuti pelatihan seorang pegawai mempunyai modal sebagai bekal untuk dapat memperbaiki sistem kerja yang menjadi tanggung jawabnya menjadi lebih baik. Hal ini tentu saja berpengaruh pada hasil kerja yang dilakukannya.

2.2.1 Indikator pelatihan

"Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam program pelatihan antara lain :
1. Fasilitas pelatihan
2. Instruktur pelatihan
3. Materi pelatihan
4. Waktu pelatihan
5. Manfaat pelatihan"[7].

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.

---

[7] Jhon Reffereson Marpaung, **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Simalungun,** Universitas Hkbp Nommensen, Medan. 2017. hal. 21

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.

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 ditunjukan 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.

2.2.2 Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Samsudin:
"Pendidikan sebagai berikut, *Development is a longterm educational proses utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose*"[8].

Menurut Sastrohadiwiryo :
"Pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan. Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori"[9].

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk meningkatkan produktivitas pegawai, pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Dengan mencangkup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian, dan penilaian kegiatan umum dan pelatihan khusus bagi para pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Menurut Basri dan Rusdiana, pendidikan dan pelatihan memiliki perbedaan sebagai berikut :

---

[8] Sadili Samsudin, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Pustaka Setia,Bandung, 2010, hal. 110.

[9] Siswanto Sastrohadiwiryo, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,** Bumi Aksara, Jakarta. 2002, hal 199.

Tabel 1.3
Perbedaan istilah Pendidikan dan Pelatihan

No	Aspek	Pendidikan	Pelatihan
1.	Pengembangan Kemampuan	Menyeluruh (overal)	Mengkhusus (specific)
2.	Area kemampuan (penekanan)	Kognitif, afektif, psikomotor	Psikomotor
3.	Jangka waktu	Panjang (long term)	Pendek (short term)
4.	Materi	Lebih umum	Lebih khusus

Sumber: Basri dan Rusdiana, **Manajemen Pendidikan dan Pelatihan,** Cetakan ke-1, Pustaka Setia, Bandung, hal.29.

Dapat diketahui bahwa kegiatan pendidikan lebih luas ruang lingkupnya, yaitu mencakup kognitif, efektif dan psikomotor serta dapat berlangsung sepanjang hayat, metode yang diberikan bersifat konverisional dan akhir dari kegiatan seseorang akan mendapatkan gelar. Adapun pelatihan memiliki ruang lingkup yang terbatas sesuai dengan tuntutan kebutuhan pada saat sekarang.

2.2.3 komponen – komponen yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

Untuk mencapai keberhasilan dalam komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Menurut mangkunegara dalam I ketutDartha mengemukakan bahwa terdapat komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diklat yaitu:

1. **"Tujuan dan sasaran dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.**
2. **Para pelatih (*trainer*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.**
3. **Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan yang hendak dicapai.**
4. **Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan peserta .**

5. **Peserta pelatihan dan pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan"[10].**

Dalam komponen – komponen diatas para pegawai harus lebih memperhatikan komponen yang diterapkan, agar mencapai tujuan, kualitas diri dan memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh akademik.

2.2.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan dan pelatihan

Dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pelatihan ada berbagai faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan.

Menurut Yoder dalam ketut mengemukakan agar training dan pengembangan dapat berhasil dengan baik maka harus diperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan diklat, yaitu:

1. **"perbedaan individu pegawai,**
2. **hubungan dengan analisis jabatan,**
3. **motivasi**
4. **partispasi aktif**
5. **seleksi peserta Diklat**
6. **metode pelatihan dan pengembangan"[11].**

Faktor- faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan tersebut memberikan pandangan agar tidak adanya perbedan diatara para pegawai, melakukan hubungan yang baik terhadap atasan, rekan maupun bawahan, lebih memotivasi pegawai satu dengan yang lainnya.

---

[10]I Ketut Dharta, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada secretariat kota Malang", malang. Jurnal Modernisasi, Vol 6. No 2, hal 145.

[11]I Ketut Dharta, **Op. Cit,** hal 145.

2.3 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. Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Kinerja seseorang dapat dilihat dari proses bekerja.

> Menurut Noor **"Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional"[12].**

> Menurut Mangkunegara **"Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"[13].**

Dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja *(output)* baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

---

[12] Juliansyah Noor, **Penelitian Ilmu Manajemen,** Prenadamedia Group, Jakarta, 2013. hal, 270.

[13] Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,** Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013. hal, 67.

kepadanya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Dengan fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

2.3.1 Manfaat pengukuran kinerja

Menurut Nawawi **"Dalam kaitan ini berarti bahwa pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk:**

1) **Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.**
2) **Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.**
3) **Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.**
4) **Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan system pengukuran kinerja yang telah disepakati.**
5) **Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.**
6) **Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.**
7) **Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.**
8) **Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.**
9) **Menunjukan peningkatkan yang perlu dilakukan.**
10) **Mengungkapkan permasalahan yang terjadi"[14].**

Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi pemerintah dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program instansi/pemerintah dapat diukur dan dievaluasi.

---

[14] Ismail Nawawi Uha, **Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja,** Prenadamedia Group, Jakarta, 2013, hal, 235.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Menurut simamora dalam mangkunegara, **"kinerja *(performance)* dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:**

a. Faktor individual yang terdiri dari:
   1) Kemampuan dan keahlian
   2) Latar belakang
   3) Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
   1) Persepsi
   2) Attitude
   3) Personality
   4) Pembelajaran
   5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
   1) Sumber daya
   2) Kepemimpinan
   3) Penghargaan
   4) Struktur
   5) *Job design*"[15].

2.3.3 Indikator kinerja Pegawai

Indikator kinerja dan *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja *(performance measures)*, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

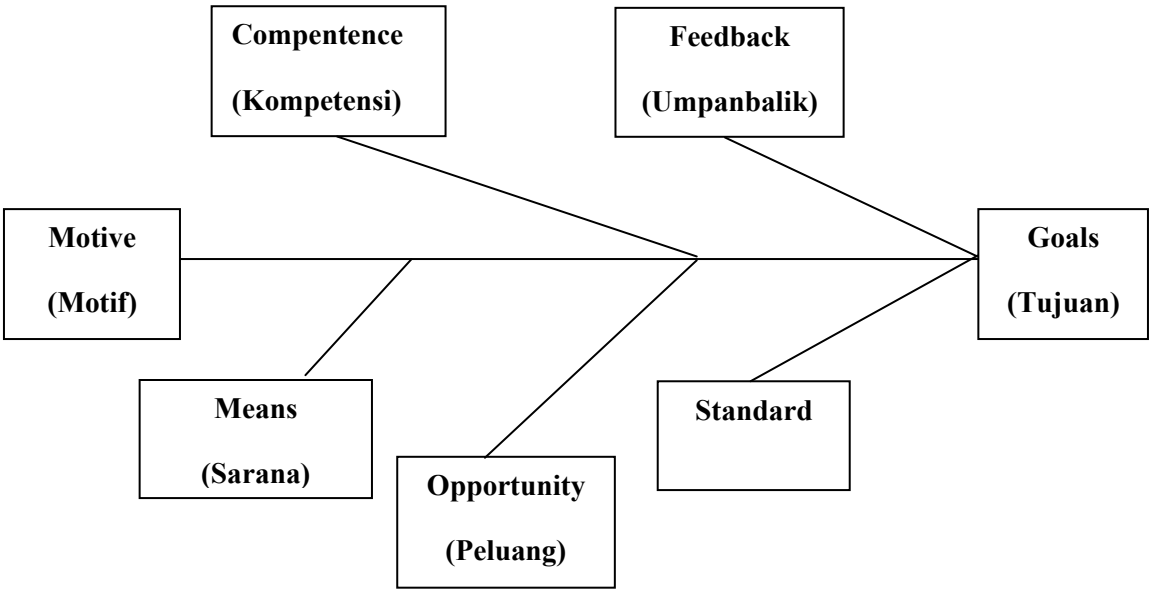
Menurut Wibowo, **"Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting yaitu tujuan dan motif.Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja"[16].**

---

[15] Anwar Prabu Mangkunegara, **Evaluasi Kinerja SDM,** Refika Aditama, 2005, hal. 14.
[16]Wibowo, **Manajemen Kinerja,** Edisi Keempat, Rajagrafindo Persada, 2014, hal 85.

Gambar 2.1 : Indikator Kinerja

Ketujuh indikator kinerja tersebut adalah :



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 dating. 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.

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 saran 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 oersyaratan 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

Di dalam organisasi/instansi pemerintah, pekerja perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang di dorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan pegawai.

Dari tujuan indikator diatas dapat di simpulkan 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.

2.3.4 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode waktu tertentu. Seorang karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu memiliki sejumlah hasil penilaian kinerja. Penilaian ini boleh jadi telah dibuat oleh beberapa supervisor sebelumnya.

Menurut Dharma **"penilaian kinerja adalah proses delapan langkah kegiatan sebagai berikut:**

1. **Menghimpun informasi tentang kinerja karyawan. Tinjau kembali rencana kerja yang mungkin telah dibuat bagi karyawan bersangkutan.**
2. **Teliti setiap kejadian yang dapat mempengaruhi penilaian anda. Jika keadaan telah banyak berubah sejak disusunnya rencana kerja, anda harus memperhitungkan waktu.**
3. **Tinjau kembali format penilaian anda dan cantumkan hal-hal yang harus tercakup.**
4. **Cantumkan tugas atau tanggung jawab pokok dari karyawan yang anda nilai.**
5. **Bandingkan kinerja karyawan dengan kriteria yang telah ditetapkan.**
6. **Catat adanya hasil yang tidak direncanakan sebelumnya. Semua kegiatan lain mungkin sekali terjadi dan tidak tercantum sebagai**

"tanggung jawab utama" tetapi penting artinya dalam penilaian secara menyeluruh.

7. **Catat bidang-bidang yang disarankan untuk ditingkatkan. Saran peningkatan ini akan sangat membantu karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja.**
8. **Periksa ketelitian, kelengkapan, dan kesesuaian waktu format penilaian."[17].**

2.3.5 Upaya peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam Sutrisno **"mengemukakan adanya empat cara, yaitu:**

1. **Dikriminasi**
   Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.
2. **Pengharapan**
   Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi.
3. **Pengembangan**
   Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.
4. **Komunikasi**
   Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya"[18].

2.3.6 Evaluasi Kinerja

Suatu proses kinerja, apabila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau *prestasi kerja.* Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan *penilaian* terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau

---

[17] Agus Dharma, **Manajemen Supervisi, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004. hal, 367.**
[18]Edy Sutrisno, **Budaya Organisasi,** Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2010, hal, 184.

individu. Evaluasi kinerja akan memberikan *umpan balik* terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibobo **"Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluative atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personil"**[19]

Evaluasi juga memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya, evaluasi kinerja dipergunakan sebagai dasar untuk mengalokasi *reward.* Keputusan tentang siapa yang mendapatkan kenaikan upah dan reward lain sering dipertimbangankan melalui evaluasi kinerja.

2.4 Hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematik. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

---

[19] Wibowo, M.Phil, **Manajemen Kinerja,** Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hal, 375.

Kinerja pegawai sangat erat hubungannya dengan masalah pelatihan, pengembangan, kenaikan pangkat serta masalah struktur gaji. Informasi secara rutin mengenai prestasi sangat dibutuhkan untuk turut serta dalam menentukan kebijaksanaan dibidang personalia. Hal ini dapat kita sadari karena manusia merupakan sumber daya penting mencapai keberhasilan kerja.

2.5 Tinjauan Empiris

Ada beberapa tinjaun empiris yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini yatu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dhany, Satrio, Gutomo, dengan judul **"Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan Daerah Samarinda"[20],** pengambilan data dilakukan dengan pengumpulan data primer melalui koesioner, sedangkan metode analisis menggunakan *SPSS*versi 24 menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil koefisien arah regresi Y= 1,235 + 0,691X dan nilai R *square* sebesar 0,320, uji t menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian yang dilakukan dengan Edy Saputra, Siswidiyanto, Sukanto dengan judul **"Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

[20]Dhany Satrio Gutomo,***"Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan Daerah Samarinda"*** Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 5, No. 2, 2017, hal 425-435

(Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang"[21], penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai uji F_{hitung} = 9,222 > F_{tabel} = 3,195 demikian pula dengan uji parsial dengan uji t untuk variabel pendidikan diperoleh t_{tabel}(3,298>2.011) dan nilai signifikan sebesar 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel pelatihan yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.593 dengan signifikasi sebesar 0,0556. Nilai t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} (0.593<2.011) dan nilai signifikasi lebih besar daripada α = 0.05. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6 Kerangka berpikir

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Notoatmodjo dalam Gutomo mengemukakan bahwa **"Pendidikan menurut para ahli ialah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan"[22].**

Menurut Basri, mengemukakan bahwa **"Pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan yang tujuannya untuk mengingat kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang"[23]**

---

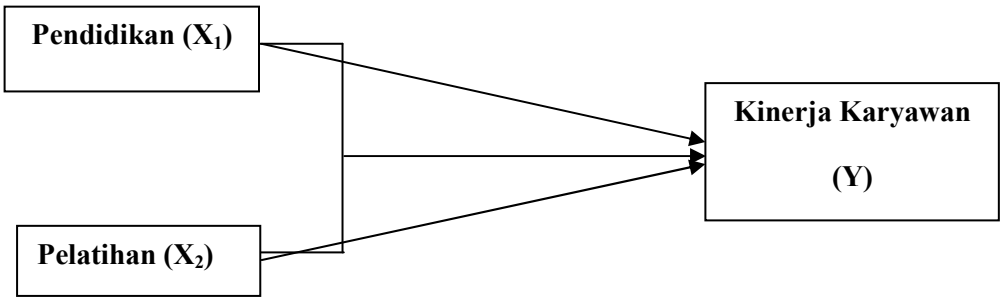
[21] Edi Saputra Pakpahan, **Op. Cit.,** hal 118
[22] Dhany Satrio Gutomo, **Op. Cit,. hal 427**
[23] Hasan-Rusdiana, **Op. Cit.,** hal 29

Menurut Sutrisno, mengemukakan bahwa **"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu 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"[24].**

Pembekalan dapat dilakukan melalui pemberian pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diberikan kepada mereka. Dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan 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 Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.

Dimensi – dimensi program pendidikan dan pelatihan haruslah terlaksana dengan baik agar kinerja yang diharapkan bisa tercapai secara maksimal sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai Akademik tersebut.

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



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

[24]Edy Sutrisno, **Op. Cit,** hal, 170

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"[25].**

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

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.
3. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.

[25] Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis,** Alpabeta, Bandung, 2016, hal, 64

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 parametik 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 Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

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"[26].**

[26]**Ibid.,**Hal. 80.

Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pendidikan dan non pendidikan Pada Kantor Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan medan sebanyak 72 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugioyono, **"Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut"[27].**

Dengan demikian, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pendidikan dan non pendidikan Pada Kantor Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan medan sebanyak 72 orang pegawai.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik metode sensus atau sampel jenuh. Menurut Sugyono, **"Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".[28]** Dalam penelitian ini, seluruh pegawai pada Kantor Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan yang berejumlah 72 orang dijadikan subjek dalam penelitian. Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% sampel atau lebih. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan yang berjumlah 72 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

---

[27]**Ibid.,** hal. 81.
[28]**Ibid.,** hal. 85

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 berhubung 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) 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 Intrumen Penelitian

Sugiyono mengemukakan bahwa **"Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati"[29].** 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

[29]**Ibid.,** hal. 102.

memenuhi pengukuran veriabel, secara keseluruhan operasionalisasi variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Variabel, Definisi Operasional dan Indikator

Variabel	Defenisi Opersional	Indikator	Skala Likert
Pendidikan (X_1)	Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara me-nyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan,kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya	1.Tingkat/Jenjang pendidikan (pendidikan formal) 2.pendidikan nonformal	Likert
Pelatihan (X_2)	Pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu	1. Fasilitas pelatihan 2. Instruktur pelatihan 3. Materi pelatihan 4. Waktu pelatihan 5. Manfaat pelatihan	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional	1. Tujuan 2. Standart 3. Umpan Balik 4. Alat 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Likert

Sumber: Diolah oleh penulis

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono bahwa : **"Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif".**[30]

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

[30]**Ibid.,** hal. 92

angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. **"Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena social"[31].** 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 (kuisioner) yang telahdisebarkan 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,** Alpabeta, Bandung, 2016, hal. 94

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Metode deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan dengan cara menyusun data, dan mengelola data, dan mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang teliti.

3.7.2 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Pendidikan (X1), dan Pelatihan (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Di dalam menganalisis X data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPPS for windows.* Adapun persamaan regresi sampelnya adalah:

$$\mathbf{Y = \alpha + b_1X_{1í} + b_2X_{2í} + eí;\ í = 1,2,3,\ldots\ldots\ldots,n}$$

[31]**Ibid.,** hal. 93

Dimana: Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pelatihan

b_1 = Koefisien Regresi Pendidikan

b_2 = koefisiesi Regresi Pelatihan

e = Unsur Galat (*disturbance error)*

n = Ukuran Sampel

3.7.3 Uji Vadilitas dan Reliabititas

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

a. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan kesahihal 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

b. **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas biasa bertujuan untuk memperoleh instrumen yang benar-benar dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha.

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.

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel penggangu atau residual memliki distibusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat *Normal Plot* yang membandingkan distibusi kumulatif dari data sesunguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.Data sehunggunya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk gasris diagonal.
2. Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesunguhnya dengan distibusi normal.
3. Kriteria Uji Normalitas :
   - Apabila *p-value (pv)* < α (0,05) artinya data tidak berfungsi normal.
   - Apabila *p-value (pv)*> α (0,05) artinya data berdistibusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah group mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Artinya, jika varias 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 heterokesdastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji koliniearitas bertujuan untuk menguji apakah salam model regersi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah Multikolinearitas. Hal ini menyebakan koefisien menjadai tak terhingga. Terdapat cara yang dilakukan untuk mendekteksi Multikolinearitas dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inplanaion Factor* (VIF) hitungnya. Model regresi dikatakan terbatas dari Multikolinearitas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.

3.7.5 Uji Hipotesis

a. 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 danH_1 : ditolak

  Artinya variabel X tidak berpengaruh nyata terhadap variabel Y

b. 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 :

Ho diterima jika Fhitung>Ftabel pada α=5%

H_1 diterima jika Fhitung<Ftabel pada α=5%

c. 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.