

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

Oleh :

Nama : Risky Fajar Sanyoto
Nim : 1500861201098
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI
TAHUN 2020**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Skripsi sebagai berikut :

NAMA : RISKY FAJAR SANYOTO
NIM : 1500861201098
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
JAMBI

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk diuji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Jambi, Januari 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si)

(Drs. Rasdi, M.M)

Mengetahui :
ketua Program Studi Manajemen

(Anisah, S.E,M.M)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan tim penguji ujian komperhensif dan ujian skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 04 Februari 2020
Jam : 11.00 – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Hj. Reni Devita, S.E., M.M.	Ketua	_____
Drs. Rasdi, MM	Sekretaris	_____
Anisah, S.E., M.M.	Penguji Utama	_____
Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	_____

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

**Ketua Program
Studi Manajemen**

Dr.Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak, AK, C.A

Anisah, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Risky Fajar Sanyoto

NIM : 1500861201098

Program Studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Saiyid Syekh, Msi.
2. Drs. Rasdi, M.M.

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data – data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan orang lain saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan berlaku sesuai di program studi manajemen fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Januari 2020
Yang Membuat Pernyataan,

Risky Fajar Sanyoto
1500861201098

ABSTRACT

Risky Fajar Sanyoto / 1500861201098 / 2020 / Batanghari University / Faculty of Economics / Human Resource Management / Training Effect of Employee Performance at the Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi / First Advisor Dr. H. Saiyid Syekh, M.S.i and The Second Advisor Drs. Rasdi, M.M.

The title of research is “Training Effect of Employee Performance at the Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi”. Will be investigated the influence of training on performance at the Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi. With the purpose of study was determine : 1.) To find out and describe employee training and performance at the Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi. 2.) To find out and analyze the effect of training employee performance at the Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi. This study aims to determine an overview of the level of training and an overview of the level of employee performance at the Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi, and to find out how much influence the level of training has on the level of employee performance at the Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi. This study includes a descriptive study to test the hypothesis, sample this study where employee Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi of 32 people, with population census method as respondents in answering the statement. The technique of collecting data using statements. Data analysis technique used was SPSS with simple regression analysis and t test.

SPSS 20 result obtained equation $Y = 10,254 + 0,707 X$. From the equation it can be said that training variables can be used as a tool to predict the performance of employees at Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi. Effect of training to performance employees at Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi at 0,707 %. The relationship between the variables of training on employee performances Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi look in the amount of 60,3 % seen from the value of r. Strong relationship have an impact on the strength of influence between the two variables that can be seen from figure correlation coefficients of 0,777. This model is able to explain 60,3 % variation of training by variable performance. While 39,7 % is explained by other variables. Training on the Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi already very high with an average score of 135,4. However, employees' performance very high too with an average score of 135,3 answer. The influence of training on employee performance at Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi evidenced from tcount 6,754 > ttable value 2,042, with a significant $0.00 < 0.05$. The conclusion of this study is that overall the training on employee performance is very good, and based on hypothesis testing it is know that there is a positive relationship between training and employee performance. And the advice is : 1.) agencies should be evaluated by employees who have attended training so they can find out what employees have gained during the training and know what needs to be improved so that the training procedures are as expected. 2.) employees should be able to plan activities so that the available time can be used effectively and efficiently.

Keyword : Training, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Jambi”**.

Skripsi ini disusun dan disajikan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan proposal skripsi ini penulis banyak menerima masukan, saran dan bimbingan. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Jurusan sekaligus Pembimbing Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Drs. Rasdi, M.M, Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing selama proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.

7. Seluruh Staff Universitas Batanghari Jambi khususnya Staff Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
8. Terimakasih kepada seluruh staff dan karyawan Kantor BLK Jambi yang telah banyak sekali meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam memberikan segala informasi mengenai perusahaan tersebut.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dengan senang hati penulis akan menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi kita semua.

Jambi, Januari 2020

Risky Fajar Sanyoto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Rumusan Masalah.....	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1. Tinjauan Pustaka.....	11
2.1.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1.1. Manajemen.....	11
2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.3. Konsep Pelatihan.....	13
2.1.1.4. Jenis-jenis Pelatihan.....	14
2.1.1.5. Sistem, Metode, Prosedur dan Program Pelatihan Pegawai....	15
2.1.1.6. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	19
2.1.1.7. Konsep Pelatihan.....	20
2.1.1.8. Indikator Pelatihan.....	22
2.1.1.9. Konsep Kinerja.....	23
2.1.1.10. Indikator Kinerja.....	26
2.1.1.11. Hubungan Pelatihan Pegawai dengan Kinerja.....	27

2.1.1.12. Penelitian Terdahulu.....	27
2.1.2. Kerangka Pemikiran.....	29
2.1.3. Hipotesis.....	29
2.2. Metode Penelitian.....	30
2.2.1. Jenis Data dan Sumber Data.....	30
2.2.2. Metode Pengumpulan Data.....	31
2.2.3. Populasi dan Sampel.....	32
2.2.4. Metode Analisis Data.....	32
2.2.5. Alat Analisis.....	32
2.2.6. Pengujian Hipotesis.....	36
2.2.7. Operasional Variabel.....	37
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1. Sejarah BLK Jambi.....	40
3.2. Tugas Pokok dan Fungsi BLK Jambi.....	41
3.3. Struktur Organisasi BLK Jambi.....	42
3.4. Tenaga Kerja.....	43
3.5. Visi dan Misi BLK Jambi.....	44
BAB IV PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	46
4.1.1. Karakteristik Responden.....	46
4.1.1.1. Menurut Umur.....	47
4.1.1.2. Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	47
4.1.1.3. Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	48
4.1.2. Hasil Deskriptif Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi...	55
4.1.3. Hasil Deskriptif Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.....	61
4.1.4. Hasil Verifikatif Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Saran.....	68
Daftar Pustaka.....	70
Lampiran.....	72

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1.	Jumlah Pegawai	5
1.2.	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan	6
1.3.	Kinerja Pegawai.....	7
2.1.	Penelitian Terdahulu.....	28
2.2.	Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner.....	33
2.3.	Skala Interval.....	34
2.4.	Pedoman Untuk Memberikan Koefisien Korelasi.....	35
2.5.	Operasional Variabel.....	38
3.1.	Jumlah Pegawai.....	43
4.1.	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	46
4.2.	Karakteristik Responden Menurut Umur.....	47
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	48
4.5.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pendidikan.....	49
4.6.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Prosedur Sistematis.....	50
4.7.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Keterampilan Teknis.....	51
4.8.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Mempelajari Pengetahuan.....	52
4.9.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Mengutamakan Praktek Dari Pada Teori.....	54
4.10.	Rekap Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pelatihan.....	55
4.11.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja.....	57
4.12.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu.....	58
4.13.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Inisiatif.....	59
4.14.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kemampuan.....	60
4.15.	Jawaban Responden Terhadap Komunikasi.....	61
4.16.	Rekap Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kinerja.....	70

DAFTAR GAMBAR

No	Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.	Bagan Kerangka Pemikiran.....		29
2.	Bagan Struktur Organisasi.....		43

DAFTAR LAMPIRAN

No	Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1.	Contoh Kuesioner.....		72
2.	Tabulasi Data Jumlah Responden.....		76
3.	Konversi data skala Ordinal ke Skala Interval dengan metode MSI...		78
4.	Rasio Pengolahan Data dengan SPSS.....		80
5.	Tabel Distribusi t.....		85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sedarmayanti (2016:11) mengungkapkan sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis dan manajerial). SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa.

Pengertian pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development/HRD*) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur sumber daya yang dimiliki oleh individu dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan menjadi maksimal.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta harus mampu mendayagunakan atau mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sumber daya yang paling penting bagi organisasi yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia, dengan memperhatikan dan membina sumber daya manusia yang ada didalam organisasinya maka organisasi tersebut dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mondy (2008:04), Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan jumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan fungsi-fungsi MSDM meliputi penyediaan staf, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan karyawan dan pemburuhan.

Upaya pengembangan sumber daya manusia serta meningkatkan kinerja individu dengan organisasi dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang paling utama yaitu memberikan pendidikan dan pelatihan yang efektif kepada pegawai itu sendiri agar mereka mendapatkan pembelajaran mengenai sejumlah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis

sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Mondy (2008:210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini. Dari beberapa pengertian di atas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Pelatihan dapat dilaksanakan di dua tempat yaitu di tempat kerja (*On the job training*) dan di luar tempat kerja (*Off the job taining*). Teknik utama kerja antara lain adalah demonstrasi (praktek menyelesaikan sesuatu dalam rangka meningkatkan skill pegawai). Melatih lebih mengarahkan pada praktek pada manajerial dan profesional, melatih dengan cara mengerjakan sendiri serta rotasi kerja. Sedangkan pelatihan di luar tempat kerja, teknik pelatihannya antara lain studi kasus, permainan peran, grup diskusi, pusat pengembangan, dinamika grup, belajar mengenai tindakan, proyek, permainan bisnis, dan pelatihan di tempat terbuka.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Sandy (2015:12), memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Balai latihan kerja atau sering disebut dengan singkatan BLK adalah sarana dan prasarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing. Secara umum keberadaan BLK membuka beberapa bidang kejuruan seperti kejuruan teknik sepeda motor, kejuruan teknisi komputer, kejuruan operator komputer, kejuruan tata busana, kejuruan tata graha, kejuruan tata boga, dan lain sebagainya. Bahkan keberadaan BLK juga memfasilitasi untuk keahlian dalam bidang bahasa asing seperti bahasa inggris, bahasa jepang, dan lain sebagainya. Objek penelitian yang diteliti adalah di BLK Jambi.

Kurikulum pelatihan meliputi pembinaan fisik, mental dan disiplin, motivasi kerja, hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, mata latihan sub kejuruan, penunjang dan evaluasi dengan instruktur yang berasal dari instansi teknis yang terkait. Pelatihan di Balai Latihan Kerja ini menggunakan metode

ceramah, diskusi, tanya-jawab, demonstrasi, *shoptalk*, *workshop*, dan praktek. Pelatihan menggunakan lebih banyak metode praktek dengan rasio 75% praktek dan 25% teori. Peserta didik yang dinyatakan lulus dalam evaluasi akhir program latihan ini akan diberikan sertifikat sebagai bentuk standar kompetensi yang terakreditasi.

Adapun jumlah pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi pada 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK)
Jambi Periode 2014-2018

Tahun	Pegawai	Perkembangan (%)
2014	25	-
2015	27	8
2016	30	11,11
2017	35	16,67
2018	32	8,58

Sumber : Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi 2018

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui perkembangan jumlah pegawai setiap tahunnya mengalami fluktuasi yang cenderung meningkat, perkembangan pegawai tertinggi berada pada tahun 2017 yaitu sebesar 16,67 % dengan total seluruh pegawai pada 5 tahun terakhir sebanyak 32 orang, adapun jenis kegiatan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai BLK Jambi dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan Dari Tahun 2014 – 2018

No	Jenis Pelatihan	2014	2015	2016	2017	2018
1	Diklat Prajabatan	2	2	3	2	1
2	Diklat Teknis	2	3	3	3	2
3	Diklat Instruktur	3	4	3	4	4
4	Diklat Pimpinan Tingkat IV	-	-	2	1	1
5	Diklat Pimpinan Tingkat III	-	1	-	2	-
Jumlah Pegawai		25	27	30	35	32
Jmlh Pegawai Yang Ikut Pelatihan		7	9	11	12	8
Rata - rata (%)		28,00	33,33	36,67	34,29	25,00

Sumber : Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan mengalami fluktuasi menurun yaitu jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan tertinggi ditahun 2016 yaitu dengan persentase 36,67.

Pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja Jambi ini kepada masing-masing pegawai sesuai dengan spesifikasi jabatan pegawai tersebut sehingga masing-masing kualifikasi tersebut membutuhkan jenis pelatihan yang berbeda agar menjadi lebih baik dalam menunjang kinerja pegawai Balai Latihan Kerja Jambi.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Adapun kinerja pegawai BLK

Jambi yang didasar atas penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan di BLK Jambi dari tahun 2014 s/d 2018 disajikan pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi Tahun 2014-2018

Tahun	Kegiatan	Jmlh peserta didik (Org)	Target (Org)	Realisasi (Org)	%
2014	Mobil	48	48	48	100%
	Motor	64	64	62	96,88%
	Las	80	80	80	100%
	Menjahit	112	112	112	100%
	Listrik	80	80	77	96,25%
	Tata Niaga	48	48	48	100%
2015	Mobil	48	48	43	89,58%
	Motor	48	48	48	100%
	Las	96	96	96	100%
	Menjahit	112	112	112	100%
	Listrik	64	64	62	96,88%
	Tata Niaga	80	80	72	90%
2016	Mobil	48	48	44	91,67%
	Motor	64	64	64	100%
	Las	112	112	109	97,32%
	Menjahit	112	112	112	100%
	Listrik	64	64	64	100%
	Tata Niaga	160	160	160	100%
2017	Mobil	32	32	32	100%
	Motor	32	32	32	100%
	Las	32	32	32	100%
	Menjahit	48	48	48	100%
	Listrik	32	32	32	100%
	Tata Niaga	80	80	70	87,5%
2018	Mobil	80	80	79	98,75%
	Motor	48	48	48	100%
	Las	48	48	48	100%
	Menjahit	192	192	192	100%
	Listrik	96	96	96	100%
	Tata Niaga	72	72	72	100%
Rata-rata					98,16%

Sumber : Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi 2018

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa realisasi kegiatan yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi dalam lima tahun terakhir adalah

berkisar antara 80% - 100% yang sudah terlaksana. Dimana realisasi kegiatan pelatihan tertinggi terjadi pada tahun 2018 dimana terget bisa mencapai 100% di 5 kegiatan pelatihan berbeda ditahun yang sama dan yang paling terendah tingkat realisasi kegiatan pelatihan terjadi pada tahun 2015 di bidang kegiatan motor saja.

Kinerja yang belum maksimal disebabkan jumlah tenaga instruktur bisa mencakup 2 bidang pelatihan, jadi setiap 1 instruktur bisa memegang lebih dari 1 bidang pelatihan. Peralatan yang masih belum lengkap dan sebagainya. Maka diharapkan melalui pelatihan yang baik, nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi. Hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri dan meningkatkan rasa keyakinan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka karyawan tersebut dapat bekerja semaksimal mungkin, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JAMBI"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai BLK Jambi fluktuatif.
2. Pelatihan pegawai BLK dilaksanakan hanya perwakilan.
3. Kinerja di BLK Jambi belum terlaksana secara maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pegawai dan kinerja pegawai pada BLK Jambi?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pada BLK Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan menganalisa data mengenai pelatihan serta pengaruh terhadap kinerja pegawai yang diperlukan untuk kepentingan penelitian, berfungsi sebagai bahan analisa agar penulis dapat menentukan hasil akhir dari pemecahan masalah. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan dan kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi pada Pegawainya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang lebih bagi penulis, perusahaan maupun pihak lain yaitu :

1. Bagi Penulis

Merupakan sarana dan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan berbagai teori yang telah didapatkan selama belajar yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pelatihan dan kinerja.

2. Bagi Balai Latihan Tenaga Kerja (BLK)

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan didalam pengambilan keputusan khususnya dalam menyikapi masalah yang menyangkut kinerja dan pelatihan kerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan sehingga dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan terutama dibidang sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1. Manajemen

Menurut Hasibuan (2009:10) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Fuad (2003:92) mengatakan Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Richard (2002:8) mengemukakan bahwa Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2010:2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efektif, efisien, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan. Adapun pengertian manajemen yang dikemukakan Handoko (2005:5) Manajemen adalah

suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia yang telah ditetapkan.

Dari definisi di atas dapat penulis simpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2005:6) proses dan fungsi manajemen dapat dilihat dari beberapa point, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.
3. Pengawasan (*Controlling*) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.
4. Pengarahan (*Directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2007:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi dan kelompok lainnya.

Asnawi (2016:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan, terhadap pelaksanaan cara kita dalam pengadaan, pengembangan, pemberian upah atau balas jasa, pemeliharaan maupun pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2006:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2011:22) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Mangkunegara (2010:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Asnawi (2016:2) fungsi-fungsi sumber daya manusia dapat dikategorikan sebagai berikut :

- 1) Pengadaan tenaga kerja
- 2) Pengembangan tenaga kerja
- 3) Pemberian balas jasa atau kompensasi
- 4) Integrasi

- 5) Pemeliharaan
- 6) Pemutusan tenaga kerja

2.1.1.3. Konsep Pelatihan

Pelatihan menurut Jackson dan Matris (2004:301), pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas, pelatihan adalah memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Pelatihan menurut Nawawi (2005:208), pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara individual kelompok dan perusahaan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperoleh pelaksanaan pekerja yang tidak efektif.

Pelatihan menurut Subekhi dan Jauhar (2012:71), pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan.

Mangkunegara (2009:44), pelatihan adalah ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

2.1.1.4. Jenis-jenis pelatihan

Jenis-jenis pelatihan menurut Matris dan Jackson (2004:318), pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan kedalam berbagai cara, yang meliputi :

- a. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin : dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
- b. Pelatihan pekerjaan/teknis : memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
- c. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah : dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasinal dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
- d. Pelatihan pengembangan dan Inovatif : menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individu dan organisaional untuk masa depan.

2.1.1.5. Sistem, Metode, Prosedur, dan Program Pelatihan Pegawai.

Menurut Hasibuan (2003:77), metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu faktor waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar, latar belakang peserta, dan lain-lain. Sistem dan metode pelatihan pegawai operasional menurut Subekhi dan Jauhar (2012:89) :

- a. *On the job training*, metode latihan ini banyak dipakai atasan langsung dari karyawan yang akan dilatih, diberi tugas untuk melatih mereka. System ini mempunyai keunggulan karena hemat, dan arena tidak perlu

menyediakan fasilitas khusus untuk latihan. Namun keberhasilan dari system ini masih diragukan. Apakah atasan itu cukup mempunyai waktu untuk mengajar dengan baik, di sela-sela kesibukannya? Mereka sudah penuh dibebani tugas sehari-hari, sehingga waktu untuk memberikan pelatihan kepada karyawan baru tidak lagi tersisa. Karena itu keberhasilan sistem ini sangat tergantung kepada kemampuan membagi waktu dan atasan langsung tersebut. Meski demikian cara ini memberikan dampak psikis yang kuat terhadap karyawan baru, karena dijalankan sendiri oleh atasannya, dan dilakukan pada tempat kerja yang sesungguhnya. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin : dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).

- b. *Vestibule training*, sebaliknya dari *on the job training* pada cara dengan vestibule training. Latihan ini tidak diberikan oleh atasan langsung melainkan oleh pelatih khusus (*staff specialist*). Cara ini menghindari atasan langsung dengan tugas tambahan yang terlalu memberatkan. Pelatihan diberikan oleh pelatih yang ahli di bidangnya. Jika peserta pelatihan tidak memperlihatkan prestasi yang baik, atasan langsung bisa meminta pertanggung jawaban dari pelatih yang professional itu dengan cara ini, bisa terjadi perdebatan pendapat antara pelatih dan atasan langsung, dan menimbulkan konflik berkepanjangan. Inilah salah satu kelemahan dari vestibule training. Salah satu bentuk dari latihan *vestibule*

training adalah latihan “simulasi” (seperti yang diberikan kepada para calon pilot kapal terbang).

- c. Magang atau *apprenticeship*, bisa dilakukan untuk bekerja yang membutuhkan keterampilan formal yang relatif memerlukan system dan prosedur yang lebih rinci. Program magang biasa dikombinasikan dengan *on job training*, dengan memanfaatkan pengalaman peserta sendiri. Mereka kemudian diberikan petunjuk cara-cara mengambil manfaat dari pengalaman mereka itu. Magang biasa diberikan kepada pekerja pengrajin (*craft*) seperti tukang kayu, tukang las, ahli listrik, tukang pipa air, dan lain sebagainya. Mereka menjalani masa magang dianggap sebagai karyawan penuh, mereka mendapatkan hak dan kewajiban sama seperti karyawan lainnya.
- d. Kursus dan Pelatihan Kursus, merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada pelatihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat dari karyawan dibidang pengetahuan tertentu, seperti khusus bahasa asing, kursus manajemen, kursus kepemimpinan, dan lain sebagainya. Diberikan dalam bentuk "*programmed learning*", yaitu cara belajar menurut rencana yang baku, diberikan dengan irama, kecepatan dan kemampuan peserta.

Program pelatihan menurut Nawawi (2011:217), strategi program pelatihan pada dasarnya program pelatihan prospektifnya sangat luas, meskipun secara definitif dapat dibedakan sebagai berikut :

- a. Pelatihan tingkat mikro

Pelatihan ini diselenggarakan oleh dan untuk lingkungan organisasi/perusahaan sendiri, sesuai kebutuhannya dalam meningkatkan kemampuan para pekerja dalam melaksanakan seluruh beban/volume kerja agar dapat mewujudkan eksistensinya secara maksimal.

b. Pelatihan Tingkat Makro

Pelatihan tingkat makro ini diselenggarakan bersama oleh dua atau lebih organisasi/perusahaan, yang memiliki kebutuhan yang sama dalam usaha meningkatkan kemampuan para pekerja masing-masing.

Prosedur latihan menurut Jauhar dan Subekhi (2012:93), pelatihan yang baik adalah latihan dalam proses belajar dan mengajarnya memberikan bahan-bahan pelajaran yang baik. Sesuai dengan programnya dan yang dibawakan oleh para pelatuhnya, sehingga dimengerti oleh para peserta pelatihan. Perlu disadari, bahwa karyawan yang baik dan ahli, belum bisa menjadi pelatih yang baik. Melatih itu memerlukan penguasaan cara-cara berlatih, metode, atau bahkan cara-cara mengajar orang dewasa. Persiapan dari para pelatih, pelatih harus menguasai bagaimana menjalankan tugasnya, mengetahui apa yang diajarkan, dan bagaimana cara mengajarkannya. Bahkan pelajaran harus dapat dibagi-bagi sesuai dengan urutan yang masuk akal (logis), agar mudah dijelaskan. Setiap bagian perlu dirinci kedalam sub bagian dan masing-masing sub bagian dilengkapi dengan teknik mengajarkannya, peragaannya, dan informasi lainnya yang perlu diketahui

sebelum pelatih menghadapi peserta latihan. Tempat latihan harus disiapkan sesuai dengan keperluannya, serta tersedia alat-alat peraga dan lingkungan yang nyaman.

Persiapan karyawan yang dilatih, tidak cukup hanya dengan melatih pelatih, peserta pun harus disiapkan, dikoordinasikan, dan diminta mempersiapkan diri untuk mengikuti proses belajar mengajar dengan sebaik-baiknya beberapa waktu sebelum dimulainya latihan. Juga diberi waktu kepada karyawan, karena itu disarankan untuk menyiapkan bahan-bahan untuk mempersiapkan diri mengikuti latihan.

2.1.1.6 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat. Sikula (2001) dalam buku Priansa menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah :

1. Produktivitas, dengan pelatihan akan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta perubahan tingkah laku.
2. Kualitas, dengan pelatihan dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam proses bekerja.
3. Perencanaan tenaga kerja, dengan pelatihan maka akan membantu pekerja mengisi kekosongan jabatan dalam sebuah organisasi jadi perencanaan SDM dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.
4. Moral, dengan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga meningkatkan upah kerja, sehingga meningkatkan moral pekerja dalam tanggung jawabnya.

5. Kompensasi tidak langsung, pelatihan yang diberikan kepada pekerja dapat juga sebagai balas jasa atas prestasi yang diraih untuk mengembangkan diri serta karirnya.
6. Keselamatan dan kesehatan, dengan pelatihan diharapkan dapat meminimalisir tingkat kecelakaan kerja sehingga tercipta kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan stabilitas pada sikap mental pekerja.
7. Pencegahan kadaluarsa, dengan pelatihan diharapkan mendorong inisiatif dan kreatifitas pekerja sehingga dapat mencegah pekerja dari sifat kadaluarsa.
8. Pengembangan pribadi, dengan pelatihan diharapkan pekerja tidak hanya mendapatkan pengembangan dari segi pengetahuan serta keterampilannya, akan tetapi meningkatkan pengembangan dirinya.

Menurut Simamora (2004) dalam buku Priansa menjelaskan bahwa manfaat dari program pelatiha adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, maupun diantara pegawai yang ada di dalam organisasi
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan SDM yang ada

5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan yang terjadi di dalam organisasi
6. Membantu pegawai dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi

2.1.1.7 Komponen Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2006) pada buku Priansa (2014:184) menjelaskan komponen yang perlu diperhatikan dalam pelatihan :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.

Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap organisasi dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawainya. Hal ini dilakukan organisasi agar pegawai dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga pelatihan yang organisasi wajibkan bagi pegawai lebih efisien. Mengingat biaya yang tidak sedikit, maka pelatihan tersebut juga harus diukur, kemana arah pelatihan tersebut akan dibawa, siapa saja yang wajib mengikutinya, dan apa akhir dari tujuan penelitian ini.

- b. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional).

Keprofesionalan pelatih merupakan sebuah keharusan, hal ini disebabkan karena pegawai merupakan alat organisasi yang membutuhkan keterampilan. Bagaimana mungkin pegawai mendapatkan wawasan yang lebih, kalau pelatihan/pengajaran tidak qualifien dibidangnya.

- c. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh organisasi bagi pekerjaannya. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

Setiap pegawai memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga organisasi harus pintar menyeleksi dan memonitoring mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai, organisasi harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pegawai agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Karena tingkat usia para pegawai yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda. Hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.

- e. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Ini adalah hal yang cukup penting, namun seiring diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pegawai yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun kekurangan peserta pelatihan atau terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang dilangsungkan, maka persyaratan bagi pesertapun terabaikan.

Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan banyak mendapatkan keuntungan setelah mengikuti

pelatihan. Sementara ini, jika persyaratan bagi peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuat hasil yang maksimal. Hal ini tentu saja akan berakibat bagi kemajuan organisasi.

2.1.1.8. Indikator Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2011:44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Prosedur
3. Keterampilan teknis
4. Mempelajari pengetahuan
5. Mengutamakan praktek dari pada teori

Uraian di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Sutrisno (2009:63).
2. Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:667-804).
3. Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknis (pengetahuan dan kepaduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:868-854).
4. Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistem menurut metode-metode tertentu). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:650).

5. Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:651-867).

2.1.1.9. Konsep Kinerja

Kinerja menurut Hasibuan (2012:187), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Kinerja menurut Kaswan (2012:187), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi berbagai unsur sebagai berikut :

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan untuk bekerja sama.

Penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2009:21), dasar-dasarnya adalah sebagai berikut :

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.
4. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang besar.
5. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Pelaksanaan penilaian kinerja menurut Umar (2003:16), agar pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan baik maka :

1. Aktivitas ini perlu dipersiapkan dengan sungguh-sungguh
2. Praktis
3. Sistem penilai harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan
4. Memiliki standar-standar.
5. Peningkatan prestasi kerja
6. Kesepakatan kerja yang adil
7. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
8. keputusan kompensasi
9. Penyesuaian kompensasi
10. Menggunakan ukuran yang dapat dapat diandalkan.

Faktor kinerja menurut Rivai (2003:275), ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja :

1. Persepsi peran
2. Norma
3. Status
4. Ukuran kelompok
5. Susunan demografi
6. Tugas kelompok

Menurut Sedarmayanti (2009:21), dasar-dasar penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karir yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
5. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang rutin.

2.1.1.10. Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009:319) kinerja merupakan Merupakan terjemahan dari *Performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja. mengungkapkan ada lima indikator untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Kualitas Kerja

Berkaitan erat dengan menetapkan sasaran kualitas kerja adalah yang utama dan terus meningkatkan diri untuk mencapai kualitas kerja yang tinggi.

2. Ketepatan Waktu

Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan serta memiliki jadwal kerja yang tersusun baik.

3. Inisiatif

Memiliki sikap proaktif dalam bekerja serta bersedia memberikan sumbang saran atau ide-ide guna perbaikan ditempat kerja.

4. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan serta dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Komunikasi

Dapat membina hubungan baik ditempat kerja dan komunikasi berjalan dengan lancar.

2.1.1.11. Hubungan Pelatihan Pegawai dengan Kinerja

Pelatihan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja pegawai, baik terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, pelatihan secara terus menerus merupakan hal yang penting, karena pelatihan merupakan hal yang penting, karena pelatihan merupakan suatu penyelenggara, pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan

pengetahuan pegawai, supaya pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Donni juni priansah (2014:176) mengatakan bahwa pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kinerja menurut Hasibuan (2009:77), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

2.1.1.12. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pelatihan terhadap kinerja, dan beberapa peneliti yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Riri Ainun Harahap & Anita Silvianita SE, MSM. 2016 (Jurnal Manajemen Vol. 3 No. 2 Agustus)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pada PT. Pos Indonesia Regional V Bandung	Terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja pada PT. Pos Indonesia Regional V Bandung.

2.	Dahmiri & Kharisma Sakta 2014 (Jurnal Manajemen Vol. 3 No. 1)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun	Terdapat pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.
3.	Sugiarti, Tuti Hartati, Hafniza Amir 2016 (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13 No.1 April)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padma Ardya Aktuarial Jakarta	Terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Ardya Aktuarial Jakarta.
4.	Maulana Kurnia Sandhy & Aminuddin Irfani 2018 (Jurnal Manajemen Vol. 4 No.2)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung	Terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

2.1.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas sebelumnya maka dapat diperoleh kerangka pemikiran sebagai berikut :

Bagan 1 Kerangka Pemikiran

Pelatihan (X)
1. Pendidikan 2. Prosedur sistematis 3. Keterampilan teknis 4. Mempelajari pengetahuan 5. Mengutamakan praktek dari pada teori Mangkunegara (2011:44)

Kinerja (Y)
1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi Sedarmayanti (2009:52)

2.1.3. Hipotesis

Hipotesis menurut Sertiawan (2003:99) merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga pelaksanaan pelatihan pegawai dan kinerja pada BLK Jambi baik dan tinggi.
2. Diduga pelatihan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BLK Jambi.

2.2. Metodologi Penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian ini dilakukan pada Balai Latihan Kerja Jambi untuk melihat pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawainya. Jenis penelitian yang akan

dilakukan merupakan kuantitatif menggunakan metode likert. Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih maka peneliti dapat menyusun instrumen penelitian Sugiono (2013:92). Instrument atau alat pengumpulan data yang digunakan berupa kuisioner, akan diberikan skor pada masing-masing jawaban sampelnya.

Penelitian juga menggunakan instruksi wawancara sebagai pelengkap. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianalisis dan dikelompokkan dengan menggunakan (MSI) untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan metode deskriptif dengan teknik statistik yaitu regresi linear sederhana. Untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen tersebut terhadap variabel dependen menggunakan uji t. Berdasarkan analisis inilah diketahui hipotesis penelitian ini benar atau salah.

2.2.1. Jenis Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.

Contohnya : Data primer (Data yang diperoleh melalui kuisioner), data survey, data observasi, dan sebagainya.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

c. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari : Kantor Balai Latihan Kerja Jambi.

2.2.2. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan cara pengumpulannya, dikenal beberapa cara pengumpulan data penelitian, antara lain pengamatan (*observasi*), penggunaan angket (kuisisioner), dan wawancara.

a. Metode Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan atau tinjauan secara langsung sehingga mengetahui dan memperoleh data.

b. Penggunaan Kuisisioner

Penggunaan kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan angket atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel).

c. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti.

2.2.3. Populasi dan Sampel

Menurut Syehk (2011:13), populasi secara umum adalah sekumpulan individu dengan ciri-ciri sama (satu spesies yang sama) yang hidup dalam tempat dan waktu yang sama, sedangkan dalam statistika populasi adalah sekumpulan

data yang menjadi objek inferensi. Jadi populasi merupakan keseluruhan objek, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dan semuanya dijadikan sampel.

2.2.4. Metode Analisis Data

Jenis penelitian menurut Sugiyono (2003:14), terdapat beberapa jenis penelitian yaitu :

- a. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.
- b. Penelitian kualitatif, adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar.

Berdasarkan teori tersebut di atas, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian dipresentasikan.

2.2.5. Alat Analisis

Maka alat analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang terkumpul dalam penelitian ini, antara lain

- a. Skala Likert

Skala likert menurut Umar (2005:70), yaitu pemberian nilai dari setiap pertanyaan yang diberikan dalam daftar pertanyaan. Nilai skor setiap variabel ditentukan. Adapun langkah-langkah perhitungan sebagai berikut :

Jawaban dari kuisisioner terdiri atas 5 pilihan sebagai berikut :

Kuisisioner ini berbentuk pertanyaan terhadap dimana alternative jawabannya telah tersedia 1-5 (menggunakan skala likert format lima jawaban), dimana :

Tabel 2.2
Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuisisioner

Sangat Setuju	ST	Skor 5
Setuju	S	Skor 4
Kurang Setuju	KS	Skor 3
Tidak Setuju	TS	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	STS	Skor 1

b. Menentukan skor tertinggi dan skor terendah

Menentukan rentang skor tertinggi dan terendah dengan cara mengkaitkan jumlah sampel dengan paling rendah dan paling tinggi. Umar (2013:225) perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor tertinggi} = 32 \times 5 = 160$$

$$\text{Skor terendah} = 32 \times 1 = 32$$

c. Menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus.

Mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001:58) digunakan rumus sebagai berikut ini :

$$\text{Rentang skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban item

$$\text{Rentang skala (RS)} = \frac{32(5-1)}{5}$$

Rentang skala = 25,6

Sehingga rentang skala diketahui, maka kriteria penilaian skor total dapat disusun dengan urutan sebagai berikut :

Tabel 2.3
Tabel Skala Interval

32 – 57,5	Sangat Tidak Baik
57,6 – 83,1	Tidak Baik
83,2 – 108,7	Cukup Baik
108,8 – 134,3	Baik
134,4 – 160	Sangat Baik

d. Regresi Linear Sederhana

Menurut Syehk (2011:94) pada analisis regresi sederhana, variabel terikat atau independent variabel (Y) hanya disebabkan oleh satu variabel bebas atau independen variabel (X).

Rumus : $Y = a + bX + e$

Dimana : Y = Kinerja

X = Pelatihan pegawai

a = Alpha atau konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

e. Koefisien Korelasi

Korelasi menurut Syehk (2011:87), adalah analisis yang tersusun untuk mengetahui kekuatan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Baik hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau variabel satu dengan variabel lainnya.

Tabel 2.4

Pedoman Untuk Memberikan Koefisien Korelasi

0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1	Sangat kuat

f. Koefisien Determinan

Menurut Ghozali (2012:97) Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi dengan kata lain angka dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$) artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

2.2.6. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Menurut Purwanto (2008:137) Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Untuk menguji hipotesis penelitian, harus terlebih dahulu menjadi *term statistic*.

a. Uji Statistik

Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen maka dalam penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis dengan Uji t. Uji t digunakan menguji hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t, yaitu menguji signifikan konstanta dan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Priyatno, 2011:84), rumusnya :

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

n = jumlah data atau kasus

Dalam uji t digunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$: Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 \neq 0$: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari perhitungan tersebut maka selanjutnya membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05/2$) dengan uji 2 sisi, dengan kriteria keputusan :

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2.2.7. Operasional Variabel

Operasional Variabel berisi tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi-dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya (Umar 2014:168). Operasional variabel di dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut.

Operasional Variabel terdiri dari :

- a. Variabel bebas (*independent*) : Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).
 Dalam penelitian ini Pelatihan merupakan variabel yang mempengaruhi.
- b. Variabel Terikat (*Dependent*) : Adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini Kinerja merupakan variabel yang dipengaruhi.

Tabel 2.5
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
----------	--------	-----------	---------------	--------

Pelatihan (X) (Mangkunegara, 2009:44)	Pelatihan adalah ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis	a. Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> - Pemahaman Visi dan Misi - Kegiatan bimbingan pelatihan bekal masa depan 	Ordinal
		b. Prosedur	<ul style="list-style-type: none"> - Menjalankan dengan tata cara teratur - Peran Pelatih 	
		c. Keterampilan Teknis	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan menyelesaikan pekerjaan - Menguasai perangkat teknologi 	
		d. Mempelajari pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> - Antusias mempelajari pengetahuan - Materi pengetahuan kepada pegawai 	
		e. Mengutamakan praktek dari pada teori	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmu yang didapatkan untuk praktek penyesuaian - Praktek diunggulkan tetapi tetap mengacu pada teori pelatihan 	
Variabel	Konsep	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
Kinerja	Merupakan terjemahan dari	a. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian program kerja 	

(Y) (Sedarmayanti, 2009:319)	<i>Performance</i> yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja.		- Kesesuaian standar pekerjaan	Ordinal
		b. Ketepatan waktu	- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu - Kehadiran di kantor	
		c. Inisiatif	- Mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja - Berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	
		d. Kemampuan	- Skill sesuai dengan pekerjaan dan tugas - Dapat menguasai bidang tugas lain	
		e. Komunikasi	- Mampu menyesuaikan diri dengan orang lain - Meningkatkan kemampuan pegawai dalam komunikasi dan menerima dengan baik saran dan kritik	

**BAB III
GAMBARAN UMUM**

3.1. Sejarah Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi

Balai Latihan Kerja Jambi yang beralamat di Jalan A. Yulius Usman No.09 Telanaipura Jambi yang bertugas melaksanakan pelatihan keterampilan bagi para pencari kerja merupakan salah satu unsur pelaksana teknis yang secara organisator berada dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi diawali pada tahun 1983 didirikan Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja dan Industri, dengan nama Balai Latihan Kerja dan Industri (BLKI) Provinsi Jambi, yang diresmikan oleh Drs.Harun Zain Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI pada tanggal 14 Februari 1983. Seiring dengan perubahan dan proses dinamika perkembangan sistem pemerintahan yang dimulai sejak berakhirnya masa orde baru, dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan dilakukan penyempurnaan melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Sebagai bentuk implementasi penyelenggaraan otonomi daerah, maka melalui Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 15 Tahun 2002 telah terjadi perampingan struktur organisasi dan tata kerja dengan bergabungnya 4 (empat) lembaga pelatihan setingkat Gol.IV yaitu Balai Latihan Kerja Industri (BLKI), Balai Latihan Transmigrasi (BALATRANS), Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD), dan Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) menjadi 1 (satu) Unit Pelaksana Teknis

Dinas (UPTD) dengan nama Balai Latihan Kerja (BLK) hingga saat ini, dan berpedoman kepada Peraturan Daerah Nomor 14 tahun 2008 sebagai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41, telah diatur susunan organisasi dan tata kerja Dinas Peraturan Daerah berikut Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 30 Tahun 2008.

3.2. Tugas Pokok dan Fungsi Balai Latihan Kerja Jambi

Dalam peraturan Daerah Jambi Nomor 14 Tahun 2008 dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor : 30 Tahun 2008, yang didalamnya telah mengatur tugas pokok dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK)Jambi, yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, dengan tugas pokok dan fungsi berikut :

1. Tugas

Melaksanakan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja dan pelatihan peningkatan produktivitas tenaga kerja disemua sektor usaha pada instansi pemerintah, BUMN, BUMD, dan Koperasi, serta melaksanakan pelatihan bagi para transmigran dan atau calon transmigrasi. Selain itu melaksanakan pelatihan untuk instruktur / tenaga ahli baik swasta maupun pemerintah dari dalam dan luar negeri.

2. Fungsi

- a. Menyusun rencana dan program, pengembangan system serta kerjasama pelatihan.

- b. Menyiapkan dan melaksanakan pelatihan pencari kerja, tenaga kerja, tenaga pelatihan, tenaga ahli pelatihan, baik swasta maupun pemerintah dari dalam dan luar negeri serta pelaksanaan uji keterampilan, pelatihan, manajemen dan produktivitas.
- c. Memasarkan program, fasilitas, hasil produksi, jasa dan hasil pelatihan, serta pemberian layanan informasi pelatihan.
- d. Memasyarakatkan produktivitas tenaga ahli.
- e. Mengukur dan menganalisa produktivitas regional, sektoral, perusahaan dan tenaga kerja.
- f. Memberi masukan sebagai bahan pertimbangan penetapan kebijaksanaan pengembangan produktivitas tenaga kerja kepada pemerintah daerah dan swasta.
- g. Mengevaluasi dan melaporkan, memantau hasil pelatihan dan menganalisis data alumni serta jenis pelatihan.
- h. Mengurus tata usaha pengelolaan kepegawaian, keuangan, surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga.

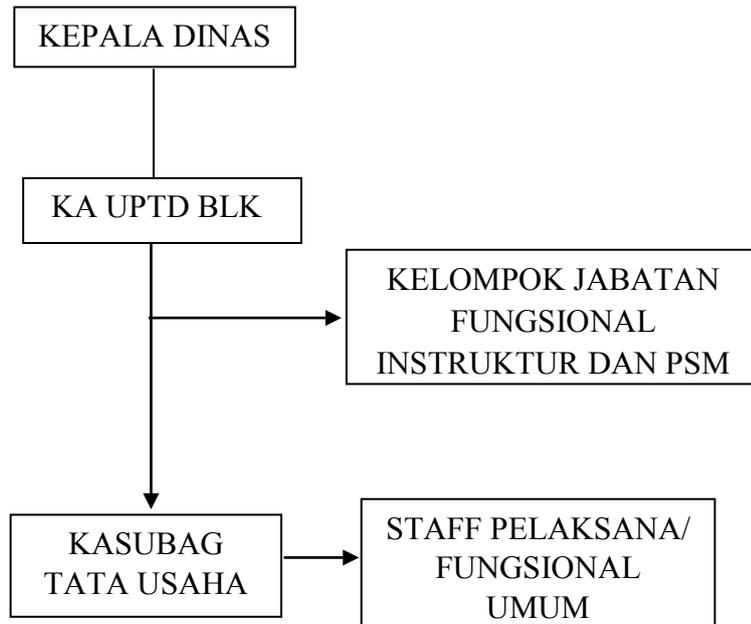
3.3. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi

Adapun susunan organisasi Balai Latihan Kerja(BLK), terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. KA UPTD BLK
3. Kelompok Jabatn Fungsional Instruktur dan PSM
4. KASUBBAG Tata Usaha
5. Staf Pelaksana/Fungsional Umum

Berikut ini adalah bagan struktur organisasi Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi :

Bagan 3.1
Struktur Organisasi
Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Jambi



3.4. Tenaga Kerja

Dalam menjalankan perusahaan diperlukan tenaga kerja, Tenaga Kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting bagi kelancaran kegiatan operasional perusahaan. Adapun jumlah pegawai yang dimiliki Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi

Keterangan	Jumlah (orang)
Ka UPTD BLK	1 Orang
Kasubbag TU	1 Orang
Staff Pelaksana/ Fung. Umum	16 Orang
Tenaga Instruktur & PSM	14 Orang
Jumlah	32 Orang

Sumber : Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi

3.5. Visi dan Misi Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi

a. Visi

Visi suatu organisasi akan memberikan kontribusi suatu organisasi dan pencapaian tujuan. Penetapan visi itu sendiri merupakan bagian dari perencanaan strategi. Visi tidak hanya penting pada saat organisasi mulai berdiri tetapi juga pada tahap perkembangan, yang mana sangat dipengaruhi oleh perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal. Dengan demikian, visi merupakan pandangan jauh kedepan, kemana suatu organisasi akan dibawa agar tetap eksis, antisipatif, adaptif, inovatif, dan produktif.

Visi Balai Latihan Kerja (BLK) adalah Menciptakan tenaga kerja dan wirausaha yang produktif, profesional, berkompentensi dan mandiri untuk memenangkan persaingan global guna mewujudkan jambi tertib, unggul, nyaman, tangguh, adil dan sejahtera (TUNTAS) 2021.

b. Misi

Misi merupakan pernyataan umum yang merumuskan tujuan inti organisasi yang perlu ditindaklanjuti sebagai upaya untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan yang ditetapkan di dalam visi, untuk dapat merealisasikan visi tersebut Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi menetapkan misi yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Menjadikan BLK Jambi sebagai lembaga pelatihan pemerintah yang berkualitas dan modern melalui pengembangan kelembagaan, program, sarana dan prasarana pelatihan sesuai dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan pasar kerja.

2. Melaksanakan pelatihan kerja, yang berbasis kompetensi, dan berbasis masyarakat serta kewirausahaan guna menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, inovatif dan produktif serta disiplin.
3. Melaksanakan penyuluhan dan penyebaran informasi kepada masyarakat pentingnya kompetensi.
4. Melaksanakan penyuluhan dan penyebaran informasi kepada masyarakat pentingnya kompetensi.
5. Menerapkan manajemen mutu kelembagaan BLK berstandar ISO 9001-2008, dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
6. Meningkatkan produktifitas regional, perusahaan dan tenaga kerja, melalui pelatihan produktivitas dan pengukuran produktivitas.
7. Meningkatkan kuantitas dan kalitas, profesionalisme tenaga pengelola,, instruktur, serta mengoptimalkan kerja personil sesuai dengan tugas dan fungsi.
8. Mengembangkan jejaring kemitraan dan komunikasi antar lembaga baik pemerintah maupun swasta.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 32 responden. Kuesioner ini disebarkan langsung kepada pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	11	34,375
Laki-laki	21	65,625
Jumlah	32	100

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 65,625 % sedangkan yang perempuan sebanyak 34,375 %.

4.1.1.1. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
30 – 35	2	6,25
36 – 40	3	9,375
41 – 45	7	21,875
46 – 50	2	6,25
≥ 51	18	56,25
Jumlah	32	100

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia ≥ 51 tahun sebanyak 56,25 %, usia 41–45 sebanyak 21,875 %, usia 36–40 sebanyak 9,375 %, usia 30–35 tahun sebanyak 6,25% , serta usia 46–50 sebanyak 6,25 %.

4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTP	3	9,375
SLTA	6	18,75
Diploma	6	18,75
Sarjana	17	53,125
Jumlah	32	100

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden terbanyak yaitu Sarjana Sebanyak 53,125 %, SLTA dan Diploma sebanyak 18,75 %, serta SLTP sebanyak 9,375%.

4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1 – 2	1	3,125
3 – 4	4	12,5
5 – 6	11	34,375
≥7	16	50
Jumlah	32	100

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden menjadi pegawai terbanyak selama ≥ 7 tahun yaitu 50 %, 5 – 6 tahun yaitu 34,375 %, 3 – 4 tahun yaitu 12, 5 % serta 1 – 2 tahun yaitu 3,125 %.

4.1.2. Hasil Deskriptif Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi

Pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden dalam indikator pelatihan sebagai berikut :

a. Pendidikan

Hasil jawaban responden terhadap dimensi pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pendidikan

Item	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Pelatihan dapat membantu untuk memahami visi dan misi BLK (Balai Latihan Kerja)			3	13	16	131	Baik
2.	Materi praktek dan teoritis pelatihan yang didapatkan membantu dalam memahami pekerjaan yang dihadapi			5	13	14	137	Sangat Baik
	Total						268	
	Rata-rata						134	Sangat Baik

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 131 artinya pelatihan dapat membantu untuk memahami visi dan misi BLK (Balai Latihan Kerja) dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 137 artinya materi praktek dan teoritis pelatihan yang didapatkan membantu dalam memahami pekerjaan yang dihadapi dinilai sangat baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 134 artinya pertimbangan dimensi pendidikan dalam pelatihan dinilai sangat baik oleh pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

b. Prosedur Sistematis

Hasil jawaban responden terhadap dimensi prosedur sistematis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Prosedur Sistematis

Item	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3.	Prosedur pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan			10	19	3	121	Baik
4.	Peran pelatih sangat membantu dalam memahami pekerjaan			1	18	13	140	Sangat Baik
	Total						261	
	Rata-rata						130,5	Baik

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 121 artinya prosedur pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 140 artinya peran pelatih sangat membantu dalam memahami pekerjaan dinilai sangat baik oleh pegawai. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban

sebesar 130,5 artinya pertimbangan dimensi prosedur sistematis dalam pelatihan dinilai baik oleh pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

c. Keterampilan Teknis

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.7.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Keterampilan Teknis**

Item	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5	Pelatihan yang diberikan dapat digunakan sebagai keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan			6	17	9	131	Baik
6	Pelatihan yang diikuti dapat membantu untuk menguasai perangkat teknologi dan informasi di lingkungan kerja			3	14	15	140	Sangat Baik
	Total						271	
	Rata-rata						135,5	Sangat Baik

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 131 artinya pelatihan yang diberikan dapat digunakan sebagai keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 140 artinya pelatihan yang diikuti dapat membantu untuk menguasai perangkat teknologi dan informasi di lingkungan kerja dinilai sangat baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 135,5 artinya pertimbangan dimensi keterampilan teknis dalam pelatihan dinilai sangat baik oleh pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

d. Mempelajari Pengetahuan

Hasil jawaban responden terhadap dimensi mempelajari pengetahuan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8.
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Mempelajari Pengetahuan

Item	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7.	Pelatihan yang pernah diikuti bisa membuat pegawai lebih antusias dalam bekerja			8	12	12	132	Sangat Baik
8.	Pelatihan yang			3	12	17	142	Sangat Baik

	pernah diikuti pegawai dapat membantu pegawai lebih memahami tentang prosedur kerja							
	Total						274	
	Rata-rata						137	Sangat Baik

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 132 artinya pelatihan yang pernah diikuti bisa membuat pegawai lebih antusias dalam bekerja dinilai sangat baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 142 artinya pelatihan yang pernah diikuti pegawai dapat membantu pegawai lebih memahami tentang prosedur kerja dinilai sangat baik oleh pegawai. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 137 artinya pertimbangan dimensi mempelajari pengetahuan dalam pelatihan dinilai sangat baik oleh pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

e. Mengutamakan Praktek Dari Pada Teori

Hasil jawaban responden terhadap dimensi mengutamakan praktek dari pada teori dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9.

**Jawaban Responden Terhadap Dimensi Mengutamakan Praktek Dari
Pada Teori**

Item	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9.	Prosedur pelatihan lebih mengutamakan praktek dari pada teori di BLK Jambi			2	16	14	140	Sangat Baik
10.	Pelatihan praktek lebih diunggulkan tetapi tetap mengacu pada teori di BLK Jambi.			3	14	15	140	Sangat Baik
	Total						280	
	Rata-rata						140	Sangat Baik

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 140 artinya prosedur pelatihan lebih mengutamakan praktek dari pada teori dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 140 artinya pelatihan praktek lebih diunggulkan tetapi tetap mengacu pada teori dinilai sangat baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 140 artinya pertimbangan dimensi mengutamakan praktek dari pada teori dalam pelatihan dinilai sangat baik oleh pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

Menurut hasil jawaban responden yang telah dikemukakan di atas maka dapat direkap hasil jawaban responden terhadap pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Rekap Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pelatihan

No.	Dimensi	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Pendidikan	Pelatihan dapat membantu untuk memahami visi dan misi BLK	131	Baik
		Materi praktek dan teoritis pelatihan yang didapatkan membantu dalam memahami pekerjaan yang dihadapi	137	Sangat Baik
2.	Sistematis	Prosedur pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan	121	Baik
		Peran pelatih sangat membantu dalam memahami pekerjaan	140	Sangat Baik
3.	Keterampilan Teknis	Pelatihan yang diberikan dapat digunakan sebagai keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan	131	Baik
		Pelatihan yang diikuti dapat membantu untuk menguasai perangkat teknologi dan informasi lingkungan kerja	140	Sangat Baik
4.	Mempelajari Pengetahuan	Pelatihan yang pernah diikuti bisa membuat pegawai lebih antusias dalam bekerja	132	Baik
		Pelatihan yang pernah diikuti pegawai dapat membantu pegawai dapat membantu pegawai lebih memahami tentang prosedur kerja	142	Sangat Baik
5.	Mengutamakan praktek dari pada teori	Prosedur pelatihan lebih mengutamakan praktek dari pada teori di BLK Jambi	140	Sangat Baik
		Pelatihan praktek lebih diunggulkan tetapi tetap mengacu pada teori di BLK Jambi	140	Sangat Baik
Total			1354	Sangat Baik
Rata-rata			135,4	

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui rata-rata jawaban sebesar 135,4 artinya pelatihan selama ini dinilai sangat baik oleh pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

Skor jawaban tertinggi sebesar 142 berkaitan dengan indikator pelatihan yang diikuti pegawai dapat membantu pegawai lebih memahami tentang prosedur kerja. Dengan kata lain pelatihan sangat membantu pegawai untuk memahami prosedur kerja yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

Sedangkan jawaban skor terendah sebesar 121 berkaitan dengan indikator prosedur pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan ke pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi sudah baik namun belum maksimal.

4.1.3. Hasil Deskriptif Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK)

Kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden dalam indikator kinerja sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

hasil jawaban responden terhadap dimensi kualitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja

Item	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Setiap pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan			1	17	14	141	Sangat Baik
2.	Setiap pelayanan yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan			1	15	14	133	Baik
	Total						274	
	Rata-rata						137	Sangat Baik

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 142 artinya setiap pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan dinilai sangat baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 133 artinya setiap pelayanan yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dinilai baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 137 artinya realisasi dimensi kualitas kerja pada kinerja dinilai sangat baik oleh pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

b. Ketepatan Waktu

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kualitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu

Item	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3.	Penilaian tingkat ketepatan waktu yang selalu jadi prioritas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan di tempat kerja sesuai posisi jabatan yang diduduki		3	8	14	7	121	Baik
4.	Tingkat kehadiran di kantor sesuai dengan jam kerja/jam masuk kantor dan jam pulang kantor			2	14	16	142	Sangat Baik
	Total						263	
	Rata-rata						131,5	Baik

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 121 artinya penilaian tingkat ketepatan waktu yang selalu jadi prioritas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan di tempat kerja sesuai dengan posisi jabatan yang diduduki dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 142 artinya tingkat kehadiran di kantor sesuai dengan jam kerja/jam masuk kantor dan jam pulang kantor dinilai sangat baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 131,5 artinya realisasi dimensi ketepatan waktu pada kinerja dinilai baik oleh pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

c. Inisiatif

Hasil jawaban responden terhadap dimensi inisiatif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Inisiatif

Item	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5.	Berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja			5	18	9	132	Baik
6.	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan			4	14	14	138	Sangat Baik
	Total						270	
	Rata-rata						135	Sangat Baik

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 132 artinya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 138 artinya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan dinilai sangat baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 135 artinya realisasi dimensi Inisiatif pada kinerja dinilai sangat baik oleh pegawai.

d. Kemampuan

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kemampuan

Item	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7.	Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan			7	14	11	132	Baik
8.	Dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat menguasai bidang tugas yang lain			2	22	8	134	Sangat Baik
	Total						266	
	Rata-rata						133	Baik

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 132 artinya skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 134 artinya dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menguasai bidang tugas lain dinilai sangat baik oleh pegawai. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 133 artinya realisasi dimensi kemampuan pada kinerja dinilai baik oleh pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

e. Komunikasi

Hasil jawaban responden terhadap dimensi komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Komunikasi

Item	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9.	Mampu menyesuaikan diri dengan orang lain saat berinteraksi			1	18	13	140	Sangat Baik
10.	Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dan menerima dengan baik saran dan kritik			2	16	14	140	Sangat Baik
	Total						280	
	Rata-rata						140	Sangat Baik

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 140 artinya mampu menyesuaikan diri dengan orang lain saat berinteraksi dinilai sangat baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 140 artinya dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dan menerima dengan baik saran dan kritik dinilai sangat baik oleh pegawai. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 140 artinya realisasi dimensi komunikasi pada kinerja dinilai sangat baik oleh pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

Menurut hasil jawaban responden yang telah dikemukakan di atas maka dapat direkap hasil jawaban responden terhadap pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Rekap Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kinerja

No.	Dimensi	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Kualitas Kerja	Setiap pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan	141	Sangat Baik
		Setiap pelayanan yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	133	Baik
2.	Ketepatan Waktu	Penilaian tingkat ketepatan waktu yang selalu jadi prioritas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan di tempat kerja sesuai posisi jabatan yang diduduki	121	Baik
		Tingkat kehadiran di kantor sesuai dengan jam kerja/jam masuk kantor dan jam pulang kantor	142	Sangat Baik
3.	Inisiatif	Berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	132	Baik
3.	Inisiatif	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah	138	Sangat Baik

		dari atasan		
4.	Kemampuan	Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan	132	Baik
		Dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat menguasai bidang tugas yang lain	134	Sangat Baik
5.	Komunikasi	Mampu menyesuaikan diri dengan orang lain saat berinteraksi	140	Sangat Baik
		Dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dan menerima dengan baik saran dan kritik	140	Sangat Baik
Total			1353	Sangat Baik
Rata-rata			135,3	

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui rata-rata jawaban sebesar 135,3 artinya kinerja selama ini dinilai sangat baik oleh pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

Skor jawaban tertinggi sebesar 142 berkaitan dengan indikator tingkat kehadiran di kantor sesuai dengan jam kerja/jam masuk kantor dan pulang kantor. Dengan kata lain kinerja kehadiran yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi sangat baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Sedangkan jawaban skor terendah sebesar 121 berkaitan dengan indikator tingkat ketepatan waktu yang selalu jadi prioritas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan di tempat kerja sesuai posisi jabatan yang diduduki. Untuk meningkatkan ketepatan waktu yang selalu jadi prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai posisi jabatan baiknya setiap pegawai melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien agar terciptanya ketepatan waktu sesuai dengan yang diharapkan.

4.1.4. Hasil Verifikatif Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

a. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 21 dapat dilihat sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,254	3,700		2,771	,009
X Pelatihan	,707	,105	,777	6,754	,000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,254 + 0,707 X$$

Berdasarkan model di atas dihitung nilai sebagai berikut :

Konstanta sebesar 10,254 artinya jika pelatihan diabaikan maka kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi akan sebesar 10,254.

Koefisien 0,707 X artinya jika pelatihan naik 1 satuan maka kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi naik 0,707 satuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) jambi.

b. Koefisien Korelasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien korelasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,777 ^a	,603	,590	2,01612	2,027

a. Predictors: (Constant), X_Pelatihan

b. Dependent Variable: Y_Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai korelasi 0,777 artinya terdapat hubungan positif yang erat antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi 0,603 artinya pelatihan mampu menjelaskan kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi sebesar 60,3 % sedangkan sisanya, 39,7 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

d. Uji Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05). Dari uraian tersebut dikatakan taraf signifikan pelatihan terhadap kinerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi $0,00 < 0,05$. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $32-1-1 = 30$, (n adalah jumlah data dan k

adalah jumlah variabel independen). Maka $t_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05 \text{ df} = 30)$ diperoleh sebesar 1,69726.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,254	3,700		2,771	,009
X_Pelatihan	,707	,105	,777	6,754	,000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} pelatihan sebesar 6,754. Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dari pengujian variabel pelatihan (X) dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X) sebesar 6,754 dan t_{tabel} sebesar 1,69726.

Dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 6,754 > 2,042$ maka H_0 ditolak dan H_1 artinya ada pengaruh secara signifikan variabel pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data dari 32 responden mengenai pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi sangat baik dengan rata-rata skornya adalah 135,4.
2. Kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi sangat baik. Ini dapat dilihat berdasarkan hasil analisis data dari 32 responden di Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi memiliki skor dengan rata-rata skornya adalah 135,3.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi, hal ini berdasarkan persamaan regresi linear sederhana sebesar $Y = 10,254 + 0,70 X$ dengan hasil uji t dimana nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X) sebesar 6,754 dan t_{tabel} sebesar 2,042. Dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = 6,754 > 2,042 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh secara signifikan variabel pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi.

5.2 Saran

Bagi pihak Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Prosedur pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan analisis deskriptif 32 responden di Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi masih rendah, hendaknya perlu adanya evaluasi yang dilakukan instansi terhadap para pegawai yang sudah mengikuti pelatihan sehingga dapat mengetahui apa yang telah didapatkan pegawai semasa diklat dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi agar prosedur pelatihan sesuai dengan yang diharapkan.
2. Penilaian tingkat ketepatan waktu yang selalu jadi prioritas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan di tempat kerja sesuai dengan posisi jabatan yang diduduki masih rendah berdasarkan analisis deskriptif 32 responden di Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi, untuk itu hendaknya pegawai lebih bisa merencanakan kegiatan agar waktu yang ada bisa digunakan dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan (2003), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fuad (2003), **Pengantar Bisnis**, Jakarta: Salemba Empat
- (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan ke-6, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan ke-10, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ke-10, Jakarta: Erlangga.
- Kaswan (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nawawi , Hadari (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Gadjadara University Press.
- Priansa, Donni, Juni (2014), **Perencanaan Dan Pengembangan SDM**, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal (2003), **Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora (2007), **Manajemen Kepegawaian**, Jakarta: Ghalia
- Simamora (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Adi Citra Karya Nusa
- Sedarmayanti (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, Edisi Revisi, Bandung: PT. Refika Aditama.
- (2009), **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja**, Bandung: Mandar Maju.

Subekhi, Ahmad, dan Jauhar, Muhammad (2012), **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Prestasi Pustaka.

Umar, Husein (2013), **Riset Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

————— (2003), **Studi Kelayakan Bisnis**, Jakarta: Gramedia.

————— (2014), **Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Syekh, Saiyid (2011), **Pengantar Statistik Ekonomi Dan Sosial**, Jakarta: Gaung Persada (GP) Press Jakarta.

Lampiran 1. Contoh Kuisisioner

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISISIONER

Assalamualaikum Wr. Wb

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi maka ditengah-tengah kesibukan anda, kami memohon kesediaan waktu bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Risky Fajar Sanyoto

NIM : 1500861201098

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Jambi

Pada responden kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat anda masing-masing (bukan menurut pandangan umum), agar sesuai dengan tujuan penyelesaian skripsi ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin keasliannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan Bapak/Ibu.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya

Risky Fajar Sanyoto

Daftar Pernyataan

1. Karakteristik Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
: Perempuan
3. Umur : 30 - 35 Tahun
: 36 - 40 Tahun
: 41 - 45 Tahun
: 46 - 50 Tahun
: ≥ 51 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMP D3
: SMA S1
5. Masa Kerja : 1 - 2 Tahun 5 - 6 Tahun
: 3 - 4 Tahun ≥ 7 Tahun

II. Pernyataan Responden

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini :

- Nilai : 1. Sangat Tidak Setuju (STS) 4. Setuju (S)
 2. Tidak Setuju (TS) 5. Sangat Setuju (SS)
 3. Kurang Setuju (KS)

A. Pernyataan Pelatihan (X)

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Pendidikan					
1.	Pelatihan dapat membantu untuk memahami visi dan misi BLK (Balai Latihan Kerja) Jambi.					
2.	Materi praktek dan teoritis pelatihan yang didapatkan bisa membantu dalam memahami pekerjaan yang dihadapi.					
	Prosedur Sistematis					
3.	Prosedur pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan.					
4.	Peran pelatih sangat membantu dalam memahami pekerjaan.					
	Keterampilan Teknis					
5.	Pelatihan yang diberikan dapat digunakan sebagai keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Pelatihan yang diikuti dapat membantu untuk menguasai perangkat teknologi dan informasi di lingkungan kerja.					
	Mempelajari Pengetahuan					
7.	Pelatihan yang pernah diikuti bisa membuat pegawai lebih antusias dalam bekerja.					
8.	Pelatihan yang pernah diikuti pegawai dapat membantu pegawai lebih memahami tentang prosedur kerja.					
	Mengutamakan Praktek Dari Pada Teori					
9.	Prosedur pelatihan lebih mengutamakan praktek dari pada teori di BLK Jambi.					
10.	Pelatihan praktek lebih diunggulkan tetapi tetap mengacu pada teori di BLK Jambi.					

B. Pernyataan Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Kualitas Kerja					
1.	Setiap pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan.					
2.	Setiap pelayanan yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
	Ketepatan Waktu					
3.	Penilaian tingkat ketepatan waktu yang selalu jadi prioritas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan di tempat posisi jabatan yang diduduki.					
4.	Tingkat kehadiran di kantor sesuai dengan jam kerja/jam masuk kantor dan jam pulang kantor.					
	Inisiatif					
5.	Berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					
6.	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					
	Kemampuan					
7.	Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan.					
8.	Dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat menguasai bidang tugas yang lain.					
	Komunikasi					
9.	Mampu menyesuaikan diri dengan orang lain saat berinteraksi.					
10.	Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dan menerima dengan baik saran dan kritik.					

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan

VARIABEL DEPENDENT (X) PELATIHAN KERJA											
RESPONDEN	DIMENSI 1		DIMENSI 2		DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5		JUMLAH
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
1	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	42
2	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	43
3	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	43
4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	44
5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	42
6	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	45
7	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
8	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
9	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45
10	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	45
11	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
12	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	43
13	3	5	5	4	4	4	3	5	4	5	42
14	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	40
15	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	44
16	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	40
17	3	3	4	5	4	3	5	3	5	4	39
18	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	44
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
21	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
22	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	42
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
24	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	45
25	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
26	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
27	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	36
28	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
29	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
30	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	34
31	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	44
32	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
TOTAL 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL 3	3	5	10	1	6	3	8	3	2	3	
TOTAL 4	13	13	19	18	17	14	12	12	16	14	
TOTAL 5	16	14	3	13	9	15	12	17	14	15	

Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja

VARIABEL DEPENDENT (Y) KINERJA											
RESPONDEN	DIMENSI 1		DIMENSI 2		DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5		JUMLAH
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	41
2	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	39
3	5	5	2	5	4	5	4	3	5	4	42
4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	42
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	45
6	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	45
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
8	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
9	4	4	2	5	5	4	5	4	5	5	43
10	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
11	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	39
12	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	43
13	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	44
14	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40
15	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	44
16	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41
17	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	43
18	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
22	4	4	2	4	5	4	5	4	5	3	40
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
24	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	46
25	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	42
26	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	47
27	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	39
28	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	43
29	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	42
30	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	38
31	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	43
32	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
TOTAL 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL 2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL 3	1	1	8	2	5	4	7	2	1	2	
TOTAL 4	17	15	14	14	18	14	14	22	18	16	
TOTAL 5	14	16	7	16	9	14	11	8	13	14	

Lampiran 4. Konversi Data Ordinal ke Interval (MSI)

Jawaban reponden terhadap pelatihan (X)

VARIABEL DEPENDENT (X) PELATIHAN											
RESPONDEN	DIMENSI 1		DIMENSI 2		DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5		JUMLAH
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
1	4,34	3,16	3,16	4,34	3,16	4,34	2,30	3,16	3,16	4,34	35,46
2	4,34	3,16	3,16	4,34	3,16	3,16	3,16	4,34	4,34	2,30	35,46
3	4,34	2,30	2,30	3,16	3,16	4,34	3,16	4,34	4,34	4,34	35,78
4	3,16	4,34	3,16	4,34	3,16	2,30	4,34	4,34	4,34	3,16	36,64
5	3,16	4,34	2,30	3,16	4,34	3,16	3,16	4,34	4,34	2,30	34,60
6	4,34	4,34	3,16	4,34	2,30	4,34	3,16	4,34	3,16	4,34	37,82
7	4,34	3,16	3,16	3,16	3,16	3,16	2,30	3,16	3,16	4,34	33,09
8	4,34	4,34	3,16	4,34	3,16	4,34	3,16	4,34	3,16	4,34	38,68
9	3,16	3,16	4,34	3,16	4,34	3,16	4,34	4,34	4,34	3,16	37,50
10	4,34	4,34	3,16	3,16	2,30	4,34	4,34	4,34	3,16	4,34	37,82
11	4,34	4,34	3,16	3,16	3,16	3,16	3,16	4,34	3,16	3,16	35,13
12	4,34	4,34	2,30	3,16	4,34	4,34	3,16	4,34	2,30	3,16	35,78
13	2,30	4,34	4,34	3,16	3,16	3,16	2,30	4,34	3,16	4,34	34,60
14	3,16	3,16	2,30	4,34	2,30	3,16	3,16	3,16	4,34	3,16	32,24
15	4,34	3,16	4,34	3,16	3,16	4,34	2,30	3,16	4,34	4,34	36,64
16	3,16	2,30	3,16	3,16	4,34	3,16	4,34	2,30	3,16	3,16	32,24
17	2,30	2,30	3,16	4,34	3,16	2,30	4,34	2,30	4,34	3,16	31,71
18	4,34	3,16	3,16	3,16	2,30	4,34	4,34	3,16	4,34	4,34	36,64
19	3,16	3,16	3,16	3,16	3,16	3,16	2,30	3,16	3,16	3,16	30,73
20	4,34	4,34	3,16	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	42,22
21	3,16	4,34	3,16	3,16	3,16	3,16	3,16	4,34	3,16	3,16	33,95
22	3,16	3,16	2,30	3,16	4,34	3,16	4,34	3,16	4,34	3,16	34,28
23	3,16	3,16	3,16	4,34	3,16	3,16	3,16	3,16	3,16	3,16	32,77
24	4,34	4,34	2,30	4,34	4,34	4,34	2,30	4,34	3,16	4,34	38,15
25	3,16	3,16	2,30	3,16	3,16	3,16	3,16	3,16	4,34	3,16	31,91
26	4,34	4,34	2,30	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	41,37
27	3,16	2,30	2,30	2,30	3,16	4,34	2,30	3,16	3,16	2,30	28,49
28	4,34	4,34	3,16	4,34	3,16	4,34	4,34	4,34	3,16	4,34	39,86
29	3,16	2,30	3,16	3,16	4,34	3,16	3,16	3,16	3,16	3,16	31,91
30	2,30	3,16	2,30	3,16	2,30	2,30	2,30	2,30	2,30	4,34	26,78
31	4,34	3,16	3,16	4,34	2,30	4,34	4,34	4,34	3,16	3,16	36,64
32	4,34	4,34	3,16	3,16	3,16	4,34	4,34	3,16	4,34	4,34	38,68
TOTAL	118,60	113,34	96,06	115,58	106,58	116,24	108,41	118,60	115,91	116,24	

Lampiran 5. Konversi Data Ordinal ke Interval (MSI)

Jawaban reponden terhadap kinerja (Y)

VARIABEL DEPENDENT (Y) KINERJA											
RESPONDEN	DIMENSI 1		DIMENSI 2		DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5		JUMLAH
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	3,15	3,15	3,15	4,37	3,15	3,15	2,28	3,15	3,15	4,37	33,08
2	3,15	3,15	2,28	4,37	2,28	2,28	3,15	3,15	3,15	4,37	31,35
3	4,37	4,37	1,71	4,37	3,15	4,37	3,15	2,28	4,37	3,15	35,29
4	3,15	4,37	3,15	3,15	2,28	2,28	4,37	3,15	4,37	4,37	34,65
5	3,15	4,37	4,37	4,37	4,37	3,15	4,37	3,15	4,37	2,28	37,95
6	4,37	4,37	3,15	4,37	2,28	4,37	3,15	4,37	3,15	4,37	37,95
7	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	2,28	3,15	3,15	3,15	30,65
8	4,37	4,37	3,15	4,37	3,15	4,37	3,15	3,15	3,15	3,15	36,38
9	3,15	3,15	1,71	4,37	4,37	3,15	4,37	3,15	4,37	4,37	36,16
10	4,37	4,37	3,15	4,37	3,15	4,37	4,37	4,37	3,15	4,37	40,03
11	2,28	4,37	3,15	3,15	3,15	2,28	3,15	3,15	3,15	3,15	31,00
12	4,37	4,37	2,28	3,15	4,37	4,37	3,15	3,15	3,15	3,15	35,52
13	4,37	4,37	4,37	4,37	3,15	3,15	2,28	3,15	3,15	4,37	36,73
14	3,15	3,15	2,28	4,37	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	31,86
15	4,37	3,15	4,37	3,15	3,15	4,37	2,28	3,15	4,37	4,37	36,73
16	3,15	2,28	3,15	3,15	4,37	3,15	4,37	3,15	3,15	3,15	33,08
17	3,15	3,15	4,37	4,37	3,15	4,37	2,28	3,15	4,37	3,15	35,52
18	4,37	3,15	4,37	3,15	3,15	4,37	3,15	3,15	4,37	3,15	36,38
19	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	4,37	3,15	3,15	3,15	32,73
20	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	43,69
21	3,15	4,37	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	4,37	3,15	3,15	33,95
22	3,15	3,15	1,71	3,15	4,37	3,15	4,37	3,15	4,37	2,28	32,85
23	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	2,28	3,15	3,15	4,37	31,86
24	4,37	4,37	2,28	4,37	4,37	4,37	3,15	4,37	3,15	4,37	39,17
25	3,15	3,15	4,37	3,15	3,15	3,15	4,37	3,15	2,28	4,37	34,30
26	4,37	4,37	2,28	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	3,15	40,38
27	4,37	3,15	2,28	3,15	3,15	2,28	3,15	3,15	3,15	3,15	31,00
28	4,37	4,37	3,15	2,28	2,28	4,37	4,37	4,37	3,15	3,15	35,87
29	3,15	3,15	3,15	4,37	4,37	3,15	2,28	3,15	3,15	4,37	34,30
30	3,15	3,15	2,28	2,28	2,28	4,37	3,15	2,28	4,37	3,15	30,48
31	3,15	4,37	2,28	4,37	3,15	3,15	3,15	4,37	4,37	3,15	35,52
32	4,37	4,37	3,15	3,15	3,15	4,37	3,15	3,15	4,37	4,37	37,60
TOTAL	117,02	119,45	98,10	118,59	107,47	114,42	108,17	108,85	115,80	116,15	

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y_KINERJA
/METHOD=ENTER X_PELATIHAN
/SCATTERPLOT=(Y_KINERJA ,*ADJPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE PRED RESID.

```

Regression

[DataSet1]

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	2

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_KINERJA	35,1253	3,14875	32
X_PELATIHAN	35,1741	3,45866	32

Correlations

		Y_KINERJA	X_PELATIHAN
Pearson Correlation	Y_KINERJA	1,000	,777
	X_PELATIHAN	,777	1,000
Sig. (1-tailed)	Y_KINERJA	.	,000
	X_PELATIHAN	,000	.
N	Y_KINERJA	32	32
	X_PELATIHAN	32	32

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_PELATIHAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,777 ^a	,603	,590	2,01612	2,027

a. Predictors: (Constant), X_PELATIHAN

b. Dependent Variable: Y_KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,411	1	185,411	45,615	,000 ^b
	Residual	121,942	30	4,065		
	Total	307,353	31			

a. Dependent Variable: Y_KINERJA

b. Predictors: (Constant), X_PELATIHAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,254	3,700		2,771	,009
	X_PELATIHAN	,707	,105	,777	6,754	,000

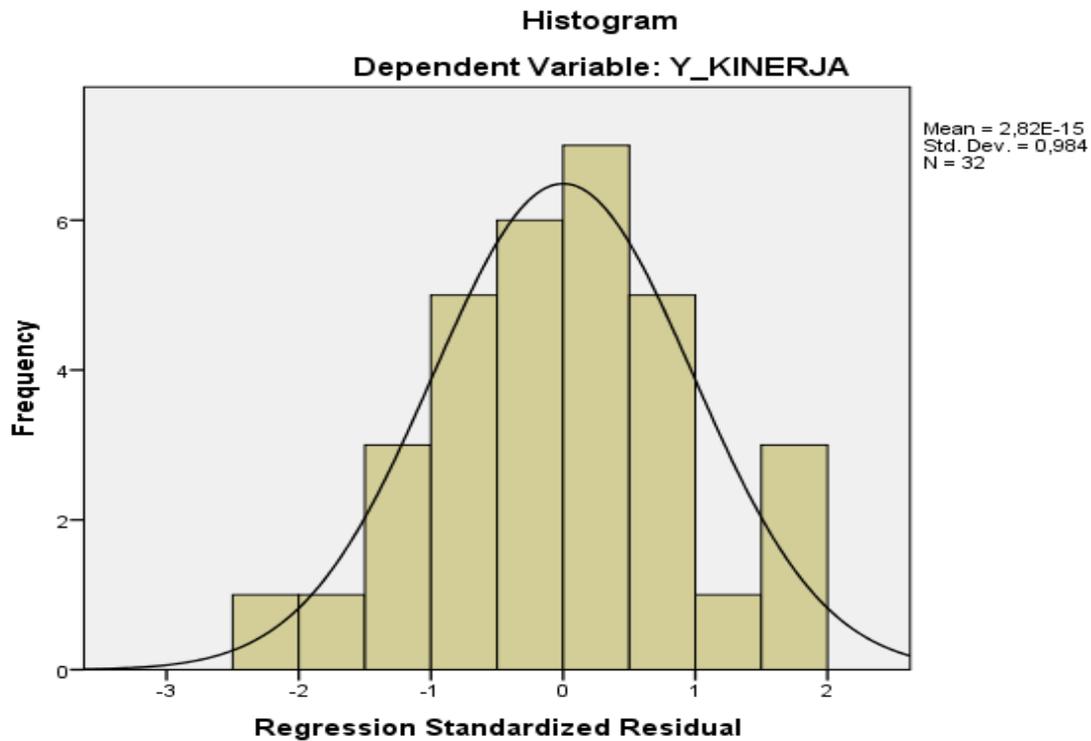
a. Dependent Variable: Y_KINERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29,1899	40,1075	35,1253	2,44561	32
Std. Predicted Value	-2,427	2,037	,000	1,000	32
Standard Error of Predicted Value	,356	,948	,482	,150	32
Adjusted Predicted Value	28,8233	39,3989	35,0892	2,44896	32
Residual	-4,09416	3,58252	,00000	1,98333	32
Std. Residual	-2,031	1,777	,000	,984	32
Stud. Residual	-2,063	1,945	,008	1,016	32
Deleted Residual	-4,22625	4,29109	,03609	2,11823	32
Stud. Deleted Residual	-2,190	2,045	,006	1,045	32
Mahal. Distance	,000	5,890	,969	1,390	32
Cook's Distance	,000	,374	,035	,067	32
Centered Leverage Value	,000	,190	,031	,045	32

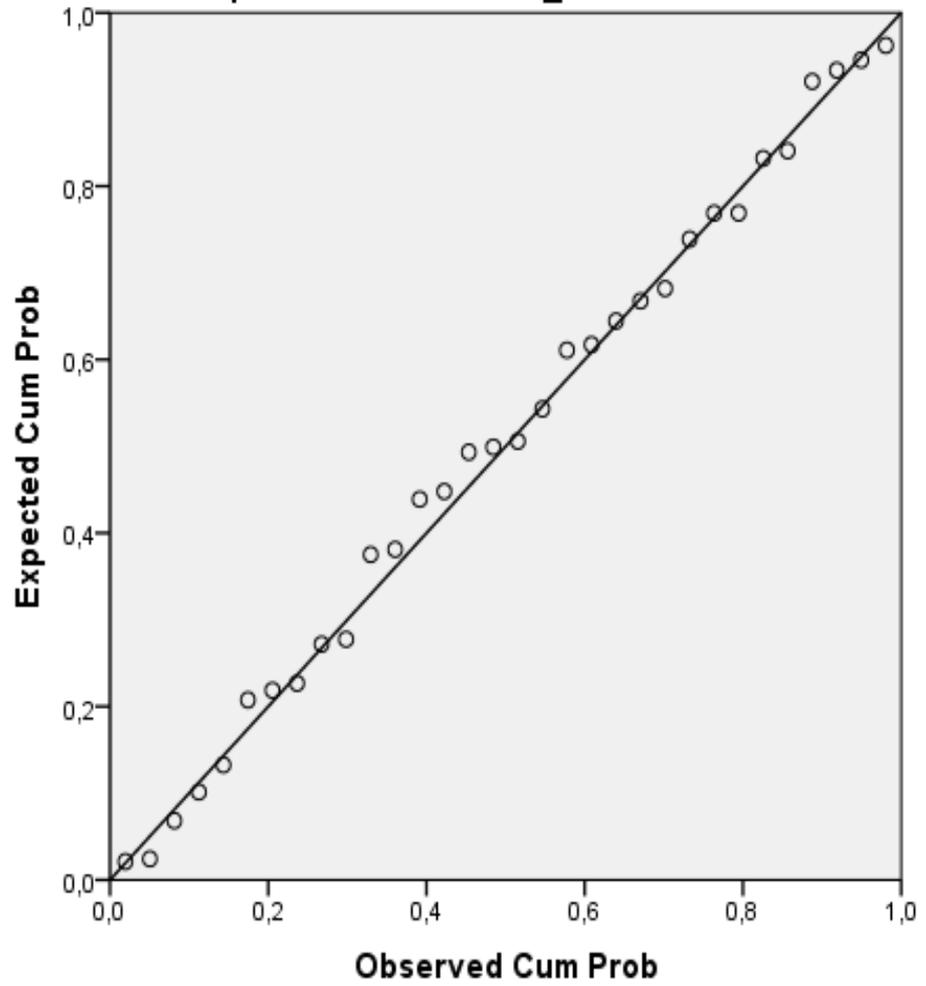
a. Dependent Variable: Y_KINERJA

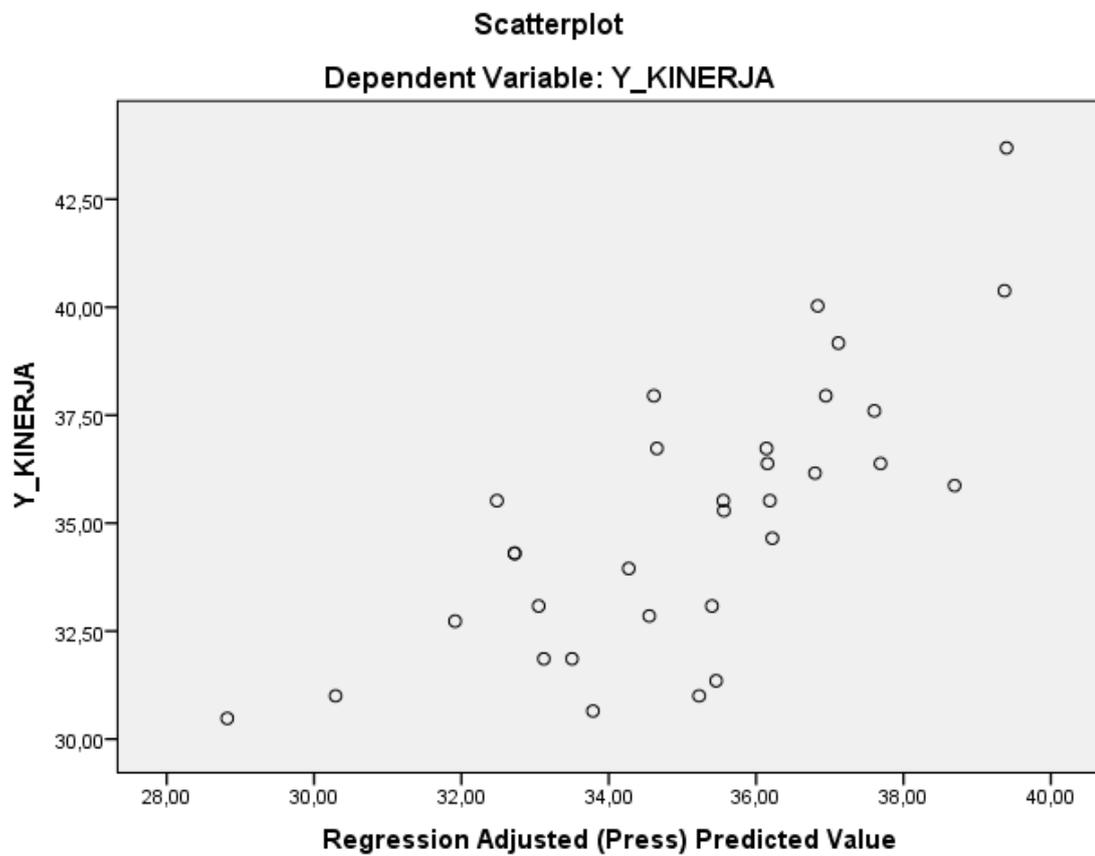
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y_KINERJA





```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```