



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI MTsN SUNGAI JAMBU**

SKRIPSI

*Ditulisikan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh

LIDIA ANANDA PUTRI

NIM. 14 131 023

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BATUSANGKAR
2018M/1439H**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Lidia Ananda Putri

NIM : 14 131 023

Tempat/tanggalahir : Piladang, 06 November 1995

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di MTsN Sungai Jambu”** adalah benar karya saya sendiri bukan plagiat kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Juli 2018

Saya yang menyatakan



LIDIA ANANDA PUTRI
NIM.14 131 023

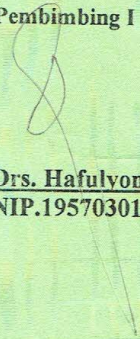
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **LIDIA ANANDA PUTRI, NIM 14 131 023** dengan judul: **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MTsN SUNGAI JAMBU”** memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*.

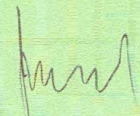
Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 31 Agustus 2018

Pembimbing I


Drs. Hafulyon, M.M
NIP.19570301 198303 1 002


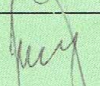
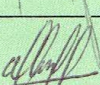
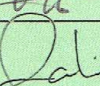
Pembimbing II


Arismen, S.E., M.M
NIDN.10240762

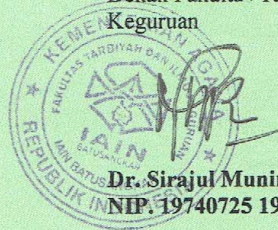
PENGESAHAN TIM PENGUJI

SKRIPSI ata nama **LIDIA ANANDA PUTRI**, NIM: **14 131 023**, judul: **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MTsN SUNGAI JAMBU**, telah diuji dalam Ujian Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri Batusangkar yang dilaksanakan tanggal 14 Agustus 2018.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan Dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Drs. Hafulyon, M.M NIP.19570301 198303 1 002	Ketua Sidang/ Pebimbing I		01/09-2018
2	Arismen, S.E.,M.M NIDN.10240762	Pembimbing II/ Penguji IV		31/08-2018
3	Dr. Abhanda Amra, M.Ag NIP. 19690404 199703 1 003	Penguji I		02/09-2018
4	Rahmi fitria, M.Pd -	Penguji II		31/08-2018

Batusangkar, 31 Agustus 2018
Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan



Dr. Sirajul Munir, M.Pd
NIP. 19740725 199903 1 003

ABSTRAK

LIDIA ANANDA PUTRI, NIM 14 131 023, judul “**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di MTsN Sungai Jambu**”. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar, 2018.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah penempatan pegawai tidak sesuai dengan tamatan atau lulusannya, masih terlihat pegawai yang berbincang-bincang dengan rekannya pada saat jam kerja berlangsung, dan masih terlihat pegawai yang terlambat masuk jam kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket tertutup dengan skala *Likert*. Alternatif jawabannya adalah “selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah”. Analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dan pengolahan data penelitian menggunakan bantuan SPSS20 for windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dimana hasil hitungan statistiknya menunjukkan bahwa Hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa $r_{xy}=0,668$ atau 66,8%. Dengan taraf signifikan uji t sebesar 2,374, $r_{hitung}= 0,668$ dan $r_{tabel}= 0,666$ artinya r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} kesimpulannya bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka H_a diterima dan H_o ditolak dimana hitungan statistiknya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN TIM PENGUJI	
BIODATA PENULIS	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB IPENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	8
a. Pengertian pendidikan dan pelatihan (Diklat).....	8
b. Metode pelatihan.....	12
c. Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan	17
d. Prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan	19
e. Tujuan pendidikan dan pelatihan.....	21
f. Program pendidikan dan pelatihan.....	23
2. Kinerja Pegawai	24
a. Pengertian kinerja pegawai	24
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	26

c. Penilaian kinerja pegawai.....	30
d. Pengukuran kinerja.....	33
3. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai.....	34
4. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai.....	34
5. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai.....	34
B. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	35
C. Kerangka Berfikir.....	36
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis penelitian.....	37
B. Tempat dan waktu penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel.....	39
D. Definisi Operasional.....	40
E. Pengembangan Instrumen.....	40
F. Validitas Dan Reabilitas.....	41
G. Teknik Pengumpulan Data.....	45
H. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	58
C. Pengujian Hipotesis.....	61
D. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktifitas untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:1).

Sering dikatakan bahwa organisasi sebaik orangnya. Yaitu, kualitas organisasi amat bergantung pada mutu SDM organisasi tersebut. Organisasi semua jenis dan ukuran, yang meliputi sekolah, toko retail, lembaga pemerintah, restoran, pabrik memiliki sekurang-kurangnya satu persamaan. Mereka harus mempekerjakan karyawan yang kompeten dan bermotivasi. Kebutuhan ini dirasakan semakin kuat ketika organisasi bergulat dengan tantangan-tantangan yang dihadirkan oleh ekonomi yang semakin mengglobal, bergerak, bergerak cepat dan sangat dinamis. Agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak organisasi memasukkan pendidikan karyawan, pelatihan dan pengembangan sebagai bagian strategi utama organisasi. Manajer SDM dalam organisasi besar menempatkan pelatihan dan pengembangan sebagai wilayah fungsional yang paling penting yang selanjutnya disusul rekrutmen dan seleksi, produktivitas dan kualitas, rencana suksesi, kepuasan kerja karyawan, kompetensi, globalisasi, dan diversitas (keragaman). Pada saat ini pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan roda kehidupan, yang jauh lebih kompleks dari masa lalu, lebih dalam dan lebih luas daripada yang sebelumnya. Kita perlu memastikan bahwa pendidikan di Indonesia, baik formal maupun yang lainnya, memberi keterampilan, pengetahuan,

dan sikap yang memadai agar dapat menjalankan roda kehidupan itu secara efektif (Kaswan, 2011:1).

Perkembangan yang terjadi di lingkungan luar organisasi yang ditandai dengan berbagai perubahan dinamis di berbagai sektor pendidikan kehidupan, seperti dalam bidang pemerintah sosial, ekonomi, dan teknologi, memerlukan tanggapan yang sungguh-sungguh dari manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut serta membawa organisasi mencapai tujuan-tujuannya secara baik. Diantara aktivitas-aktivitas penting bagi manajemen organisasi yang perlu mendapatkan perhatian adalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (Jurnal Mankeu, Vol. No. 3 No.1 2015, hal. 374-463).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pengawai dan pelatihan (Gary Dessler, 2003:5). Pengelolaan dan pendayagunaan SDM, baik tenaga edukatif maupun tenaga administrasi secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/ madrasah baik sebagai manajer dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut (H. Baharuddin dan Moh. Makin, 2010:62).

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas yang ingin dan harus di capai, begitu juga dengan organisasi didirikan sekelompok orang. Karena orang-orang tersebut ingin memperoleh keuntungan usaha. Dalam pencapaian tujuan organisasi sangat diperlukan oleh perilaku organisasi (*organization behavior*), yang merupakan pencerminan dan perilaku (*behavior*). Dan sikap (*attitude*) para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Oleh karena itu keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi banyak tergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang yang mensinergikan berbagai sumber-sumber termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan kata lain

keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung kepada kemampuan pemimpin dan segenap karyawan yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Sejalan dengan itu lembaga membutuhkan para pegawai dapat berprestasi dan dapat menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga mereka tidak mendalami kejenuhan sehingga malas bekerja akhirnya semangat kerja akan menurun yang nanti akan berakibat kiinerja mereka menurun (Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrahman, 2014:208).

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkatkujurusan dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif. Dari indikator tersebut menunjukkan bahwa standar kinerja merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan pegawai meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan (Supardi, 2013:49).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga. Kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Kinerja adalah penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para menejer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Ayat Al-Quran

yang menjelaskan tentang pekerjaan yaitu Dalam firman Allah di dalam surah At-Taubah:105:

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat diatas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada pada sebuah organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Jika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan (Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrahman, 2014:209)

Pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya program pelatihan (*training program*) merupakan program untuk melatih keterampilan yang dibutuhkan oleh pegawai (Agus Sabardi, 2011:131). Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat

keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan dalam organisasi dimulai ketika seseorang bergabung dengan suatu organisasi dan berkelanjutan selama kariernya di dalam organisasi tersebut, terlepas orang tersebut seorang eksekutif atau pegawai lini perakitan. Program pelatihan harus merespon perubahan pekerjaan dan mengintegrasikan rencana jangka-jangka dengan strategi organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Pelatihan tidak akan bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi untuk mendapatkan keuntungan darinya. Sehingga dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan oleh organisasi agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya yang telah digariskan oleh organisasi.

Pelatihan diperlukan baik bagi karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan dengan pekerjaannya serta dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya. Apabila karyawan baru menjalankan tugasnya dengan baik maka ia akan dapat menyumbangkan kemampuannya yang dimilikinya untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Selain sisi manfaat yang diperoleh juga terdapat beberapa kendala didalam melakukan pelatihan kepada karyawan, antara lain bahwa, pelatihan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Biaya yang digunakan untuk pelatihan yang biasanya ditanggung oleh pihak organisasi antara lain: biaya bagi *trainer*/pelatihan, bahan dan peralatan yang digunakan untuk pelatihan, maupun waktu yang dihabiskan untuk mengikuti pelatihan tersebut, serta konsekuensi dari pelatihan pada sisi biaya yang ditimbulkannya. Bagi karyawan lama/senior juga diperlukan semacam pelatihan, yang kemanfaatan diperoleh adalah kemampuan karyawan didalam menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan yang baru, kemampuan penyesuaian dengan peralatan/teknologi yang baru, sehingga kemampuannya yang baru bermanfaat pada penyesuaian akan perubahan

tuntutan lingkungan, serta lebih cepat dalam penyesuaian diri. Dengan dimilikinya kemampuan yang sesuai dengan tuntutan baru pada pekerjaannya, maka pegawai tersebut dapat menyumbangkan kinerjanya pada bagian dimana ia bekerja maupun memberikan kontribusi pada kinerja organisasi (Asri Laksmi Riani, 2013:45).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan di MTsN Sungai Jambu, diketahui bahwa penempatan pegawai tidak sesuai dengan tamatan atau lulusannya. Yang mana kepala perpustakaan yang tamatan PAI di tempatkan sebagai kepala perpustakaan.

Kinerja yang baik di MTsN Sungai Jambu seharusnya juga menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Namun dari observasi yang dilakukan oleh peneliti masih terlihat pegawai yang terlambat masuk jam kerja. MTsN Sungai Jambu menerapkan jam masuk kerja pada jam 07.30 WIB, namun pada kenyataannya masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam yang telah ditentukan. Dan juga terlihat masih ada pegawai yang keluar dari ruangan di jam kerja, yang menandakan masih kurang disiplin pegawai yang merupakan salah satu aspek yang dinilai dalam kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk mengangkat judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MTsN SUNGAI JAMBU”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Masih ada pegawai terlambat masuk jam kerja yang seharusnya 07.30 WIB tapi pegawai datang terlambat dari jam tersebut.
2. Pegawai tidak langsung bekerja pada saat jam kerja telah dimulai.
3. Masih ada pegawai keluar dari ruangan di jam kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di MTsN Sungai Jambu”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah adalah apakah ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu.

F. Kegunaan Masalah

1. Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu manajemen pendidikan, terutama mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan bagaimana pegawai menerapkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) tersebut di lingkungan kerja nantinya.

2. Praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat sebagai acuan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja atau tanggung jawab pada tugas yang diberikan oleh organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek intelektual dan kepribadian manusia (H. Hasan Basri dan H.A Rusdiana, 2015:29). Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu organisasi mencapai sasarnya. Sementara kegiatan pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran. adapun kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu karyawan mengembangkan kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik di masa datang (Ike Kusdyah Rachmawati, 2008:117).

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian pengembangan yang memegang peranan penting. Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci, dan rutin. Pelatihan menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Adapun pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan pelatihan dan pengembangan biasanya menjadi tanggung jawab departemen personalia. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam

pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Penekanan lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang.

Apabila bila organisasi mempunyai persoalan yang berkaitan dengan pegawainya dalam menentukan suatu pilihan, pelatihan merupakan salah satu pilihan yang paling mudah digunakan, karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Ada beberapa tahap untuk menentukan pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1) Penentuan kebutuhan pelatihan

Tujuannya adalah mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan untuk mengetahui data atau menentukan perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut. Pada tahap ini terdapat tiga macam kebutuhan terhadap pelatihan, yakni a. *general treatment need*; b. *Observable performance discrepancies*; c. *Future human resources needs*.

2) Mendesain program pelatihan

Ketepatan metode pelatihan bergantung pada tujuan yang hendak dicapai identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai mengetahui dan harus melakukan. Ada dua jenis sasaran, yaitu *knowledge-centered objectives* (terpusat pada pengembangan pengetahuan) dan *performance-centered objectives* (terpusat pada pengembangan prestasi dan karier) (Kadar Nurjaman, 2014:161).

Dalam menentukan kubutuhan dan prioritas pelatihan, analisis dalam penelitian ini mensinergikan butir kompetensi profesional SDM yang di sadur dari Winarto (2002) dengan rangkuman tugas

pokok kepala sub bagian. Kriteria profesionalisme SDM tersebut telah di pilah dan disesuaikan dengan rangkuman tugas pokok dengan berkonsultasi bersama pihak-pihak yang berkompeten, maupun dengan pakar SDM (Asri Laksmi Riani, 2013:52).

Mengenai profesionalitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, diketahui persepsi tentang pegawai yang profesional. Secara umum bahwa pegawai yang profesional adalah pegawai yang disiplin; mampu melakukan pekerjaan dengan cepat, tepat dan akurat; kreatif; memiliki IQ, EQ dan SQ yang baik; mempunyai kemampuan sesuai dengan profesi dan dapat mengikuti perkembangan profesi sesuai kemajuan teknologi; serta bertugas sepenuh hati dan memberikan pelayanan dengan memuaskan. Terkait dengan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi staf/tenaga kependidikan, berdasarkan hasil analisis dapat dikemukakan jenis-jenis pelatihan yang menjadi kebutuhan staf/tenaga kependidikan di lingkungan Universitas 'X'. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan dijabarkan sebagai berikut (Asri Laksmi Riani, 2013:52).

Tabel 2. 1

Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Staf/ Tenaga Kependidikan

No	KEBUTUHAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
1.	Pelatihan komputer
2.	Pelatihan teknologi informasi
3.	Pelatihan <i>Soff skill</i> (seperti ESQ, kepemimpinan, interpersonal, <i>Outbond training</i> , AMT dsb)
4.	Pelatihan Bahasa Inggris
5.	Pelatihan Arsiparis
6.	Pelatihan Administrasi Perkantoran

7.	Pelatihan dibidang Keuangan
8.	Pelatihan Manajemen dan Organisasi
9.	Pendidikan Formal (Studi Lanjut)
10	Pelatihan Jurnalistik
11	Pelatihan Statistik
12	Pelatihan Pencetakan
13	Pelatihan <i>Service Excellent</i>
14	Pelatihan Teknis Perpustakaan
15	Pelatihan Manajemen Perpustakaan
16	Pelatihan Akuntansi
17	Pelatihan Operasional Generator listrik
18	Pelatihan Manajemen Kepegawaian
19	Pelatihan Perawatan Kendaraan Dinas
20	Pendidikan Dasar Satpam/Keamanan
21	Pelatihan Pengelolaan Sarana dan Prasarana
22	Pelatihan Kehumasan
23	Pelatihan pengadaan barang dan jasa
24	Pelatihan Sistem inventarisasi barang milik negara
25	Pelatihan sistem <i>monevin</i>
26	Pelatihan pra pensiun
27	Pelatihan <i>table manner</i>
28	Pelatihan manajemen <i>data base</i>
29	Pelatihan desain
30	Diklat Lakip
31	Diklat Bendaharawan
32	Kursus Perpajakan

Sumber: *Data Primer Diolah, (2009)*

Berdasarkan tabel diatas, jenis pendidikan dan pelatihan yang paling dibutuhkan, secara berturut-turut adalah: pelatihan komputer, pelatihan dibidang teknologi informasi, pelatihan

softskill (seperti ESQ, kepemimpinan, interpersonal, *Outbond management training*, AMT (*Achievement Motivation Training*), pelatihan bahasa Inggris dan pelatihan arsiparis. Hal ini dapat menjadi indikasi prioritas kebutuhan pelatihan untuk diselenggarakan (Asri Laksmi Riani, 2013:54).

b. Metode Pelatihan

Menurut Cascio (2006:306) Pelatihan pada saat ini mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Metode pelatihan baru muncul setiap tahun. Meskipun sebagian memiliki dasar yang kuat dalam teori pembelajaran atau model perubahan perilaku (misalnya pemodelan perilaku), sebagian yang lain lebih dihasilkan dari perkembangan teknologi dari pada teori (misalnya perangkat lunak presentasi, penggunaan animasi dan suara, simulasi bisnis berbasis komputer).

Untuk memilih metode pelatihan yang sesuai dengan situasi tertentu, pertama *definisikan secara cermat apa yang ingin anda ajarkan*. Itu adalah tujuan fase penilaian kebutuhan. Batu selanjutnya anda memilih metode yang sesuai dengan kebutuhan itu. Agar bermanfaat, metode sebaiknya memenuhi kondisi minimal yang dibutuhkan agar pembelajaran yang efektif terjadi: yaitu metode pelatihan seharusnya:

- 1) Memotivasi peserta pelatihan meningkatkan kinerjanya
- 2) Secara jelas menggambarkan keterampilan yang diharapkan
- 3) Memberi kesempatan kepada peserta pelatihan berperan serta secara aktif
- 4) Menyediakan kesempatan/waktu untuk praktik
- 5) Memberi umpan balik tepat waktu mengenai kinerja peserta pelatihan
- 6) Memberi sarana untuk penguatan pada saat peserta pelatihan belajar

- 7) Terstruktur dari tugas sederhana sampai yang kompleks
- 8) Bisa diadaptasi terhadap masalah-masalah spesifik
- 9) Mendorong transfer yang positif dari pelatihan ke pekerjaan (Kaswan, 2011:180).

Metode pelatihan dapat dikelompokkan dalam tiga cara:

- 1) **Teknik presentasi informasi** meliputi ceramah/kuliah, konferensi/diskusi, kursus korespondensi, *video/compact disks* (CD), pembelajaran jarak jauh, multimedia interaktif (CD/DVD), internet dan intranet, *intelligent tutoring*, dan perkembangan organisasi-program peningkatan organisasi yang sistematis dan berjangka panjang.
- 2) **Metode simulasi** meliputi studi kasus, bermain peran, *behavior modeling* (pemodelan perilaku), simulasi interaktif untuk tim virtual/maya, teknik *in-basket*, simulasi bisnis.
- 3) **Metode *on-the job training*** meliputi pelatihan orientasi. Magang. *On the job training*, *near-the job training* (menggunakan peralatan yang mirip tetapi jauh dari pekerjaan itu sendiri), rotasi pekerjaan, penugasan komite (atau dewan eksekutif junior), penugasan *understudy*, *on-the job coaching*, dan manajemen kinerja (Kaswan, 2011:180).

On-the job training atau disingkat **OJT** (pelatihan langsung kerja) berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Setiap karyawan, dari petugas persuratan hingga direktur perusahaan, melakukan OJT saat mereka bergabung dalam perusahaan. OJT adalah satu-satunya pelatihan yang tersedia dalam banyak perusahaan. Jenis pelatihan OJT yang paling dikenal adalah *metode coaching* (membimbing) atau *understudy* (sambil belajar). Di sini, seorang pekerja yang telah berpengalaman atau penyelia yang dilatih ditugaskan untuk melatih karyawan. Pada

level bawah, orang yang dilatih dapat mendapatkan keterampilan dengan mengamati penyeliannya. OJT memiliki beberapa keunggulan. Metode ini tidak mahal; orang yang dilatih belajar sambil bekerja. Tidak membutuhkan fasilitas di luar kantor yang mahal seperti ruang kelas atau peralatan belajar tertentu. Metode ini juga memberikan pembelajaran, karena orang yang dilatih belajar sambil melakukannya dan mendapatkan timbal balikyang cepat atas prestasi mereka. Tetapi, ada beberapa hal untuk diperhatikan saat menggunakan OJT. Yang paling penting, jangan terlalu mengandalkan keberhasilan dari program OJT. Latihlah para pelatih dengan hati-hati (Gary Dessler, 2003: 285).

Metode *on the job training* dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sampel masalah, dan mendemonstrasikan pekerjaan agar pegawai baru dapat memahaminya dengan jelas. Manfaar dari metode *on the job training* adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:53)

Beberapa metode pelatihan pegawai yang sering diterapkan oleh manajemen personalia, yaitu sebagai berikut.

- 1) *Metode on the job*, yaitu metode pelatihan secara langsung yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan pada saat melaksanakan pekerjaan. Metode ini terdiri atas:
 - a) *Coaching*, yaitu atasan memberikan bimbingan dan pengarahanlangsung kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutinnnya.
 - b) *Planned progression*, yaitu pemindahan pegawai dalam saluran-saluran yang telah ditetapkan melalui tingkatan-tingkatan orang yang berbeda. *Planned progression*

merupakan cara pengembangan karyawan dengan memindahkan karyawan ke dalam pekerjaan-pekerjaan yang ditentukan melalui tingkatan-tingkatan organisasi, setelah tugas-tugas di setiap tingkat dapat diselesaikan dengan baik (Agus Sabardi, 2001:131).

- c) Penugasan sederhana, yakni menempatkan bawahan pada posisi-posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu tertentu.
 - d) Rotasi jabatan, yakni pemindahan pegawai melalui jabatan yang berbeda-beda.
 - e) Sistem penilaian prestasi formal.
- 2) *Metode off the job*, antara lain:
- a) Program pengembangan eksekutif, yakni para manajer berpartisipasi dalam program-program yang dibuka untuk umum melalui penggunaan analisis kasus, simulasi, dan metode pengajaran lainnya.
 - b) Latihan laboratorium, yakni seorang belajar menjadi lebih sensitif terhadap orang lain, lingkungan, dan sekitarnya.
 - c) Pengembangan organisasi, yakni menekankan pada perubahan, pertumbuhan, dan pengembangan organisasi secara menyeluruh (Kadar Nurjaman, 2014:163).
 - d) Program-program pengembangan manajer di lembaga-lembaga pendidikan seperti universitas, sekolah tinggi, akademi dan lain sebagainya.
 - e) Sensitivity Training. Sering juga disebut kelompok pelatihan yang biasanya punya tujuan untuk meningkatkan kepekaan terhadap orang lain, lebih memahami proses suatu kelompok dan meningkatkan keterampilan mendiagnose dan menghindari kesalahan didalam proses kelompok.
 - f) Program pelatihan khusus. Pengembangan manajemen harus melakukan pendekatan sistem terbuka yang memenuhi

keinginan dan kebutuhan dari lingkungan eksternal. Organisasi membuat program pelatihan khusus untuk para anggota organisasi yang mengalami hambatan secara fisik (Agus Sabardi, 2001:131).

Menurut Bernandin dan Russell mengelompokkan metode pelatihan menjadi dua kategori, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Informational methods*, yaitu menggunakan pendekatan satu arah, melalui penyampaian informasi kepada para peserta oleh parapelatihan. Metode ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual keterampilan, atau sikap tertentu.
- 2) *Experimental methods*, yakni metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan instruktur maupun dengan sesama peserta, dan langsung menggunakan alat-alat yang tersedia (Kadar Nurjaman, 2014:163).

Metode tersebut harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru
- 2) Memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari
- 3) Konsisten dengan isi
- 4) Memungkinkan partisipasi aktif
- 5) Memberikan kesempatan berpraktik dan perluasan keterampilan
- 6) Memberikan *feedback* mengenai performansi selama pelatihan
- 7) Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan
- 8) Efektif dari segi biaya

9) Merupakan solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yaitu bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kekeurangan keterampilan. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji efektivitas pelatihan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Program pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada lima tingkatan, yaitu:

- a) *Reactions* (reaksi)
- b) *Learning* (pelajaran)
- c) *Behavior* (perilaku)
- d) *Organizational result* (nilai organisasi)
- e) *Costs efectivity* (biaya efektivitas)

Untuk mengetahui dampak pelatihan secara keseluruhan terhadap hasil atau performansi seseorang atau kelompok tertentu, dapat digunakan dua model penilaian pelatihan sebagai berikut:

- 1) *Model uncontrolled*, tidak memakai kelompok perbandingan dalam melakukan dampak penilaian terhadap hasil atau performansi kerjanya.
- 2) *Model controlled*, melakukan penilaian efektivitas program pelatihan dengan menggunakan sistem perbandingan, yaitu membandingkan hasil seseorang dan/atau sekelompok orang yang mengikuti pelatihan terhadap hasil orang dan/atau kelompok yang tidak mengikuti pelatihan (Kadar Nurjaman, 2014:164).

c. Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Dalam rangka peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai dilakukan berbagai jenis pendidikan dan pelatihan. Jenis pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pegawai adalah sebagai berikut:

1) Diklat Prajabatan

Diklat Prajabatan sebagai syarat pengangkatan seorang CPNS menjadi PNS, dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS. Di samping itu, memberikan pengetahuan dan kompetensi dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah negara, serta bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayanan masyarakat. Diklat prajabatan terdiri atas:

- a) Diklat Prajabatan Golongan I sebagai syarat untuk menjadi PNS Golongan I
- b) Diklat Prajabatan Golongan II sebagai syarat untuk menjadi PNS Golongan II
- c) Diklat Prajabatan Golongan III sebagai syarat untuk menjadi PNs Golongan III

Diklat Prajabatan wajib diikuti oleh CPNS selambat-lambatnya dua tahun setelah pengangkatannya. CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk dapat diangkat sebagai PNS.

2) Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan (tenaga administrasi) terdiri atas sebagai berikut:

- a) Diklat Kepemimpinan

Diklat kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat pengembangan kepemimpinan

adalah diklat yang dilaksanakan dalam rangka mengembangkan wawasan manajemen bagi pejabat struktural dan pejabat fungsional.

b) Diklat Fungsional Administrasi

Diklat fungsional administrasi dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang diperlukan/dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas fungsional administratif. Jenis diklat fungsional administrasi antara lain: a) Diklat perpustakaan, b) Diklat arsiparis, c) Diklat pranata komputer, d) Diklat perencanaan, e) Diklat auditor, f) Diklat stasi, g) Diklat penganalisis organisasi, h) Diklat analisis kepegawaian, i) Diklat litkayasa, j) Diklat widyaiswara administrasi, k) Diklat Teknis Administratif dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas administratif. Diklat teknis administratif terdiri atas: 1) Diklat perencanaan, 2) Diklat kepegawaian, 3) Diklat keuangan, 4) Diklat perlengkapan, 5) Diklat keprotokolan, 6) Diklat penelitian, 7) Diklat penyelenggara program diklat administrasi (Kadar Nurjaman, 2014:243).

d. Prinsip-Prinsip Pendidikan dan Pelatihan

1) Prinsip umum

Pendidikan dan pelatihan saat ini merupakan suatu keharusan dilakukan oleh suatu organisasi dan tidak dapat diabaikan karena hal ini dapat dipandang sebagai penanaman modal (investasi). Oleh karena itu, sangat masuk akal apabila pendidikan dan pelatihan harus diperhatikan secara serius dengan memperhatikan prinsip-prinsip berikut (H. Hasan Basri dan H. A. Rusdiana., 2015:34):

a) Diklat sebagai penyempurnaan

Keluaran pendidikan normal pada umumnya masih dalam keadaan siap latih. Terlebih lagi karena pendidikan di Indonesia masih bersifat masal karena sangat mengutamakan pemerataan.

Mereka belum siap dan mampu untuk memegang jabatan tertentu. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini masih harus disempurnakan dalam satu diklat terprogram.

b) Diklat sebagai pelayanan

Ledakan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak dapat dihindari lagi sehingga apa yang dipelajari di bangku sekolah tahun ini mungkin telah berubah dan diperbaiki.

c) Diklat sebagai wahana promosi

Organisasi selalu ditingkatkan mutu pelayanannya pada setiap tingkatan jabatan yang ada dalam organisasi itu. Semakin tinggi jabatan, semakin dibutuhkan orang yang berkualitas. Peningkatan kualitas karyawan pada umumnya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang direncanakan secara sistematis.

d) Diklat sebagai pemenuh aspirasi masyarakat

Mendapatkan pelayanan yang cepat dan tepat sangat mendesak dikarenakan masyarakat dalam era informasi dan komunikasi bersedia membayar lebih mahal asal urusan mereka dapat terselesaikan dengan cepat.

2) Prinsip khusus

Pengetahuan, pemahaman, sikap, dan keterampilan atas sesuatu senantiasa diperoleh melalui proses belajar. Proses belajar ini dapat dilakukan secara sengaja dan dapat juga tanpa rencana. Proses belajar dapat secara terprogram (seperti dalam pendidikan formal disekolah dan pendidikan nonformal seperti di masyarakat) atau pun tanpa program (seperti dalam pendidikan formal dikeluarga). Belajar diperlihatkan melalui perubahan tingkah laku sebagai hasil pengalaman, yang diperoleh pembelajar melalui interaksi dengan lingkungannya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

e. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Diklat bertujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2) Mewujudkan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- 4) Menciptakan pemerintah yang baik (*good governance*) (Kadar Nurjaman, 2014:250).

Menurut Handoko pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi. Menurut Simamora, manfaat pelatihan antara lain:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 3) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- 4) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi jumlah biaya dan kecelakaan.

- 6) Membantu karyawan dalam meningkatkan dan pengembangan pribadimereka (Jurnal EMBA, vol. 1 No. 3 Juni 2013, hal. 10-19).

Tujuan pelatihan menurut Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktifitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja pada gilirannya akan meningkatkan daya saing (Asrizalis, 2015:59).

1. Pengetahuan

Tujuan pelatihan adalah memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peserta. Setelah selesai pelatihan, peserta diharapkan semakin luas pengetahuan dan wawasannya sehingga berdaya guna dalam penningkatan kinerja untuk mencari ide-ide dan pemikiran baru.

2. Keterampilan

Tujuan pelatihan adalah untuk menambah keterampilan peserta, aktivitas lapangan menjadi andasan sebuah keberhasilan pelatihan. Praktik lapangan merupakan cara efektif untuk meningkatkan keterampilan kerana banyaknya kasus yang akan dihadapi. Kasus aktual yang terjadi merupakan pembelajaranyang tepat untuk tujuan pendidikan tersebut. Bentuk pelatihan ini diantaranya dengan cara role play, simulasi, on the job training, aktifitas sesuai dengan arahan.

Keterampilan menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan seseorang dengan cara kompeten untuk mencapai tujuan tertentu. Keterampilan dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu keterampilan intelektual dan keterampilan fisik. Keterampilan intelektual adalah keterampilan berfikir melalui usaha menggali, menyusun, dan menggunakan berbagai informasi, baik berupa data, fakta, konsep, ataupun prinsip dan

teori. Contohnya adalah keterampilan memecahkan masalah melalui langkah-langkah yang sistematis, keterampilan mengevaluasi suatu program, keterampilan menyusun program kegiatan, keterampilan membuat perencanaan, dan sebagainya. Keterampilan fisik adalah keterampilan motorik seperti keterampilan mengoperasikan komputer, keterampilan memperbaiki alat dan lain sebagainya.

3. Sikap

Sikap atau perilaku merupakan salah satu parameter yang cukup penting dalam membangun keberhasilan sebuah tim. Perilaku efektif, positif dan lainnya menjadi dasar komunikasi dan berujung pada sebuah solusi jika melibatkan beberapa pihak. Cara pelatihan ini dapat dilakukan dengan metode diskusi kelompok, debat, studi kasus.

f. Program Pendidikan dan Pelatihan

Michael R. Carrrel dan Robert D. Hatfield, membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu:

- 1) Program pelatihan umum. Pelatihan umum merupakan pelatihan yang mendorong karyawan untuk memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan.
- 2) Pendidikan karyawan meliputi keahlian dasar yang biasanya merupakan syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum. Misalnya, cara belajar untuk memperbaiki kemampuan menulis dan membaca serta memimpin rapat akan bermanfaat bagi setiap pengusaha, siapa pun yang secara individu dapat mengerjakannya.

Adapun pelatihan khusus merupakan pelatihan yang mendorong karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya. Misalnya, mengusahakan agar sistem anggaran perusahaan khususnya dapat berjalan. Karena tiap perusahaan memiliki sistem anggaran tersendiri,

pelatihan ini secara langsung bermanfaat hanya bagi karyawan yang sudah ada (H. Hasan Basri dan H.A Rusdiana, 2015:31).

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja pegawai

1) Kinerja

Job performance/kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja di pengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja/ non-kerja. Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seseorang mempunyai kemampuan, maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Asri Laksmi Riani, 2013:61).

Kinerja dalam kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai, 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Kinerja merupakan gabungan dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya dan sipaf keadaan eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seseorang karyawan ketempat kerja seperti halnya pengetahuan, kemampuan maupun kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat memberikan motivasi yang diperlihatkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal pendukung produktifitas kerja (Chustul Chotimah dan Muhammad Fathurrohman, 2014:210)

Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi

dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi (Irham Fahmi, 2013:2).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:67).

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya (Wibowo, 2011:7).

2) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja individu pegawai adalah tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dan sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

a) Bambang Kusriyanto

Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam).

b) Faustino

Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas dibutuhkan dengan produktivitas.

c) A.A Anwar Prabu Mangkunegara

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor mempengaruhi kinerja yang dikemukakan Armstrong dan Baron, yaitu sebagai berikut:

1) *Personal factors*

Ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2) *Leadership factor*

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3) *Team factor*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4) *System factor*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/sititutional factor*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal (Wibowo, 2011:100).

Faktor-faktor yang lain mempengaruhi kinerja suatu organisasi sebagai berikut:

1) Kemampuan

Menurut Robbins kemampuan adalah suatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi:

a) Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan mental.

b) Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

2) Kemauan

Menurut Robbins kemauan atau motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a) Pengaruh lingkungan fisik

Yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik, dan sebaliknya ada music.

b) Pengaruh lingkungan sosial

Yaitu sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan oleh pegawai lain, pegawai lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.

3) Energi

Menurut Jordan E. Ayan energi adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif pegawai terhambat.

4) Teknologi

Menurut Gibson dkk teknologi adalah tindakan fisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek atau ide. Penerapan teknologi menurut Bill Creech adalah lebih cenderung positif dan proaktif pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena mereka memandang teknologi sebagai teman, bukan sebagai musuh untuk meningkatkan kinerja. Pegawai juga memungkinkan lebih kreatif merancang dan mengembangkan cara berfikir positif dalam strategi berbeda untuk lebih meningkatkan kinerja.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui kepemimpinan suatu organisasi dapat mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki demi mewujudkan yang telah ditetapkan.

6) Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka pegawai berfikir mendua, yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan diluar sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir.

7) Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena itu pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan atau kurang efektif.

(Kasmir, 2016:189) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar,

maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, dengan demikian pula sebaliknya jika kariawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

3) Disiplin kerja

Merupakan usaha kariyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan kariawan yang displin akan memengaruhi kinerja.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun

tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap (Harbani Pasolong, 2010:222).

Menurut A. Timpe Dele menyatakan bahwa kinerja seorang tenaga pengajar baik keloyalannya ataupun rasa tanggung jawabnya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: 1) Perilaku pimpinan, 2) adanya pelatihan, 3) dorongan positif, 4) paham akan tugasnya, 5) adanya sistem penghargaan, 6) adanya penilaian, 7) adanya motivasi. Dengan pendapat tersebut nampak jelas bahwa performant sebagai perilaku pimpinan dalam hal ini kepala sekolah sangat diperlukan dalam mencapai hasil kerja atau kinerja yang optimal. Disamping itu pelatihan atau bimbingan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Disamping beberapa pokok di atas A. Timpe Dale berpendapat bahwa kinerja karyawan atau guru melalui sisi, yaitu: 1) menetapkan sasaran, 2) komitmen, 3) dukungan (Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrohman, 2014:213).

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja adalah instrumen yang sangat diperlukan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah bagaimana organisasi melakukan evaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan individu ataupun kelompok. Dalam penilaian ini yang dinilai adalah kontribusi karyawan dalam organisasi selama organisasi tertentu. Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai sebuah proses mengevaluasi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat

standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Acmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, 2010: 131).

Penilaian kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program dan kebijakansesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi suatu instansi atau lembaga. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator dan penetapan capaian indikator kinerja.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan masyarakat (Harbani Pasolong, 2010:2006).

Penilaian kinerja merupakan faktor yang penting dalam sebuah organisasi, karena merupakan tolok ukur untuk mengetahui seberapa jumlah hasil/ karya yang telah diciptakan oleh seseorang pegawai untuk kelompoknya maupun untuk dirinya sendiri, dan juga merupakan proses cipta karya pegawai yang bersangkutan. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai (Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrohman, 2014:215).

Adapun tujuan kegiatan penilaian kinerja adalah:

- 1) Untuk meningkatkan kinerja
- 2) Mengukur dan meningkatkan akuntabilitas terhadap pekerjaannya.
- 3) Meningkatkan dan menumbuhkan profesionalitas.
- 4) Meningkatkan kerja sama baik antar sejawat maupun dengan pihak luar

Menurut T.V. Rao, 1996 (Lijan Poltak Sinambela, 2017:521), tujuan penilaian diri atau penilaian kinerja individu adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan
- 2) Mengenalikan akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya didalam organisasi dengan mengidentifikasi dukungan yang diperlukan dari pimpinan dan orang-orang lainnya di dalam organisasi
- 3) Menyampaikan kepada pimpinan yang berkepentingan, apa yang sudah dicapai dan refleksinya agar ia mampu meninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penilaian yang lebih objektif. Hal ini merupakan sebuah persiapan yang perlu bagi diskusi-diskusi peninjauan prestasi kerja dan rencana-rencana perbaikan prestasi kerja.
- 4) Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan manajerial.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek. Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67), diantaranya adalah:

- 1) Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
- 2) Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada
- 3) Pengetahuan pekerjaan, pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

- 4) Disiplin dalam bekerja adalah harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 5) Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Menurut Sondang P. Siagian, penilaian kinerja dilakukan untuk dua kepentingan yaitu:

- 1) Kepentingan pegawai sendiri, penilaian bisa berperan sebagai umpan balik berbagai hal seperti: kemampuan, latihan, kekurangan kelebihan maupun potensi yang nantinya akan bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana maupun pengembangan profesionalismenya.
- 2) Kepentingan lembaga atau organisasi, bisa digunakan untuk mengambil keputusan tentang sesuatu yang berhubungan dengan peningkatan pendidikan seperti halnya pelatihan, seleksi, pengenalan, promosi, penempatan ataupun yang berhubungan dengan peningkatan pendidikan yang lain (Sondang P. Siagian, 2011:224).

d. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah mencapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
- 2) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
- 3) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
- 4) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan

3. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seseorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai (Jurnal Administrasi Publik (JAP), vol, 2, No. 1, hal. 116-121).

4. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/ instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut (Jurnal Administrasi Publik (JAP), vol, 2, No. 1, hal. 116-121).

5. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi. Dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro yang menyatakan bahwa: salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan

sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi (Jurnal Administrasi Publik (JAP), vol, 2, No. 1, hal. 116-121).

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian dilakukan oleh Verra Nitta Turere (2013), melakukan penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, yang menjadi tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

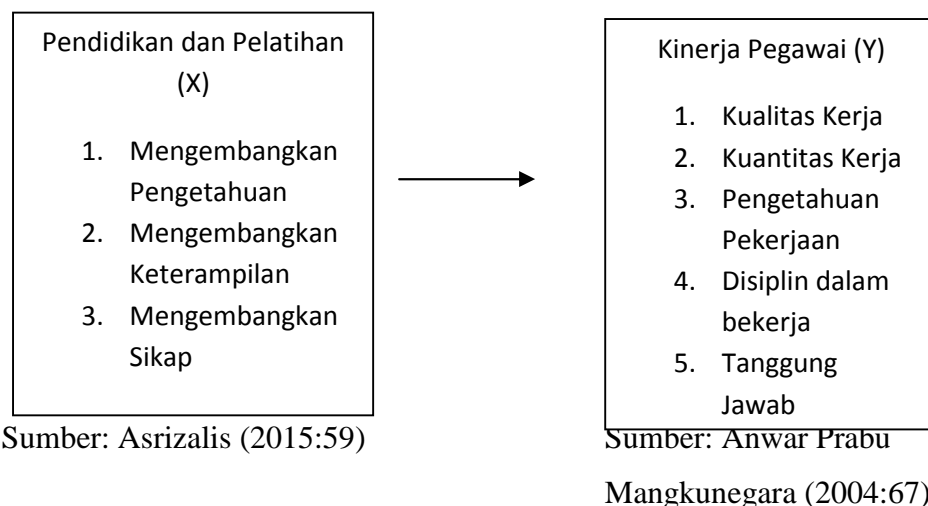
Penelitian ini dilakukan oleh Azrizalis (2015), melakukan penelitian tentang Kontribusi Etos Kerja Islami dan pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-kota Padang Panjang. Hasil kesimpulan menunjukkan bahwa tujuan penelitian ini untuk mengungkapkan berapa besar kontribusi etos kerja islami dan pelatihan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Padang Panjang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi secara signifikan sebesar 26,00% terhadap kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Padang Panjang.

Penelitian ini dilakukan oleh Rizalil Arfhan (2013), dengan judul Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akutansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal. Hasil kesimpulan menunjukkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi/akutansi se-kabupaten Kendal baik secara simultan maupun secara persial. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu pada 40 orang guru ekonomi/akutansi SMA se-Kabupaten Kendal. Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dalam kategori baik dengan rata-rata sebesar 74,32%, variabel pendidikan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata sebesar 85,9%,

variabel pelatihan dalam kategori kurang baik dengan rata-rata sebesar 53,33%. Sedangkan berdasarkan statistik menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi sebesar 88,9% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Dan kontribusi parsial dari pendidikan sebesar 11,97%, pelatihan sebesar 13,39%. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan yang akan dilaksanakan oleh peneliti dari subjek penelitian Guru Ekonomi/Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal, sedangkan subjek penelitian.

C. Kerangka Berfikir

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di MTsN Sungai Jambu



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara tentang rumusan masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji dan dibuktikan melalui penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian adalah:

1. H_a : Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu
2. H_o : Tidak terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berusaha mengungkap dan menjelaskan keadaan dari objek penelitian dan mencoba menganalisa untuk memberikan kebenaran berdasarkan data-data yang diperoleh. Dengan metode ini peneliti akan memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan dari berbagai sumber, yang kemudian dianalisis secara tepat dan cermat guna memperoleh sebuah kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN sungai Jambu.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat peneliti

Penelitian ini dilakukan di MTsN Sungai Jambu yang berlokasi di JLN. Raya Sungai Jambu-Parambahan.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2017 sampai selesai. Dengan melakukan observasi awal yang dilakukan 14 Maret di MTsN Sungai Jambu.

Setiap rencana penelitian perlu dilengkapi dengan jadwal kegiatan yang akan dilaksanakan dalam jadwal ini berisi kegiatan apa saja yang akan dilakukan. Berikut peneliti jabarkan waktu pelaksanaan penelitian yang peneliti lakukan pada tabel berikut:

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Berkenaan dengan penelitian ini, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai MTsN Sungai Jambu yang berjumlah 9 orang. Jadi dalam penelitian ini populasi yang peneliti gunakan adalah seluruh pegawai yang ada di MTsN Sungai Jambu yaitu sebanyak 9 orang. Pemilihan populasi pegawai merupakan objek pokok dalam penelitian ini.

Tabel 3.2
Data Pendidikan Pegawai pada MTsN Sungai Jambu

No	Tingkat pendidikan			Total
	MTsN	SMA	S1	
1.	1	2	6	9

Sumber: Data Pegawai MTsN Sungai Jambu

Tabel 3.3
Data Yang Ikut Pelatihan pada MTsN Sungai Jambu

No	Nama	Jenis Pelatihan
1.	Fitria, S.Sos	Keuangan
2.	Yurni, S.Ag	Perpustakaan

Sumber: Data Pegawai MTsN Sungai Jambu

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:149). Berdasarkan populasi diatas, peneliti mengambil sampel dengan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang

membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013:85). Berdasarkan kutipan diatas maka penulis menjadikan semua pegawai MTsN Sungai Jambu menjadi subjek penelitian yaitu sebanyak 9 orang.

D. Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebagai variabel X, dan kinerja pegawai sebagai variabel Y.

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna Kdari variabel yang sedang diteliti oleh penulis. Dibawah ini adalah defenisi variabel penelitian yang akan diteliti penulis.

Pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X, adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan mungkin meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat pekerjaan lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi (Kaswan, 2011: 2).

Kinerja pegawai sebagai variabel Y, kinerja pegawai sebagai karakteristik mengenai cara kerja, sikap atau kebebasan terhadap kerja, pandangan terhadap kerja yang dimiliki oleh seorang yang mengandung makna kualitas dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pendidikan di sekolah (Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrahman, 2014:211). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

E. Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2014:178). Agar

peneliti mudah dalam menyusun instrumen penelitian maka terlebih dahulu peneliti merancang instrumen dengan membuat kisi-kisi.

1. Instrumen pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dikembangkan dari teori pada bab II yang terdiri dari indikator yaitu mengembangkan pengetahuan, mengembangkan keterampilan, mengembangkan sikap.

2. Instrumen kinerja pegawai

Instrumen kinerja pegawai dikembangkan dari teori pada bab II yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, dan tanggung jawab.

Tabel 3.4

Kisi-kisi Instrumen Diklat dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Indikator
1.	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	a. Mengembangkan pengetahuan b. Mengembangkan keterampilan c. Mengembangkan sikap

Sumber: Asrizalis (2015:97)

2.	Kinerja Pegawai	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pengetahuan pekerjaan d. Disiplin dalam bekerja e. Tanggung jawab
----	-----------------	---

Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67)

F. Validasi Dan Reabilitas

1. Validitas Instrumen

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 orang ahli untuk mengukur validitas instrumen pendidikan dan pelatihan sebanyak 20 item pernyataan dan kinerja pegawai sebanyak 25 item pernyataan. Ahli

tersebut bernama Bapak Firman, M. Pd.I dan Ibuk Husneini, S.Pd.I, M.Pd.I.

Instrumen yang valid dan reliabel merupakan sebuah syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang dimiliki (Sugiyono, 2014:202).

Untuk pengujian validitas data dapat dilakukan dengan pengujian validitas konstruksi. Pengujian konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, mengkorelasikan faktor dengan skor total. Untuk menguji kevalidan instrumen dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y). Bila harga korelasi dibawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau di buang (Sugiyono, 2014:208).

Maka berdasarkan uraian di atas, penulis menetapkan pengujian validitas instrumen dengan korelasi diatas 0,30, maka instrumen dapat diambil.

a. Hasil Validitas Instrumen Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 3.5 Validitas Instrumen Variabel Pendidikan dan Pelatihan

No	R Hitung	R Kritis	Keputusan
1.	0,140	0,30	Tidak Valid
2.	0,298	0,30	Tidak Valid
3.	0,290	0,30	Tidak Valid
4.	0,075	0,30	Tidak Valid
5.	0,858	0,30	Valid
6.	0,217	0,30	Tidak Valid
7.	0,780	0,30	Valid
8.	0,444	0,30	Valid
9.	0,789	0,30	Valid
10.	0,529	0,30	Valid

11.	0,865	0,30	Valid
12.	0,303	0,30	Valid
13.	0,529	0,30	Valid
14.	0,299	0,30	Tidak Valid
15.	0,431	0,30	Valid
16.	0,223	0,30	Tidak Valid
17.	0,363	0,30	Valid
18.	0,242	0,30	Tidak Valid
19.	0,343	0,30	Valid
20.	0,223	0,30	Tidak Valid

Dari hasil output diatas bisa dilihat pada corrected item-total correlation, nilai korelasi yang diperoleh. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r kritis (0,30). Dari analisis dilihat bahwa 9 item pertanyaan dinyatakan tidak valid karena nilainya kurang dari 0,30 yaitu item no 1,2,3,4,6,14,16,18,20.

b. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3.6 Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

No	R Hitung	R Kritis	Keputusan
1.	0,643	0,30	Valid
2.	0,107	0,30	Tidak Valid
3.	0,336	0,30	Valid
4.	0,325	0,30	Valid
5.	0,607	0,30	Valid
6.	0,645	0,30	Valid
7.	0,832	0,30	Valid
8.	0,789	0,30	Valid
9.	0,614	0,30	Valid
10.	0,467	0,30	Valid

11.	0,832	0,30	Valid
12.	0,247	0,30	Tidak Valid
13.	0,626	0,30	Valid
14.	0,394	0,30	Valid
15.	0,568	0,30	Valid
16.	0,211	0,30	Tidak Valid
17.	0,337	0,30	Valid
18.	0,142	0,30	Tidak Valid
19.	0,744	0,30	Valid
20.	0,313	0,30	Valid
21.	0,394	0,30	Valid
22.	0,207	0,30	Tidak Valid
23.	0,198	0,30	Tidak Valid
24.	0,000	0,30	Tidak Valid
25.	0,000	0,30	Tidak Valid

Dari hasil output diatas bisa dilihat pada corrected item-total correlation, nilai korelasi yang diperoleh. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r kritis (0,30). Dari analisis dilihat bahwa 8 item pertanyaan dinyatakan tidak valid karena nilainya kurang dari 0,30 yaitu no 2,12,16,18,22,23,24,25.

2. Reabilitas Instrumen

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:203). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa cukup atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukur data karena instrumen tersebut sudah baik. Realibilitas inetrumen diukur dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Untuk realibilitas pengujian dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 20 *For Windows*.

Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai alpha 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan 0,8 adalah baik.

Reliabilitas instrumen diukur dengan rumus alpha Cronbach dengan bantuan SPSS 20 *For Windows* yang dijabarkan dibawah ini.

Tabel 3.7 Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,769	20

Berdasarkan uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0,769, kemudian nilai ini bandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan nilai $N=9$, diperoleh nilai r_{tabel} pada taraf 5% yaitu 0,666. Kesimpulannya $Alpha=0,769 > 0,666$ artinya pernyataan pada angket pendidikan dan pelatihan dikatakan reliabel.

Tabel 3.8 Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,671	25

Berdasarkan uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0,671, kemudian nilai ini bandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan nilai $N=9$, diperoleh nilai r_{tabel} pada taraf 5% yaitu 0,666. Kesimpulannya $Alpha=0,671 > 0,666$ artinya pernyataan pada angket kinerja pegawai dikatakan reliabel.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah Angket/Kuesioner. Kuesioner adalah merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan/ responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:230).

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa daftar pertanyaan/ pernyataan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2014:168).

Dalam prosedur Likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden diberi bobot sesuai dengan item. Jawaban setiap item instrumen yang digunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata yang terdapat dalam sebagai berikut

Tabel 3.9
Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Selalu	5	1
2.	Sering	4	2
3.	Kadang-kadang	3	3
4.	Jarang	2	4
5.	Tidak pernah	1	5

Sumber: Sugiyono (2014:168-169)

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumberdata lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap tabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014:238).

1. Analisis Deskriptif

Pada tahap ini, data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS20 (*Statistical Package For Social Science*) untuk mendapatkan mean/rata-rata (M), standar deviasi (SD), modus (Md), dan median (Me). Distribusi frekuensi data dibuat dengan membuat kelas interval.

2. Persyaratan Analisis

Tujuan dari pengujian persyaratan analisis adalah untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknis analisis yang direncanakan. Uji persyaratan yang harus dipenuhi untuk teknik analisis regresi linier sederhana meliputi: normalitas, homogenitas dan linieritas.

a. Normalitas

Normalitas data ditung untuk mengetahui data yang terkumpul dan data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Jika data berdistribusi normal maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan untuk populasi penelitian. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Analisis normalitas data menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov SPSS 22 for Windows. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya data diputuskan dengan melihat nilai *observe* (observasi) dengan nilai *expected* (harapan/ideal). Jika nilai *Asymp. Sig* lebih besar

dari 0,05 maka disimpulkan data yang diuji mempunyai distribusi normal. Sebaliknya, jika lebih kecil dari 0,05 maka data mempunyai distribusi yang tidak normal.

b. Linieritas

Linieritas diukur mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan terikat, yaitu pendidikan dan pelatihan (X), dan kinerja pegawai (Y). Kriteria yang digunakan adalah apabila harga p pada lajur *dev. From linearty* lebih besar harga $\alpha = 0,05$ dinyatakan bahwa regresinya linier, dan sebaliknya jika p lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$ dinyatakan bahwa regresinya tidak linier.

Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya hubungan dan kontribusi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui derajat hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dilakukan penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai digunakan teknik korelasi.

a. Analisis Korelasi (PPM) *Person Product Moment*, dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 \leq r \leq +1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasinya negative sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi; dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014, hal 287).

b. Uji Signifikan

Selanjutnya pengujian lanjutan yaitu uji signifikan dengan rumus sebagai berikut:

t hitung pengu
ji berikut:

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

Dimana:

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Uji signifikan korelasi *product moment* secara praktis, yang tidak perlu dihitung, tetapi langsung di konsultasikan pada table r *product moment*. Dengan ketentuannya bila r hitung lebih kecil dari tabel, maka H_0 diterima, tetapi sebaliknya r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka H_a diterima, dan untuk pengolahan analisis data ini penulis akan menggunakan program windows SPSS20.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier

sederhana. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, karena regresi linier sederhana merupakan suatu metode untuk mengetahui kontribusi kolektif dua (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini menempatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel pendidikan dan pelatihan (X) sebagai variabel bebas. Persamaan regresinya untuk 2 variabel terikat adalah

$$\hat{Y} = a + b X$$

\hat{Y} = Nilai yang di prediksi

a = Konstanta atau bila harga X=0

b = Koefisien regresi

X = Nilai Variabel independen

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka dihitung terlebih dahulu harga a dan b. Cara menghitung a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut;

$$a = \frac{\sum Y - (\sum X)(\sum XY)}{n - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

b. Koefisien Determinan (*R. Square*)

Koefisien determinan adalah suatu analisis untuk menguji seberapa besar pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak dapat dilihat dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima
- 2) Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak

Berdasarkan hasil signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 9 responden. Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik distribusi skor untuk setiap variabel, skor tertinggi dan terendah yang dicapai responden dari masing-masing variabel X dan variabel Y, menghitung mean, standar deviasi, serta membuat tabel, grafik berdasarkan hasil jawaban angket yang diperoleh dari tanggapan responden. Hasil perhitungan analisis deskripsi untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Pendidikan dan Pelatihan

Data pendidikan dan pelatihan ini diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban “Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Jarang Dan Tidak Pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 20 butir dengan 9 orang pegawai sebagai responden.

Deskripsi data tentang pendidikan dan pelatihan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Data Pendidikan dan Pelatihan
di MTsN Sungai Jambu

NO	Nama Pegawai	X
1.	Yuli Herlina	44
2.	Ernalis	51
3.	Nina Adriana	55
4.	Reki Novem	45
5.	Ismarita	42
6	Warman	45
7.	Nida Syukra	45
8.	Yurni	49
9.	Fitria	54
Jumlah/N=9		X = 430

Dari tabel 4.1 diatas dapat kita tentukan jumlah minimum, maksimum dan mean serta standar deviasi dengan bantuan prgram windows SPSS20. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Analisis Deskriptif Statistik Pendidikan dan Pelatihan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan dan Pelatihan	9	42	55	47,78	4,658
Valid N (listwise)	9				

Berdasarkan table 4.2 pengolah data dengan windows SPSS20 tentang pendidika dan pelatihan di MTsN Sungai Jambu, hasil penelitian secara deskriptif diketahui: nilai minimum adalah 42, nilai maximum adalah 55, mean adalah 47,78, dan standar deviasi adalah

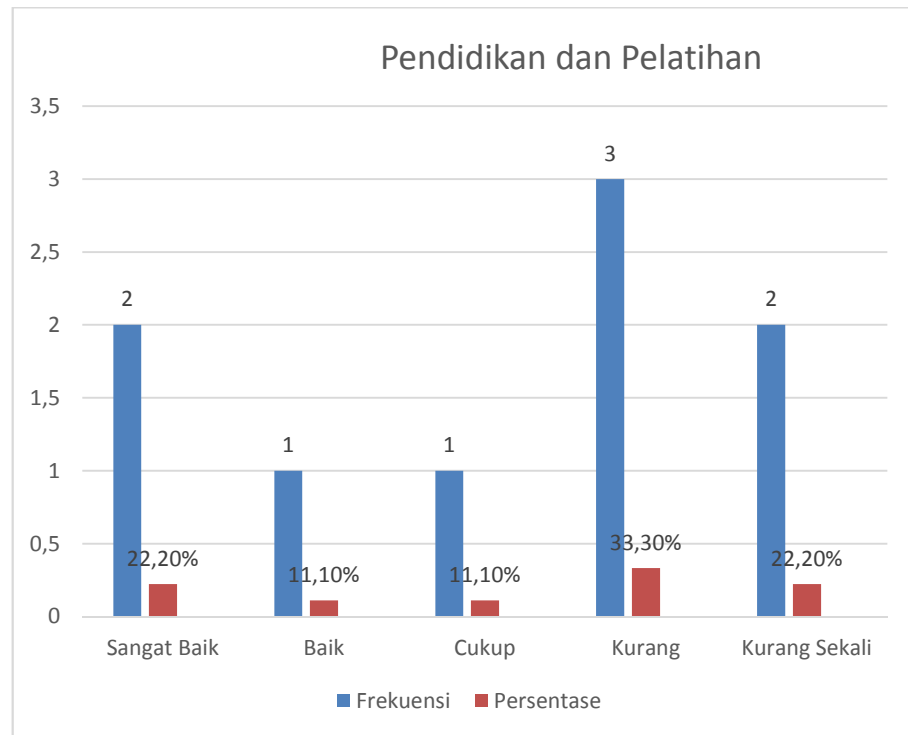
4,658. Selanjutnya kita dapat melihat pesentase dari analisis deskripsi pendidikan dan pelatihan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Persentase Pendidikan dan Pelatihan
di MTsN Sungai Jambu

No	Klasifikasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	54-56	2	22,2%
2.	Baik	51-53	1	11,1%
3.	Cukup	48-50	1	11,1%
4.	Kurang	45-47	3	33,3%
5.	Kurang sekali	42-44	2	22,2%
Jumlah			N=9	N=99,9%=100%

Pada tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa skor tertinggi memiliki persentase 33,3 % dan terendah 11,1 % dari 9 orang pegawai. Hasil analisa statistik deskriptif diperoleh 33,3 % yang terletak pada rentang skor 45-47 dengan kriteria kurang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dirasakan oleh pegawai di MTsN Sungai Jambu adalah kurang. Hasil analisis persentase penelitian tersebut apabila digambarkan dalam bentuk diagram batang pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Pendidikan dan Pelatihan



2. Deskripsi Kinerja Pegawai

Data kinerja pegawai ini diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban “Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Jarang Dan Tidak Pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 25 butir dengan 9 orang pegawai sebagai responden.

Deskripsi data tentang kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Data Kinerja Pegawai
di MTsN Sungai Jambu

NO	Nama Pegawai	Y
1.	Yuli Herlina	63
2.	Ernalis	85
3.	Nina Adriana	85
4.	Reki Novem	81
5.	Ismarita	68
6.	Warman	75
7.	Nida Syukra	77
8.	Yurni	66
9.	Fitria	84
Jumlah/N=9		X = 684

Dari tabel 4.4 di atas dapat kita tentukan jumlah minimum, mximum, dan mean serta standar deviasi dengan bantuan program windows SPSS20. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Kinerja Pegawai
Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja pegawai	9	63	85	76,00	8,559
Valid N (listwise)	9				

Berdasarkan tabel 4.5 pengolahan data dengan windows SPSS20 tentang kinerja pegawai, hasil penelitian secara deskriptif diketahui: nilai minimum adalah 63; nilai maximum adalah 85; mean adalah 76,00; standar deviasi adalah 8,559. Selanjutnya kita dapat melihat persentase dari analisis deskriptif kinerja pegawai pada tabel di bawah ini.

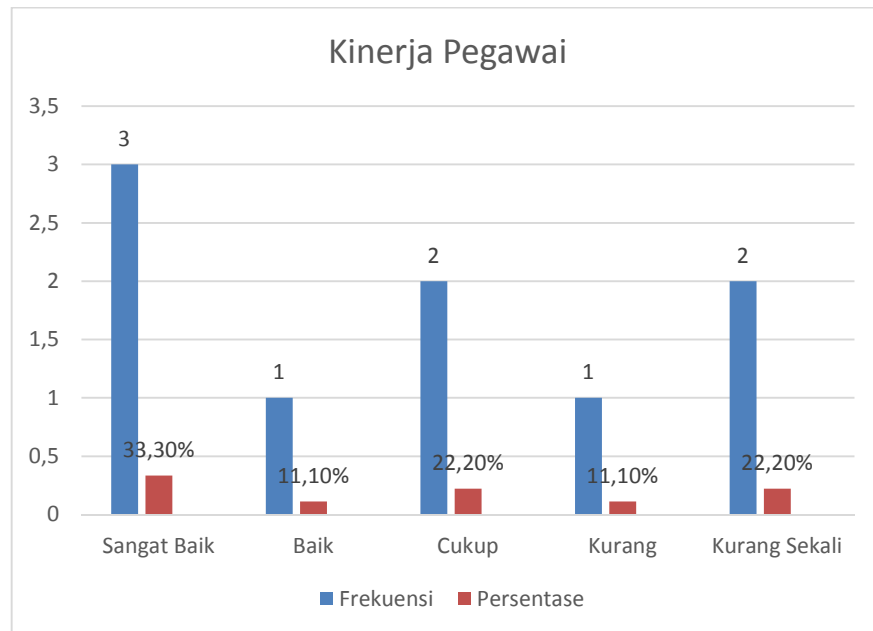
Tabel 4.6
Persentase Kinerja Pegawai
di MTsN Sungai Jambu

No	Klasifikasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	83-87	3	33,3%
2.	Baik	78-82	1	11,1%
3.	Cukup	73-77	2	22,2%
4.	Kurang	68-72	1	11,1%
5.	Kurang sekali	63-67	2	22,2%
Jumlah			N=9	N=99,9%=100%

Pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa skor tertinggi memiliki persentase 33,3% dan terendah 11,1% dari 9 pegawai. Hasil analisa statistik deskriptif diperoleh 33,3 % yang terletak pada rentang skor 83-87 dengan kriteria sangat baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai MTsN Sungai Jambu adalah sangat baik.

Hasil analisis deskripsi penelitian tersebut apabila digambarkan dalam bentuk diagram batang pada gambar 4.2 sebagai berikut

Gambar 4. 2
Kinerja Pegawai



B. Pengujian Persyaratan Analisis

Guna mendapatkan suatu simpulan yang berarti diperlukan adanya suatu analisis data. Analisis data dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang telah diajukan. Adapun dalam melakukan analisis regresi sederhana, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap variabel pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai. uji persyaratan yang dimaksud adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau dapat dilihat dari nilai *Asymp Sig*. Jika nilai *Asym Sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dengan bantuan perangkat lunak komputer pengolah data statistik SPSS versi 20 *for Windowa* hasil uji normalitas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Data NPar Tests
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		9
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6,36976166
Most Extreme Differences	Absolute	,221
	Positive	,128
	Negative	-,221
Kolmogorov-Smirnov Z		,663
Asymp. Sig. (2-tailed)		,771

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

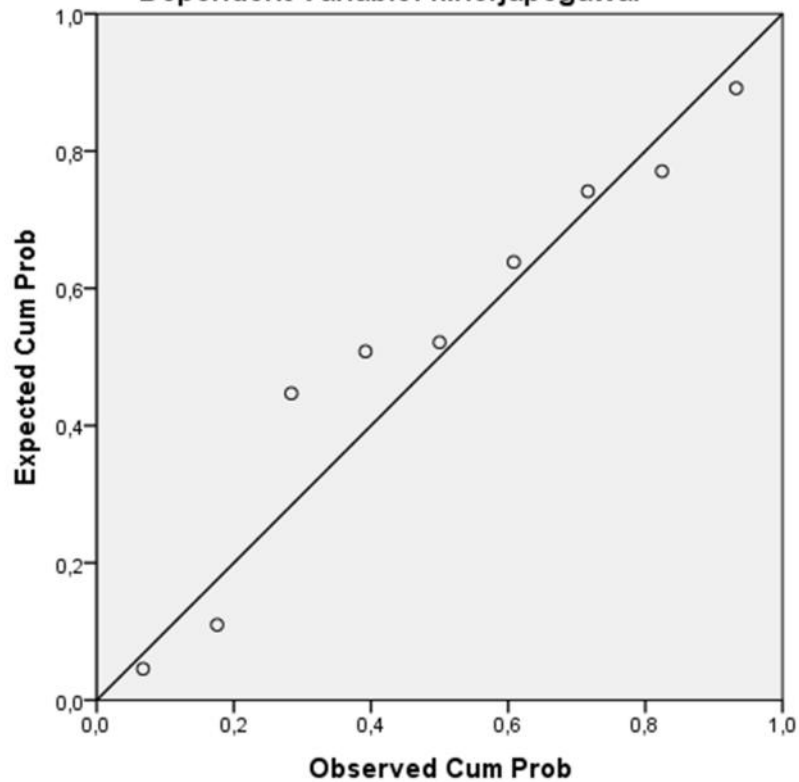
Berdasarkan out put one sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai sig (signifikansi) 0,771 lebih besar dari 0,05 maka hipotesis diterima dengan demikian variabel dependen berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan data variabel pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai normal.

Selanjutnya berdasarkan grafik *P-Plot of Regression Stand*, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun secara lengkap dan rinci gambar tebaran data sebagaimana pada gambar gambar 4.3 sebagai berikut:

Gambar 4.3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: kinerjapegawai



2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Jika harga sig tersebut $< 0,05$ maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai sig $> 0,05$ maka hubungan bersifat linear. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan SPSS20. Hasil uji linearitas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	567,333	6	94,556	10,131	,093
Kinerja pegawai * pendidikan dan pelatihan	Between Groups	Linearity	261,409	1	261,409	28,008	,034
		Deviation from Linearity	305,924	5	61,185	6,556	,138
	Within Groups		18,667	2	9,333		
	Total		586,000	8			

Output diatas dapat dilihat bahwa Sig = 0,05 dimana 0,138 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear.

C. Pengujian Hipotesis

1. Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan teknik analisis data yang telah peneliti kemukakan pada BAB II, pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear sederhana. Pengujian linieritas hubungan antara pendidikan dan pelatihan (X) dengan kinerja pegawai (Y) dengan bantuan pengolah data *SPSS versi 20 for windows*. Uji pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hipotesis pertama adalah “Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di MTsN Sungai Jambu”. Untuk menguji hipotesis ini digunakan analisis linear sederhana.

Dasar untuk pengambilan keputusan ini adalah bahwa diterima H_0 jika nilai Signifikan > Alpha 0,05 dan H_a jika nilai signifikan < Alpha 0,05. Dimana peneliti mencari pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk melihat pengaruh

kedua variabel tersebut dan seberapa besar pengaruhnya, akan dianalisis dengan regresi linear sederhana agar dapat menentukan pengaruh dan seberapa besar pengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan model regresi (persamaan regresi). Adapun hasilnya sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Kinerja Pegawai

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,364	24,800		,700	,506
	Pendidikan dan pelatihan	1,227	,517	,668	2,374	,049

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan tabel out put diatas, diperoleh arah regresi b sebesar 1,227 dan kosntanta atau a sebesar 17,364. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dalam persamaan regresi $Y=17,364+ 1,227X$, arti dari persamaan regresi in adalah sebagai berikut: nilai konstanta (a) adalah 17,364 artinya jika kinerja pegawai nilainya adalah 0, maka pendidikan dan pelatihan nilainya 17,364. Nilai koefisien regresi variabel kinerja pegawai (b) 1,227: ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kinerja pegawai 1% maka pendidikan dan pelatihan meningkat 1,227.

2. Koefisien Determinan (R Square)

Koefisien Determinan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat besarnya pegraruh (koefisien determinasi) variabel Pendidikan

dan Pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari R Square tabel *Output Model Summary* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Sumbangan Efektif X

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,367	6,810

a. Predictors: (Constant), pendidikan dan pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 output di atas, diperoleh nilai R square sebesar = 0,446 hal ini berarti variabel pendidikan dan pelatihan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 44,6%. Dengan demikian sisanya yaitu sebesar $100\% - 44,6\% = 55,4\%$ masih dipengaruhi faktor-faktor atau sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

3. Uji T

Uji T adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah jika nilai t hitung lebih besar ($>$) dari t tabel maka ada pengaruh pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Sebaliknya jika t hitung lebih kecil ($<$) dari t tabel maka tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan (X) terhadap (Y). Untuk pengujian hipotesis dengan uji t tersebut akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,364	24,800		,700	,506
	Pendidikan dan pelatihan	1,227	,517	,668	2,374	,049

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan output diatas diketahui nilai t hitung sebesar 2,374, $df=n-2= 9-2=7$. Nilai t tabel sebesar 1,895 pada taraf 0,05, karena t hitung lebih besar dari t tabel dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa” terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu.

Teknik analisis data selanjutnya dengan menggunakan rumus *Product Moment*, untuk melihat adakah terdapat korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Maka untuk mengetahui adakah terdapat atau tidaknya korelasi antara kedua variabel di atas secara manual digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x,y} = \frac{N(\sum X.Y) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N.\sum X^2 - (\sum X)^2\}.\{N.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Angka Indeks Korelasi “r” *Product Moment*

N : *Number of Cases*

XY : Jumlah perkalian antara skor X dan Y

X : Jumlah skor X

Y : Jumlah skor

Tabel.4. 12
Perhitungan Untuk Memperoleh Angka Indeks Korelasi Antara Pendidikan dan Pelatihan (X) Dengan Kinerja Pegawai (Y)

No	Nama	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	Yuli Herlina	44	63	1936	3969	2772
2	Ernalis	51	85	2601	7225	4335
3	Nina Adriana	55	85	3025	7225	4675
4	Reki Novem	45	81	2025	6561	3645
5	Ismarita	42	68	1764	4624	2856
6	Warman	45	75	2025	5625	3375
7	Nida Syukra	45	77	2025	5929	3465
8	Yurni	49	66	2401	4356	3234
9	Fitria	54	84	2916	7056	4536
N=9		∑X 430	∑Y 684	∑X ² 20718	∑Y ² 52570	∑XY 32893

Berdasarkan tabel di atas, maka perhitungan untuk memperoleh angka indeks korelasi antara Pendidikan dan Pelatihan (X) dengan kinerja pegawai (Y) diperoleh sebagai berikut:

$$N = 9$$

$$\sum X = 430$$

$$\sum X^2 = 20718$$

$$(\sum X)^2 = 184900$$

$$\sum Y = 684$$

$$\sum Y^2 = 52570$$

$$(\sum Y)^2 = 467856$$

$$\sum XY = 32893$$

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{9(32893) - (430)(684)}{\sqrt{[9(20718) - (430)^2][9(52570) - (684)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{296037 - 294120}{\sqrt{(186462 - 184900)(473130 - 467856)}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{1917}{\sqrt{1562 \times 5274}} \\
 &= \frac{1917}{\sqrt{8237988}} \\
 &= \frac{1917}{2870,19} \\
 &= 0,668
 \end{aligned}$$

Hipotesisnya:

H_a : Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

H_o : Tidak terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu

Interpretasi terhadap *product moment* (r) maka nilai *product moment* (r) yang telah diperoleh dibandingkan dengan r_{tabel} . Sebelum membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari derajat bebasnya (df) atau *degree of freedom*-nya (df). Derajat bebas ini dicari dengan rumus:

$$df = n - nr$$

$$df = \text{Degree of freedom}$$

$$n = \text{Number of cases}$$

$$nr = \text{Banyak variabel yang dikorelasikan}$$

Dengan demikian:

$$df = N - nr$$

$$df = 9 - 2$$

$$df = 7$$

Perolehan db atau df dapat digunakan untuk mencari besarnya “r” yang tercantum dalam tabel nilai “r” *Product Moment* baik pada taraf signifikan 5%. Dalam tabel nilai df=7 maka dapat dicari dengan cara interpolasi sebagai berikut:

Nilai “r” pada taraf signifikan 5%

$$df = 7$$

$$r_{xy} = 0,668$$

$$r_t = 0,666$$

Tabel.4.13
Taraf Signifikansi Berdasarkan r tabel Product Moment

N (Jumlah Sampel)	Banyak Variabel yang dikorelasikan
	2
	Harga “r” Pada Taraf Signifikan
	5%
7	0,754
8	0,707
9	0,666
10	0,632
11	0,602

Sumber : Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: PT Alfabeta, 2014 :790)

Berdasarkan hasil r_{xy} dengan r_t di atas yaitu r_{xy} 0,668 sedangkan r_t pada taraf signifikan 5 % sebesar 0,666. Dimana r_{xy} lebih besar dari r_t pada taraf signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu. Sedangkan hipotesis nihil (H_o) ditolak, yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN

Sungai Jambu. Diketahui bahwa antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu terdapat korelasi yang kuat atau tinggi sehingga korelasi tersebut dapat diterima.

D. Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut: berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa *tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu*.

Berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian, data pendidikan dan pelatihan diperoleh dengan skor tertinggi 42 dan skor terendah 55 dari 9 orang pegawai sebagai responden, 2 (22,1%) pendidikan dan pelatihan sangat baik, 1 (11,1%) pendidikan dan pelatihan baik, 1 (11,1%) cukup, 3 (33,3%) kurang dan 2 (22,2%) sangat kurang sekali. Ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan di MTsN Sungai Jambu berada dalam kategori kurang.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008:117), pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Pendidikan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu organisasi mencapai sasarnya.

Tantangan utama yang dihadapi pendidikan dan pelatihan adalah menemukan apa yang sebenarnya diperlukan para peserta pelatihan. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dapat dilaksanakan di dalam lembaga atau diluar lembaga, bergantung pada tujuan yang ingin di capai. Organisasi pendidikan dan pelatihan dimaksudkan sebagai kelembagaan tempat pendidikan dan pelatihan tenaga kerja tersebut dilaksanakan, baik didalam maupun diluar lembaga. selanjutnya pengorganisasian berarti cara pendidikan dan elatihan diselenggarakan.

Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah membantu mencapai tujuan lembaga dengan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan.

Hasil penelitian data kinerja pegawai diperoleh dengan skor tertinggi 85 dan skor terendah 63 dari 9 orang pegawai sebagai responden. 3 (33,3%) kinerja pegawai pada kategori sangat baik, 1 (11,1%) kinerja pegawai pada kategori baik, 2 (22,2%) kinerja pegawai pada kategori cukup, 1 (11,1%) pada kategori kurang, dan 2 (22,2%) kinerja pegawai pada kategori kurang sekali. Ini membuktikan bahwa kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu dalam kategori sangat baik (33,3%).

Lijan Poltak Sinambela (2017:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahuiseberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik mengemukakan bahwa bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dalam persamaan regresi $Y=17,364 + 1,227X$, arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut: nilai konstanta (a) adalah 17,364 artinya jika kinerja pegawai nilainya adalah 0, maka pendidikan dan pelatihan nilainya 17,364 Nilai koefisien regresi variabel kinerja pegawai (b) 1,227: ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kinerja pegawai 1% maka pendidikan dan pelatihan meningkat 1,227.

Penelitian mengenai pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu, dapat diketahui berdasarkan hasil analisa hipotesis menunjukkan bahwa *terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu.*

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Marta Monroza Siagian (2010) dalam skripsi “Pengaruh Pendidikan dan

Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan” menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja . adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36%. Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Rifki Aditya (2015) menyatakan bahwa pelatihan

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di MTsN Sungai Jambu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,668 atau 66,8%. Dengan taraf signifikan uji t sebesar 2,374, $r_{hitung} = 0,668$ dan $r_{tabel} = 0,666$ artinya r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} kesimpulannya bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka H_a diterima dan H_o ditolak dimana hitungan statistiknya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa saran yang diajukan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambusebagai berikut:

1. Kepala madrasah untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan arahan yang positif melalui pendidikan dan pelatihan, agar pegawai dapat bersemangat dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya secara optimal untuk mencapai sasaran madrasah yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja, bekerja dengan senang hati, selalu bersemangat dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan madrasah dapat tercapai.
3. Bagi peneliti diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian dengan cakupan yang lebih luas ataupun lebih mendalam, karena peneliti merasa masih terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Acmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press
- Agus Sabardi, 2001. *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta :UPP AMP YKPN
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosda Karya
- Asri Laksmi Riani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Asrizalis. 2015. *Kontribusi Eos Kerja Islam Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (Mtsn) Se-Kota Padang Panjang*.
- Chustul Chotimah dan Muhammad Fathurrohman. 2014. *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras
- Dahmiri akharisma sakta. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Mankeu, Vol. No. 3 No.1 2014, hal. 374-463
- Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1 Hal. 116-121
- Gary Dessler.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10*. Jakarta: Permata Puri Media
- H. Baharuddin dan Moh. Makin. 2010. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN-Maliki Press
- H.Hasan Basri &H. A. Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Harbani Pasolong. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- I Komang Ardana, Ni Wayan mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ike Kusdyah Rahmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: CV Andi Offset
- Irham Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta

- Kadar Nurjaman. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kasmuri, dkk. 2017. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi IAIN Batusangkar*. Batusangkar
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta
- Lijen Poltak Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Rajawali Press
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Verra Nitta Turere. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3 Juni hal. 10-19
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres