

**KINERJA LULUSAN PELATIHAN PENYULUH KELUARGA
BERENCANA BKKBN SUMATERA BARAT
SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan



Oleh:

Rivendri

NIM. 16005144

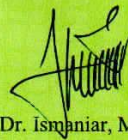
**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

PENGESAHAN SKRIPSI

**KINERJA LULUSAN PELATIHAN PENYULUH KELUARGA
BERENCANA BKKBN SUMATERA BARAT**

Nama : Rivendri
NIM/TM : 16005144/2016
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Pendidikan Luar Sekolah



Dr. Ismaniar, M.Pd
NIP.19760623 200501 2 002

Padang, September 2021

Disetujui oleh
Pembimbing



Dra. Wirdatul Aini, M.Pd
NIP.19610811 198703 2 002

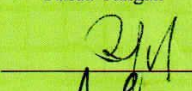
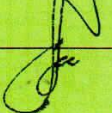
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji
Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN
Sumatera Barat
Nama : Rivendri
NIM/TM : 16005144/2016
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, September 2021

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Pembimbing : Dra. Wirdatul Aini, M.Pd	1. 
2. Penguji 1 : Dr. ismaniar, M.Pd	2. 
3. Penguji 2 : Drs. Jalius, M.Pd	3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : RIVENDRI

NIM/TM : 16005144/2016

Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Judul : Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN
Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak lain.

Padang, Agustus 2021

Saya yang menyatakan,



RIVENDRI

NIM. 16005144

ABSTRAK

Rivendri. 2021. Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keberhasilan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat yang berdampak baik pada Kinerja karyawan. Dari hal tersebut, diangkat masalah tentang Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat. Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) untuk melihat kemampuan kerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana BKKBN Sumatera Barat (2) untuk melihat motivasi kerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana BKKBN Sumatera Barat (3) untuk melihat lingkungan kerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana BKKBN Sumatera Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian ini adalah deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 29 orang, teknik dalam pengambilan sampel adalah stratified random sampling dan diambil sebanyak 75% atau terdiri dari 22 orang. Teknik dalam pengumpulan data dengan menggunakan pernyataan tertulis (angket) dan alat pengumpulan data berupa daftar pernyataan. Teknik analisis data menggunakan rumus presentase.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kinerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana BKKBN Sumatera Barat dilihat dari aspek kemampuan kerja dikategorikan baik. (2) kinerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana BKKBN Sumatera Barat dilihat dari aspek motivasi kerja dikategorikan baik. (3) kinerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana BKKBN Sumatera Barat dilihat dari aspek lingkungan kerja dikategorikan baik. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel baru sehingga dapat memperlengkap variabel dalam penelitiannya.

Kata Kunci: Kinerja, Pelatihan, Penyuluh, Keluarga, Berencana.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat, hikmah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat”

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) di Jurusan Pendidikan Luar Sekolah. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Ismaniar, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Alim Harun Pamungkas, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Ibu Dr. Setiawati, M.Pd selaku Ketua Laboratorium Jurusan Pendidikan Luar Sekolah.
5. Ibu Dra. Wirdatul Aini, M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan keyakinan serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Dr. Syur'aini, M. Pd. selaku Penasehat Akademik yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan keyakinan serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah serta Karyawan yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa kedua orang tua serta keluarga yang berjuang melalui doa dan bekerja keras demi kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi dan studi ini.
9. Teman-teman Jurusan Pendidikan Luar Sekolah khususnya angkatan 2016 yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan, dan masukan baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi.
10. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan selama penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu-satu.

Penulis berharap semoga segala bantuan, bimbingan, dan petunjuk yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Akhir kata, penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	16
C. Pembatasan Masalah	16
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian	17
F. Hipotesis / Pertanyaan Penelitian	17
G. Manfaat Penelitian	18
H. Definisi Operasional	18
BAB II KAJIAN TEORI	21
A. Landasan Teori	21
B. Penelitian Relevan	33
C. Kerangka Berpikir	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Populasi dan Sampel	36
C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	39
E. Prosedur Penelitian.....	41

F. Teknik Analisa Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan	53
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	58
DAFTAR RUJUKAN	60
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Daftar Nilai Peserta Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana Wilayah Kota Padang BKKBN	8
Tabel 2	Peningkatan Kinerja Karyawan Penyuluh Keluarga Berencana Tahun 2018 sampai 2020 di BKKBN.....	12
Tabel 3	Jumlah Populasi Kinerja Karyawan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN.....	37
Tabel 4	. Populasi dan Sampel	38
Tabel 5	Alternatif Jawaban Dan Bobot Pertanyaan Dari variable Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN.....	40
Tabel 6	Distribusi Frekuensi Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN	45
Tabel 7	Distribusi Frekuensi Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN.....	48
Tabel 8	Distribusi Frekuensi Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Konseptual	35
Gambar 2	Distribusi Frekuensi Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN	46
Gambar 3	Distribusi Frekuensi Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN	49
Gambar 4	Distribusi Frekuensi Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kisi-kisi da Instrumen Penelitian.....	65
Lampiran 2	tabulasi data penelitian.....	70
Lampiran 3	validitas dan reabilitas	71
Lampiran 4	Jadwal E-Learning “Pelatihan Siaga COVID-19 Melalui E-learning bagi PKB/PLKB Se Prov. Sumbar (Angkatan IV)	86
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian dari Pembimbing	90
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian dari Fakultas	91
Lampiran 6	Surat Rekomendasi Kesbangpol	92
Lampiran 7	Surat Keterangan dari Lembaga	93
Lampiran 8	Dokumentasi	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan tidak hanya bisa didapat di lingkungan sekolah saja, tetapi juga bisa di lingkungan keluarga (informal) maupun di lingkungan luar sekolah (non formal). Menurut Ambarjaya (2012), bahwa pendidikan mencakup tiga jenis, antara lain Pendidikan Informal, Pendidikan Formal, dan Pendidikan Nonformal. Pendidikan Informal ialah suatu bentuk pembelajaran yang didapat kehidupan sehari-hari yang berlangsung sepanjang usia seperti di lingkungan keluarga, sehingga dapat memberikan pengajaran yang penting yang selalu bisa digunakan dalam diri individu dan juga sebagai contoh untuk dirinya baik itu dalam bentuk nilai-nilai, keterampilan maupun pengetahuan dasar yang diperoleh dari kehidupan sehari-hari. Contohnya, Pendidikan Keluarga, tempat ibadah, lapangan permainan, perpustakaan, radio, dan televisi.

Pendidikan nonformal berfokus pada membuka lapangan kerja dan menciptakan perilaku yang diperlukan dalam pekerjaan. Satuan pendidikan nonformal terdiri dari lembaga pelatihan, majelis taklim, lembaga sosial, lembaga kursus, kelompok belajar dan pendidikan sejenis lainnya. Oleh karena itu, pendidikan nonformal menjadikan pelatihan keterampilan sebagai proses pembelajaran yang tidak sekedar materi, karena lulusan pendidikan nonformal diharapkan memiliki pekerjaan bahkan membuka lapangan kerja seperti menjahit lepas, berwirausaha dan sebagainya.

Pendidikan Formal merupakan suatu kegiatan yang tersusun secara sistematis, bertingkat atau berjenjang, mulai dari tingkat yang rendah yaitu Sekolah dasar sampai dengan ketingkat yang lebih tinggi yaitu Universitas ataupun jajarannya, yang berorientasi terhadap pendidikan akademis maupun non akademis.

Program spesialisasi, dan pelatihan profesional, yang dikerjakan pada jangka waktu yang panjang, seperti tingkatan pendidikan formal yaitu SD, SMP, SMA/SMK/MA maupun Universitas. Pendidikan nonformal ialah suatu proses pembelajaran yang sudah terorganisasi dan juga sudah disusun secara sistematis di luar system persekolahan. Pendidikan Nonformal merupakan pendidikan yang sangat penting selain pendidikan formal karena pendidikan nonformal itu pendidikan yang memiliki kegiatan yang luas dan juga secara mandiri dilaksanakan untuk melayani seseorang dalam mencapai apa yang diharapkan. Contohnya, kursus menjahit, memasak, bahasa, musik, kemudian pendidikan dan pelatihan (diklat) (Sudjana, 2004). Dengan demikian, Pendidikan Nonformal juga ikut andil dalam mensukseskan serta memajukan dan mewujudkan keinginan negara terhadap pendidikan nasional, sehingga individu atau generasi muda akan mendapatkan pengetahuan serta keterampilan tidak hanya didapat di pendidikan formal saja tetapi juga didapat di pendidikan non formal.

Menurut Aini (2019) Definisi Pelatihan ialah suatu kegiatan yang diberikan kepada individu untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan kepada individu agar individu dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Dalam Dictionarof Education pelatihan (training) adalah suatu kegiatan

pembelajaran tertentu yang bertujuan serta telah ditentukan secara jelas dalam rangka memperoleh pengetahuan, keterampilan yang dapat membantu peserta didik/warga belajar untuk dapat bekerja dapat meningkatkan kualitas ketrampilan yang diperlukan dalam kehidupannya.

Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu upaya dalam meningkatkan pengetahuan serta sikap dan perilaku individu. Sejalan dengan hal tersebut Zuwirna (2017), menyatakan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) ialah satu kesatuan hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kemampuan individu baik itu dalam segi keterampilan, intelektual maupun kepribadian individu untuk menuju masyarakat maju, kreatif, dan mandiri. Pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan tentang pendidikan dan pelatihan ialah suatu bagian pendidikan nonformal yang tujuannya memupuk peserta pelatihan berbagai kompetensi yang dibutuhkan sebagai pemimpin visioner dan memungkinkan peserta pelatihan dapat mengaplikasikan kompetensi yang sudah dimilikinya. Salah satu kegiatan pelatihan yang dapat dilakukan adalah Pelatihan Penyuluhan Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat.

Latihan Dasar umum ialah suatu bentuk kegiatan pelatihan PKB yang harus diikuti oleh calon penyuluh keluarga berencana sebelum terjun secara langsung ke lapangan sebab dengan adanya pelatihan tersebut calon penyuluh berencana bisa siap digunakan sebagai ujung tombak dan juga sebagai penggerak masyarakat dalam program keluarga berencana. Pelatihan yang akan dilaksanakan oleh Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN telah disiapkan sebaik mungkin sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan baik itu instansi maupun masyarakat.

Menurut Robert & John (2002) mengemukakan bahwa pelatihan adalah “suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh kelompok”. Sehingga dalam prosesnya dilihat secara sempit maupun secara luas sehingga sesuai dengan tujuan. Suatu kelompok yang punya kesamaan sifat, sikap, kepercayaan dan tujuan, dan anggotanya sepakat untuk bisa bersatu untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan kelompok sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan kepmenpan Nomor 120 tahun 2004 pasal 3 dan pasal 2004 menyatakan bahwa tugas pokok dari PLKB ialah untuk melakukan dan melaksanakan penyuluhan dan pelayanan keluarga berencana. Dalam pelaksanaan program KB ditingkat desa/kelurahan sesuai dengan era baru pembangunan saat ini, saat dituntut untuk melakukan perubahan baik itu perubahan dalam visi maupun misi dari pelaksanaan otonomi daerah yang sesuai dengan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah, 1999).

Dalam dunia pekerjaan pada saat ini keterampilan dan pengetahuan sangat diperlukan, oleh karena maka diadakanlah suatu pelatihan. Dengan adanya pelatihan maka akan sangat membantu individu dalam dunia kerja serta memiliki keterampilan dan pengetahuan yang spesifik sehingga dapat berhasil dalam dunia kerja tersebut. Pelatihan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dapat digunakan dalam dunia kerja. adalah keterampilan serta skill yang dimiliki seseorang yang digunakan dalam dunia kerja. Dari suatu pekerjaan, para pekerja baik itu yang baru maupun yang lama saat diharapkan untuk mengikuti pelatihan sehingga pekerja dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Penulis melakukan observasi pada tanggal 21 juli 2020 hasil observasi menunjukan bahwa Bidang Latihan Dan Pengembangan BKKBN Sumatera Barat pada pelatihan penyuluh keluarga berencana angkatan IV Khusus Daerah Kota Padang tahun 2020 berjumlah 29 orang. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara Pada tanggal 27 juli 2020 kepada salah satu Pengelola Bidang Latihan Dan Pengembangan BKKBN Sumatera Barat.

Pelatihan penyuluh keluarga berencana yang bernama Bapak Risi Taufik S.Kom, beliau mengatakan bahwa kegiatan pelatihan ini berlangsung selama 4 hari dan jumlah jam pembelajaran 13 JP dalam 1 hari pelatihan. Setiap Harinya dimulai jam 07.45 pembukaan, sampai 15.15 pemberian tutorial pembuatan video mengenai materi yang sedang di pelajari dan kegiatan berlangsung baik. Pengelola mengatakan bahwa hal tersebut tidak lepas dari suasana pelatihan yang kondusif, kesiapan diri pelatihan, kesesuaian materi dengan kebutuhan dengan peserta serta kemampuan tutor dalam penyampaian materi pelatihan.

Tutor harus memahami bahwa keterlibatan peserta dalam kegiatan pelatihan merupakan syarat utama dan pertama yang harus diperhatikan. Peserta pelatihan akan ikut berpartisipasi apabila pembelajaran tersebut sesuai dengan kebutuhan. Saat pembelajaran aktif diterapkan pada kelas kediklatan sehingga membuat peserta benar-benar nyaman, termotivasi, dan pembelajaran yang mereka dapatkan merupakan pembelajaran yang menyenangkan. Aunurrahman (2012) mengatakan bahwa keaktifan adalah keikutsertaan dalam kegiatan secara tepat, intelektual, emosional, dan fisik.

Peneliti melakukan observasi wawancara pada tanggal 27 juli 2020 kepada Bapak Risi Taufik S.Kom (Pengelola) mengatakan bahwa pemberian metode baru dengan menggunakan metode E-Learning merupakan satu hal yang sangat tepat untuk dilaksanakan dalam pelaksanaan pelatihan pada saat ini. Penerapan pelaksanaan metode E-Learning merupakan hal yang sangat penting untuk mengembalikan fokus peserta pelatihan. Dalam kegiatan pelatihan menggunakan E-Learning ada beberapa perubahan yang ada dalam pelatihan tersebut, dengan demikian akan membuat mereka tidak akan bosan dalam melaksanakan pelatihan. Seorang tutor harus mampu menjelaskan materi dengan penyampaian yang menarik, agar peserta pelatihan dapat memahami materi dengan mudah dan juga tidak bosan.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini menggunakan metode terbaru yang mana materi pembahasan disesuaikan dengan situasi dan kondisi saat ini, pelatihan ini memberikan minat peserta menjadi bertambah dengan adanya sesuatu yang baru yang tidak pernah sama sekali dilakukan oleh lembaga BKKBN Sumatera Barat. Penilaian terhadap kinerja para pekerja saat perlu dilakukan agar dapat melihat sejauh mana keberhasilan yang diperoleh setelah diadakannya pelatihan.

Metode pelatihan mempunyai beberapa macam dan penggunaannya seringkali disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Metode pelatihan Sumber Daya Manusia yang sering digunakan antara lain metode On The Job Training yaitu pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan

kemudian mengobservasi perilakunya, dan ada juga Off The Job Training yaitu mempelajari suatu pekerjaan diluar jam kerjanya.

Program pelatihan setiap tahun berjalan dengan baik dan dapat dikatakan berhasil. Adapun yang menjadi narasumber relatif sama atau tidak berubah. Dapat dilihat widyaiswara sudah menggunakan berbagai bentuk sara dan prasarana yang bisa membuat orang tertarik untuk melihatnya seperti membuat media pembelajaran yang menarik dan metode yang digunakan yang bervariasi, suasana belajar yang cukup nyaman, fasilitas pendukung pelatihan cukup memadai, widyaiswara semangat serta komunikatif dalam menyampaikan materi dan peserta aktif saat proses pembelajaran.

Dalam pelaksanaan pelatihan ini kita dapat melihat keberhasilan suatu pelatihan dapat dilihat juga dari nilai yang dihasilkan peserta. Nilai tersebut merupakan salah satu faktor data mendukung yang menunjang keaslian data tersebut benar-bener ada. Peserta pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana memperoleh nilai yang bagus dengan kualifikasi sangat memuaskan dan memuaskan selama pelatihan dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Daftar Nilai Peserta Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana Wilayah Kota Padang BKKBN Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020

No	Nama	Jabatan/ Pekerjaan	PRE TES	TGS 1	TGS 2	TGS 3	TGS VD	POSTEST	RATA-RATA	KET
1	Aisyah	PKB AHLI MADYA	84	88	86	90	86	88	87	L
2	Armansyah	PKB PENYELIA	86	86	84	88	84	84	85	L
3	Armidar, SH	PKB AHLI MADYA	84	88	86	80	86	88	85	L
4	Arwan, SH	PKB AHLI MUDA	88	80	88	88	86	80	85	L
5	Aryetti	PKB PENYELIA	80	84	82	84	90	86	84	L
6	Diani noita	PKB AHLI MADYA	82	82	84	86	92	84	85	L
7	Dra. Elfiana. M	PKB PENYELIA	84	86	88	82	88	84	85	L
8	Efrizal	PKB AHLI MADYA	88	86	86	80	86	86	85	L
9	Endi ermawati, SH	PKB AHLI MUDA	86	80	80	90	88	80	84	L
10	Fitra ain, SH	PKB AHLI MUDA	84	84	82	88	80	88	84	L
11	Gusmiwati	PKB AHLI MADYA	82	90	90	84	88	80	86	L
12	H. Evri novi, S.Kom	PKB PENYELIA	80	92	84	80	80	82	83	L
13	Hendriyanto	PKB PENYELIA	90	84	86	88	80	88	86	L
14	Irham	PKB PENYELIA	86	88	86	86	88	90	87	L
15	Irmawati	PKB AHLI MADYA	86	90	80	84	86	88	86	L
16	Neng sumarni	PKB AHLI MADYA	80	84	88	88	84	86	85	L
17	Sasmiati, sh	PKB AHLI MADYA	88	88	88	82	86	88	87	L
18	Susberti	PKB AHLI MADYA	82	90	80	88	82	88	85	L
19	Sutan ridwan, sh	PKB AHLI MUDA	84	88	84	85	88	80	85	L
20	Tasman, a.md	PKB AHLI MADYA	90	86	86	88	80	86	86	L
21	Yosef oktobaren	PKB PENYELIA	88	84	80	80	82	90	84	L
22	Yusni	PKB AHLI MADYA	86	82	88	88	82	90	86	L
23	Try yeni ramadhani	PKB AHLI MUDA	78	84	82	84	84	88	83,	L
24	Sasmaiyeti	PKB AHLI MUDA	80	86	88	82	84	84	84	L
25	Irma ernita	PKB AHLI MADYA	88	88	84	86	80	84	85	L
26	Darlisanis	PKB AHLI MUDA	82	84	86	90	88	88	86	L
27	Dra. Reno pujiani	PKB PENYELIA	80	86	84	86	90	88	86	L
28	Dra. Yunilda	PKB PENYELIA	84	90	80	84	84	86	85	L
29	Mukhlis	PKB PENYELIA	80	84	86	82	84	84	83	L

BKKBN Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020

Dari Tabel 1 dapat diketahui nilai peserta dalam mengikuti Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana angkatan IV khusus Wilayah Kota Padang sebanyak 29 orang mendapatkan nilai dengan kualifikasi sangat memuaskan, Hal tersebut

sangat baik bagi pelaksanaan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana karena peserta mendapatkan nilai yang bagus dan tidak ada peserta yang mendapat nilai mengecewakan.

Beberapa Faktor-Faktor yang menjadi keberhasilan peserta dalam kegiatan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana dikarenakan widyaiswara mampu mengontrol peserta untuk aktif selama kegiatan Pelatihan berlangsung, widyaiswara mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta sehingga membuat peserta percaya dengan apa yang disampaikannya baik secara lisan. Penulis menduga hal ini disebabkan karena widyaiswara memiliki kredibilitas yang baik dalam menyampaikan komunikasi pembelajaran.

Selanjutnya keberhasilan dalam pelatihan penyuluh keluarga berencana merupakan dampak dari kinerja yang diberikan oleh karyawan. Dimana kinerja dari karyawan saat berpengaruh terhadap suatu hasil, dan kinerja juga dapat diperoleh apabila salah satu dari karyawan yang mendapatkan pujian yang baik dari atasannya sehingga pekerja menjadi bersemangat untuk bekerja dan cara lain untuk meningkatkan kinerja dari pekerja yaitu dengan cara memberikan pelatihan. Dalam suatu instansi pasti sangat menginginkan para pekerjanya memiliki kinerja yang optimal dan juga bagus, oleh karena itu saat diperlukan suatu pelatihan pada pekerja agar memiliki keterampilan dan skill dalam mengerjakan tugas dengan baik dengan memberikan pembelajaran dan metode dalam pelatihan. Sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya dengan seoptimal mungkin.

Menurut Nawawi (2006) dalam suatu pekerjaan bisa dikatakan tinggi dan berhasil apabila pekerjaan tersebut dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, sedangkan kinerja dapat dikatakan rendah apabila target yang hendak di capai tidak sesuai dengan apa yang direncanakan. Selain itu Robert & Jackson John (2002) mengatakan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan apa yang dilaksanakan atau tidak dari pegawai. Jadi dalam mengatur tinggi atau rendahnya target yang akan dicapai maka diperlukanlah suatu manajemen kerja. Manajemen kinerja ialah segala kegiatan yang sudah diatur untuk mengembangkan kinerja dari suatu instansi, termasuk kinerja dari kelompok kerja dan setiap karyawan yang bekerja dengan perusahaan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesuksesan dari suatu perusahaan atau lembaga dapat di lihat dari berhasilnya manajemen kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawannya. Untuk mencapai kesuksesan dalam manajemen kerja ini terdapat beberapa dampak yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Sementara itu, kinerja dari individu ditentukan oleh 3 faktor atau aspek - aspek yang mempengaruhinya, yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja yang berpengaruh bagi kinerja karyawan (Griffin & Moorhead 2010). Menurut Hasibuan (2011) kemampuan kerja ialah suatu usaha yang dihasilkan setelah mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya supaya dapat mencapai tujuan yang diinginkan berdasarkan adanya pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Robbins (2010) menyatakan kemampuan kerja

adalah kapasitas individu dalam melakukan berbagai perintah yang diberikan kepadanya. Dalam kemampuan kerja itu sendiri dapat dilihat berbagai kecakapan yang dimiliki oleh individu itu dalam kecakapan dalam intelektual maupun dalam kecakapan keterampilan.

Dalam melakukan pekerjaan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang akan saling berhubungan, baik itu kemampuan fisik maupun kemampuan mental. Ketidakberadaan tersebut sangat berpengaruh dalam mengembangkan kinerja karyawan (S. Robbins, 2010). Pada September 2020 Badan Pusat Statistik Nasional memberikan keterangan tentang sensus penduduk bahwa jumlah penduduk Indonesia mencapai 270.70 juta jiwa, jumlah bertambah dari tahun kemaren sebesar 32.56 juta jiwa, sehingga negara Indonesia menjadi negara yang tertinggi ke 4 dari beberapa negara yang sudah ada .

Adanya lonjakan pertambahan terhadap penduduk di Indonesia sekarang yang berdasarkan pada sensus penduduk tahun 2020 menempati urutan ke-4 negara dengan penduduk yang banyak, untuk itu pemerintah lebih memaksimalkan lagi tentang program yang telah selama ini dijalankan oleh BKKBN sebagai instansi yang menangani masalah tentang kependudukan. BKKBN sendiri yang terdapat di setiap provinsi dan desa, dalam menjalankan tugasnya juga dibantu oleh petugas lapangan KB atau PLKB.

Berdasarkan data kemampuan kinerja penyuluh keluarga berencana dalam meningkatkan kinerja dari karyawan pada tahun 2018-2020 dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Peningkatan Kinerja Karyawan Penyuluh Keluarga Berencana Tahun 2018 sampai 2020 di BKKBN Sumatera Barat

Sasaran Strategis	2018		2019		2020	
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Angka kelahiran total (total fertility rate/TFR) per WUS (15-49 tahun)	2,38	2,45	2,38	2,51	2,38	2,68
Persentase pemakaian kontrasepsi modern (modern contraceptive prevalence rate/mCPR)	54,26	57,07	54,26	57,52	54,26	58,30
Persentase penurunan angka ketidakberlangsungan pemakaian (tingkat putus pakai) kontrasepsi	24,60	19,37	24,60	17,21	24,60	17,1
Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (unmet need)	11,75	14,97	11,75	14,70	11,75	10,8
Persentase Peserta KB Aktif MKJP	27,41	28,88	27,41	29,10	27,41	29,26

Sumber: Dokumentasi Data Peningkatan Kinerja Karyawan Penyuluh Keluarga

Berencana BKKBN Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 sampai 2020

Dari beberapa tahun dapat dilihat adanya peningkatan dalam peserta aktif KB MKJP. BKKBN Sumatera terkhusus kepada penyuluh keluarga berencana sangat berusaha untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga para karyawan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain dari kemampuan kerja dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, motivasi juga memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja dari karyawan. Menurut Wibowo (2004) menyatakan bahwasanya motivasi kerja merupakan suatu kemauan yang besar yang ada dalam diri individu, yang terdapat unsur

membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas secara terus menerus dalam mencapai suatu keinginan yang tinggi.

Hariandja (2005), juga menjelaskan tentang motivasi kerja merupakan suatu faktor yang dapat memberikan arahan serta dorongan terhadap keinginan individu dalam melakukan sesuatu hal baik itu dalam bentuk usaha yang lemah maupun dalam bentuk yang usaha yang kuat dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, menurut penulis kebanyakan para penyuluh keluarga berencana memiliki motivasi kerja yang lumayan baik. Sehingga saat diharapkan bagi Kepala Badan Keluarga Berencana memberikan atau melakukan sesuatu hal yang bisa untuk mengembangkan serta meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh para penyuluh Keluarga Berencana yaitu dengan cara :

1. Memberikan dan meningkatkan fasilitas yang cukup memadai bagi penyuluh keluarga berencana.
2. Memberikan insentif kepada para penyuluh keluarga berencana yang memiliki beban terhadap pekerjaan dan juga bagi pekerja yang mendapatkan tugas di tempat terpencil dan atau di lingkungan yang kurang nyaman.
3. Dalam pemberian penghargaan, yang menerima penghargaan tersebut bukan hanya dari pekerja yang berprestasi saja tetapi juga kepada pekerja yang memiliki semangat tinggi dalam melakukan pekerjaan.
4. Diberikannya prioritas untuk dipromosikan dalam jabatan, bagi penyuluh keluarga berencana yang lebih mengutamakan profesionalitasnya.

Oleh sebab itu, dari yang sudah dijelaskan diatas terdapat saling keterkaitan antara satu dengan yang lain, untuk meningkatnya kinerja dari para penyuluhan keluarga berencana yang nantinya diharapkan dapat membantu menjelaskan kepada masyarakat tentang keadaan pasangan usia subur yang ada dipedesaannya.

Selanjutnya Lingkungan Kerja ialah suatu faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja para penyuluh Keluarga Berencana. Dengan adanya ketersediaan fasilitas yang memadai dapat mendorong dalam melaksanakan tugas-tugas yang berpengaruh terhadap kinerja PKB. Selain itu, perubahan lingkungan fisik PKB, juga berpengaruh pada kinerja PKB. Dengan adanya ketersediaan yang sudah memadai baik itu dalam dana atau anggaran maupun dalam fasilitas yang diperlukan untuk membantu dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan oleh Pemerintah Sumatera Barat.

Rivai dan Nitiasemito dalam Purnomo (2014), memiliki pendapat yang sama mengenai lingkungan kerja ialah semua tempat disekeliling pekerja yang memiliki dampak pada diri mereka ketika mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka. Hal ini diperjelas Ahyari (1994) menjelaskan lingkungan kerja sebagai semua hal yang ada hubunganya dengan lingkungan pekerjaan yang berpengaruh pada tugas yang dilakukan oleh karyawan, seperti pelayanan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan yang terjadi di dalam perusahaan.

Dalam pelaksanaan kegiatan program dan kebijakan pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera, ada beberapa yang dapat dipengaruhi oleh Lingkungan

baik itu secara internal dan eksternal, hal tersebut dijelaskan oleh Analisis Kekuatan, sebagai berikut:

- a) Data Keluarga dan Demografi yang dikumpulkan setiap tahun dan di update secara periodik.
- b) Dukungan anggaran yang memadai
- c) Dibentuknya Kampung KB di setiap Kecamatan
- d) Komitmen dari Pimpinan Daerah yang sangat tinggi
- e) Dukungan regulasi yang berdampak pada legalitas formal program kegiatan

1. Kelemahan (Weakness)

- a) Masih kurang terjangkaunya layanan KB di wilayah khusus
- b) Masih rendahnya koordinasi dan kerjasama dengan Sarana pelayanan KB mandiri
- c) Semakin berkurangnya jumlah PKB/PLKB karena memasuki masa purnabhakti
- d) Kesenjangan yang cukup jauh antara tingkat pengetahuan tentang kontrasepsi

BKKBN Provinsi Sumatera Barat dalam aktivitas kerjanya akan selalu berusaha untuk mendahulukan apa yang perlu didahulukan agar setiap yang dijalankan akan sesuai dengan yang diharapkan serta bisa mendapat hasil yang optimal, serta manfaat dari hasilnya selain di nikmati secara individu juga berdampak kepada institusi yang bersangkutan. Dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja dari karyawan BKKBN di provinsi Sumatera Barat yang sudah diraihinya agar tidak turun secara drastis, sehingga diperlukan peninjauan terhadap faktor yang dapat meningkatkan kemampuan dari karyawan, memotivasi karyawan, dan memastikan lingkungan kerja agar nyaman bagi setiap karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat dijelaskan bahwa dalam mengembangkan suatu kinerja yang ada pada pekerja yaitu dengan cara melakukan pelatihan yang diberikan kepada para karyawan oleh suatu lembaga atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dari permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, sehingga diras perlu bagi penulis untuk meneliti tentang “Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluhan Keluarga Berencana di BKKBN Sumatera Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang telah dikemukakan dapat diidentifikasi antara lain:

1. Pelaksanaan Pelatihan PKB terlaksana dengan baik
2. Penggunaan Metode baru dalam pelatihan PKB tidak mengalami kendala
3. Terdapat Instruktur yang berkompeten
4. Terdapat tingginya kinerja karyawan lulusan pelatihan PKB

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang sudah dijelaskan tersebut, sehingga penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti yaitu “Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penulisan ini dapat dirumuskan yaitu: “Bagaimana Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat.”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian yaitu:

1. Mendeskripsikan Kemampuan dari Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat
2. Untuk mendeskripsikan Motivasi Kerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat
3. Untuk mendeskripsikan Lingkungan Kerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat

F. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana Kemampuan Kerja Lulusan Penyuluh Pelatihan Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat?
3. Bagaimana Lingkungan kerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat?

G. Manfaat Penelitian

Adapun mamfaat penelitiannya sebagai berikut:

1. Teoritis

Temuan dari peneliti ini semoga bisa memperkaya keilmuan dalam bidang pendidikan khususnya pendidikan luar sekolah terkait dengan gambaran dari Kinerja Karyawan Penyuluh Kelurga Berencana BKKBN yang ada di Sumatera Barat.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan kepada Praktisi Pendidikan Non Formal untuk terus meningkatkan mutu dan pelaksanaan Pendidikan Non Formal.

G. Defenisi Operasional

Ada berbagai istilah yang dirumuskan pada penelitian ini, agar tidak terjadi kesalahan terhadap penafsiran objek yang diteliti, adapun istilah tersebut antara lain yaitu :

1. Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2011) menyatakan bahwa kemampuan kerja ialah segala suatu hasil yang di dapatkan oleh individu untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang dimilikinya dalam melakukan tugas tersebut. Robbins (2010) menjelaskan kemampuan kerja ialah kapasitas yang ada pada pekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di berikan kepadanya. Kecakapan seperti kecerdasan dan keterampilan yang dimiliki seseorang bisa di lihat dari kemampuan kerjanya.

Menurut Fitz dalam Swasto (2003) kinerja terbagi atas beberapa indicator yaitu:

1. Kemampuan di bidang pengetahuan, merupakan pengetahuan terkait dengan semua yang diketahui secara luas tentang tugas dari setiap individu yang ada dalam suatu instansi.

2. Kemampuan keterampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknik yang dilakukan oleh suatu individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Kemampuan sikap adalah kemampuan yang mempengaruhi tanggapan orang lain terhadap seseorang sebagai objek dalam suatu situasi yang saling berhubungan.

2. Motivasi Kerja

Wibowo (2013) menyatakan motivasi kerja ialah suatu dorongan atau serangan pada proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan kerja serta adanya dalam motivasi kerja unsur membangkitkan, menjaga, mengarahkan menunjukkan intensitas, terus menerus serta daya tujuan.

Hariandja (2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja ialah suatu faktor yang dapat memberikan arahan serta dorongan terhadap keinginan individu dalam melakukan sesuatu hal baik itu dalam bentuk usaha yang lemah maupun dalam bentuk yang usaha yang kuat dalam suatu perusahaan.

Motivasi kerja yaitu sesuatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang dilihat dari dimensi internal dan eksternal, dengan motivasi kerja yang ada pada diri individu bisa membangkitkan semangat individu dalam bekerja, sehingga individu dapat bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan.

Uno (2012) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Dimensi Motivasi kerja Internal Indikator :

- 1) Tanggung jawab pekerja dalam mengerjakan tugas
- 2) Adanya umpan balik terhadap hasil pekerjaannya
- 3) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
- 4) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

b. Dimensi Motivasi Kerja Eksternal Indikator :

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

3. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah semua yang ada dari peralatan, bahan-bahan yang ada di lingkungan tempat kerja seseorang, serta metode dan pengaturan kerja yang dilakukan secara perorangan atau kelompok.

Septianto (2010) menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhinya yaitu:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan sesama rekan kerja
- c. Ketersediaan fasilitas kerja

Dalam suatu pekerjaan setiap orang yang bekerja di dalamnya tentu menginginkan suasana yang nyaman dalam bekerja, karena dengan adanya kenyamanan, maka semangat dari karyawan meningkat pula.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Konsep Pendidikan Nonformal

Jauh sebelum adanya pendidikan sekolah, pendidikan nonformal udah lebih dahulu ada dan menyatu dengan kehidupan masyarakat. Menurut Suparjo Adikusumo (1986) mengemukakan bahwasanya pendidikan nonformal adalah komunikasi yang terjalin selama berada di luar sekolah yang teratur dan juga terarah, tempat memperoleh informasi, pengetahuan, bimbingan sesuai kebutuhan usia seseorang yang bertujuan untuk meningkatkan skill, sikap dan nilai-nilai yang ada dalam lingkungan keluarga dan masyarakat secara efektif dan juga efisien.

Menurut Soelaiman (2006) Pendidikan Nonformal merupakan sesuatu kesempatan dimana yang sudah diatur dan juga terarah diluar jalur persekolahan. Dimana individu memperoleh berbagai informasi-informasi baik itu dalam intelektual, pengetahuan maupun perilaku individu baik itu secara efisien maupun efektif.

Pada saat sekarang ini yang banyaknya perkembangan teknologi yang hampir menembus semua bidang dalam kehidupan manusia tanpa terkecuali pada bidang pendidikan. Dibalik hal itu masih terdapat pengaruh dari pendidikan tradisional yang dianggap lebih mudah untuk diterima dan mendorong masyarakat untuk belajar karena hal ini juga sesuai dengan keadaan dari lingkungan masyarakat sendiri. Kegiatan dalam program pendidikan nonformal adalah suatu aktivitas memanusiawikan

manusia. Peserta didik mesti diberikan kesadaran tentang dirinya serta lingkungannya supaya mereka memiliki kesadaran yang maksimal sehingga mereka akan menunjukan dirinya serta bisa memanfaatkan lingkungannya dengan tanggung jawab.

2. Pendidikan dan Pelatihan Salah Satu Bentuk Pendidikan Non Formal

Istilah pelatihan memiliki beberapa persamaan baik manfaatnya maupun prosesnya seperti pendidikan, dan pengembangan (*education, training ,dan development*). Menurut Soebagio (2002), pendidikan (*education*) merupakan kegiatan belajar yang direncanakan agar individu dapat memiliki pengetahuan dalam mengemban suatu tugas atau tanggung jawab.

Menurut Robert & John (2002) Pelatihan merupakan suatu metode agar seorang individu memiliki suatu keterampilan yang berguna untuk kemajuan suatu organisasi. Sedangkan Menurut Namawi dan Triharyanto (2014) pelatihan merupakan suatu cara dalam membantu pegawai dalam memahami suatu *skill* maupun membantu pegawai dalam melaksanakan kelemahannya dalam suatu pekerjaannya.

Penjelasan yang ada diatas memberikan kesimpulan bahwa Pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran yang membagikan suatu ilmu, kepandaian dan sikap kepada peserta pelatihan secara terstruktur dan terencana pada waktu yang singkat dan dilaksanakan di luar sistem persekolahan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mohammad Amir (2015) menyatakan kinerja merupakan suatu yang ditunjukkan oleh individu atau suatu hal atau kegiatan yang ada kaitannya dengan sesuatu yang akan dikerjakannya. Dalam suatu pekerjaan, serangkaian proses kerja bukan merupakan akhir dari suatu pekerjaan tetapi keseluruhan pekerjaan itu adalah dimulai dari kegiatan input, proses, output serta outcome. Pendapat dari Robert & John (2002) mengatakan manajemen kinerja adalah segala sesuatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mengembangkan kinerja suatu instansi, baik itu, kinerja yang dimiliki karyawan maupun kinerja dari instansi itu sendiri.

Riva'i & Basri (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah keberhasilan yang diperoleh oleh individu selama berada dalam periode tertentu untuk melakukan tugasnya ditentukan dan disepakati bersama. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kinerja dari karyawan merupakan keberhasilan individu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada secara menyeluruh, serta sesuai dengan kemampuan dan pemahamannya terhadap apa yang dilakukannya, dan bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas tersebut dalam periode tertentu, sesuai dengan standar hasil kerja, target, serta kriteria yang sudah direncanakan dan disetujui bersama.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Amstrong & Baron dalam Wibowo (2004) ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja diantara lain yaitu:

- 1) Personal Factors, dilihat dari tingkat keterampilan, motivasi, kompetensi serta komitmen individu yang dimiliki.
- 2) Leadership Factors, ditentukan oleh kualitas dorongan pembimbing dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) Team Factors, dilihat dari kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) System Factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) Contextual / Situational Factor, dilihat dari tingginya perubahan dilingkungan internal dan eksternal.

4. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Robbins (2010) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk melakukan berbagai suatu pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1996) mengemukakan bahwa kemampuan kerja ialah suatu potensi yang dimiliki individu dalam melakukan tugas atau pekerjaan.

Kemampuan kerja seseorang dapat di lihat dari kecerdasan, keterampilan dan juga kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan itu sendiri terbagi menjadi beberapa yaitu kemampuan dalam segi fisik dan juga mental dari seseorang dalam melakukan

pekerjaannya, tanpa adanya kedua hal ini akan berpengaruh pada tingkat kinerja dari karyawan (S. Robbins, 2010).

Dari penjelasan diatas kemampuan adalah semua tingkat kecerdasan dan juga tanggung jawab dari seseorang sebagai syarat yang mampu dilakukan masyarakat dalam bidang tertentu. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, kemampuan kerja ialah potensi yang ada pada idividu dalam melakukan pekerjaan yang ada setara dengan kecerdasan dan juga keterampilan yang dimilikinya.

b. Pengaruh kemampuan kerja

Dalam mewujudkan suatu tujuan kelompok, sangat diperlukan bagi individu-individu untuk dapat bekerja dengan baik, efektif serta efesien agar terciptanya kinerja yang baik dari para karyawan, baik itu dalam kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dalam adanya peningkatan kemampuan tersebut, karyawan bisa melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan. Ketika melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, maka sangat diperlukan adanya kemampuan intektual dan juga kemampuan fisik, karena kedua kemampuan tersebut saling mendukung kinerja dari karyawan.

Menurut Sinungan (2003) menyatakan bahwa intelektual, sikap dan skill hendaknya harus ada pada para pekerja, sehingga dapat melakukan pekerjaan secara konsisten dan sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan. Kemampuan yang menuju keseseorang dalam melakukan berbagai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Robbins 2010).

Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yaitu kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah karakter yang dimiliki oleh individu seperti intelegensia, manual skill, traits yang menjadi kekuatan yang ada pada individu dalam melakukan sesuatu dan juga bersifat stabil. Untuk memajukan kinerja dari pekerja, pemimpin dari instansi harus mampu untuk mengayomi karyawannya agar dapat bekerja dengan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat terjadi dengan adanya diberikannya pendidikan dan pelatihan untuk membantu mengembangkan kinerja dari karyawan. Dari berbagai penjelasan yang ada di atas, kerangka konseptual bertujuan untuk memberi arahan tentang kemampuan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi seperti kemampuan pada pengetahuan, fisik maupun kepribadian.

c. Indikator kemampuan kerja

Fitz dalam Swasto (2003) mengatakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan antara lain :

- 1) Kemampuan pengetahuan, merupakan pemahaman tentang segala sesuatu terkait dengan tugas karyawan dalam suatu instansi.
- 2) Kemampuan keterampilan ialah kemampuan psikomotorik dan teknik dalam melaksanakan pekerjaan tertentu secara individu dalam suatu instansi.
- 3) Kemampuan sikap ialah kemampuan yang berpengaruh terhadap tanggapan yang diberikan oleh individu terhadap individu lain, dimana objek serta situasi saling berkaitan.

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Wibowo (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ingin dicapai, dimana elemen yang terdapat dalam motivasi tersebut meliputi; unsur pembangkitan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas yang secara terus menerus dan adanya tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Hariandja (2005) menjelaskan bahwa motivasi kerja ialah suatu faktor yang mendorong perilaku dari seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan yang berbentuk usaha baik itu dilakukan secara keras maupun lemah. Selain itu motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai sebuah dorongan yang ada dalam maupun di luar diri seseorang dalam mengerjakan sesuatu baik dari dimensi interna maupun eksternal. Dengan kata lain di dalam diri seseorang terdapat dua dimensi yaitu dimensi internal dan juga dimensi eksternal.

b. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan bahwa ada lima prinsip yang dapat membuat pekerja termotivasi adalah sebagai berikut :

1) Prinsip Partisipasi

Pada prinsip ini, pekerja diberi kesempatan untuk dapat berpartisipasi agar dapat membuat pekerja dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang tertentu dalam mencapai tujuan yang hendak di capai.

2) Prinsip Komunikasi

Pada prinsip ini seorang pemimpin melakukan komunikasi dengan peawainya terkait dengan segala sesuatu tentang usaha yang dilakukan untuk mencapai segala tugas dengan adanya informasi yang jelas guna memotivasi pekerjaannya.

3) Prinsip Mengakui

Pada prinsip ini seorang pegawai mengakui peran yang dilakukan sebagai suatu usaha untuk mewujudkan tujuan yang hendak di capai.

4) Prinsip Pendelegasian

Pada prinsip ini seorang pemimpin memiliki wewenang dalam mengambil suatu keputusan terhadap pegawainya terkait dengan pekerjaan yang dilakukan, agar terciptanya motivasi untuk mencapai keinginan yang dikehendaki.

5) Prinsip Memberi

Pada prinsip ini memberikan perhatian kepada bawahannya dengan cara memenuhi keinginan dari bawahannya, yang dapat memotivasi kerja dari karyawannya sesuai dengan harapan dari pemimpin. Tujuan dari motivasi kerja dari karyawan dalam suatu instansi, seperti sekolah yang lebih berorientasi terhadap tugas pada dasarnya. Dengan maksud tingkah laku dari bawahan senantiasa selalu dimati, diawasi dan juga di arahkan, guna tercapainya tujuan yang hendak dicapai. Yang secara umumnya tujuan dari motivasi itu sendiri yaitu untuk menggerakkan seseorang untuk mau mengerjakan sesuatu sehingga akan diperoleh hasil atau tujuan yang hendak dicapai.

Sedangkan tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan antara lain yaitu :

- 1) Mengembangkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Menjaga kestabilan karyawan perusahaan.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 4) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 5) Membuat suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Menumbuhkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 7) menumbuhkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tuganya.

c. Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Uno (2012) yaitu sebagai berikut :

- 1) Dimensi Motivasi kerja Internal Indikator :
 - a) Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas
 - b) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - c) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
 - d) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- 2) Dimensi Motivasi Kerja Eksternal Indikator :
 - a) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan nya
 - c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
 - d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman

6. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Nitisemito (1982) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di lingkungan sekitar para karyawan yang bisa berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Sedarmayanti (2013) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja ialah semua alat dan bahan yang ada di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dengan menggunakan metode, serta pengaturan kerja yang baik secara individu maupun sebagai kelompok.

Dari penjelasan yang ada dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja ialah semua yang ada di lingkungan sekitar karyawan, baik itu dalam secara fisik maupun bentuk non-fisik yang mempengaruhi karyawan mengerjakan yang diberikan kepadanya.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala yang ada lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua kategori, yakni sebagai berikut :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang berpengaruh pada kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2013) berpendapat segala keadaan yang ada yang berhubungan dengan kerja, baik sesama pekerja maupun atasan dari suatu instansi disebut lingkungan kerja non fisik.

7. Hubungan Kinerja Karyawan dalam Pelatihan

Menurut Hasibuan (2011) mengatakan bahwa Kinerja ialah penggabungan dari beberapa faktor, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Bila kinerja yang dilakukan oleh pekerja baik, maka bisa dikatakan kinerja dari perusahaannya juga baik.

Nitisemito (1982) berpendapat bahwa ada 6 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja yaitu diantaranya berikut :

- a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- b. Penempatan kerja yang tepat
- c. Pelatihan dan promosi
- d. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- e. Hubungan dengan rekan kerja
- f. Hubungan dengan pemimpin

Mangkunegara (2013) juga menjelaskan bahwa keberhasilan yang diperoleh suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya merupakan hasil kinerja dari karyawan. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dari pekerja yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan individual

Dalam kemampuan individual terdapat bakat, minat, dan juga kepribadian yang membedakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Selain itu terdapat perbedaan keterampilan, seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan secara interpersonal dan juga teknis yang memiliki tingkatan yang berbeda. Sehingga dapat dikatakan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya nanti.

b. Usaha yang diberikan

Etika dalam bekerja, kehadiran, dan motivasi merupakan bentuk dari usaha yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Dalam memberikan usaha ini terdapat tingkatan usaha yang menggambarkan bagaimana motivasi dari masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

c. Dukungan dari organisasional

Bentuk dari dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawannya yaitu dengan memberikan fasilitas dalam menunjang kinerja dari karyawan dalam berkontribusi dengan organisasi yang dinaunginya.

Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa Kinerja juga bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi.

Dengan adanya peningkatan pada kinerja karyawan memberikan dampak yang sangat bagus bagi perusahaan baik itu dalam peningkatan profit perusahaan maupun dalam hal yang lainnya. Dalam mewujudkan keinginan atau tujuan dari perusahaan tersebut maka diperlukan kinerja yang tinggi dari setiap karyawan, untuk itu

diperlukanlah suatu pelatihan yang dilakukan secara optimal kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pelatihan untuk para karyawan yang berikan oleh perusahaan maka diharapkan para karyawan dapat bekerja secara profesional mulai dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas.

Setelah adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, diharapkan bagi karyawan sudah dapat atau sudah bisa meningkatkan keahlian serta pengetahuannyaterhadap berbagai hal-hal yang bisa saja menjadi tugas yang akan diberikan kepadanya sehingga para karyawan sudah siap untuk melakukan dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

B. Penelitian Relevan

Penulisan penelitian pihak lain yang terkait dengan penelitian ini penting supaya mengatasi segala bentuk peniruan dan pelanggaran hak cipta karya orang lain. Beberapa penelitian berikut ini mempunyai kesesuaian dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini, di antaranya sebagai berikut:

1. Hariyati (2016) dengan judul Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Asuransi Tafakul Cabang Yogyakarta tahun 2016 berdasarkan temuan hasil penelitan menunjukkan bahwa manajemen pelatihan di PT. Tafakul terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari proses penyelenggaraan pelatihan yang diperuntukkan bagi karyawan PT. Tafakul berjalan dengan lancar. Hasil post test juga menunjukkan adanya peningkatan kualitas pengetahuan karyawan selama menjalani pelatihan.

Berdasarkan penelitian relevan tersebut, penelitian ini memiliki kesamaan khusus topik yang di bahas sama-sama kinerja. Adapun yang membedakan pada indikator diteliti yang mana penelitian ini meneliti tentang aspek Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja.

2. Leonardo Agusta (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya yang hasil penelitiannya menunjukkan pelatihan yang dilakukan dapat berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat menjadi nilai tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan motivasinya.

Berdasarkan penelitian relevan tersebut, penelitian ini memiliki kesamaan khusus topik yang di bahas sama-sama kinerja. Adapun yang membedakan pada indikator diteliti yang mana penelitian ini meneliti tentang aspek Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja.

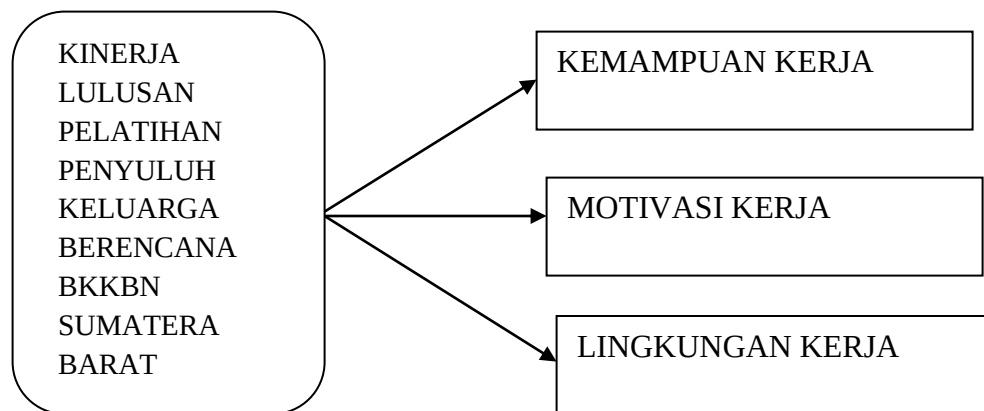
3. Achmad Fadhil (2018) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian relevan tersebut, penelitian ini memiliki kesamaan khusus topik yang di bahas sama-sama kinerja. Adapun yang membedakan pada indikator

diteliti yang mana penelitian ini meneliti tentang aspek Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja.

C. Kerangka Berfikir

Dari rumusah masalah serta tujuan dalam penelitian ini, maka kerangka berfikir dalam penelitian membahas tentang ” Kinerja Lulusan Penyuluh Keluarga Berencana di BKKBN Sumatera Barat sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil didapat penelitian dan beberapa penjelasa tentang kinerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana BKKBN Sumatera Barat diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana BKKBN Sumatera Barat dilihat dari sub variabel kemampuan kerja dikategorikan baik. Hal ini dapat diamati melalui jawaban responden pada angket menjawab pernyataan selalu yang menjadi pilihan terbanyak.
2. Kinerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana BKKBN Sumatera Barat dilihat dari sub variabel motivasi kerja dikategorikan baik. Hal ini dapat diamati melalui jawaban responden pada angket sehingga menjawab pernyataan selalu yang menjadi pilihan terbanyak.
3. Kinerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana BKKBN Sumatera Barat dilihat dari sub variabel lingkungan kerja dikategorikan baik. Hal ini dapat diamati melalui jawaban responden pada angket menjawab pernyataan selalu yang menjadi pilihan terbanyak.

B. Saran

1. Kepada pimpinan diharapkan agar tetap selalu melakukan inovasi terhadap pelaksanaan kegiatan penyuluhan sehingga dapat menciptakan kegiatan yang lebih baik lagi

2. Kepada peserta penyuluhan untuk selalu aktif dalam mengikuti kegiatan agar selalu mendapatkan pemahaman dan pengalaman yang baru.
3. Kepada semua pihak yang terkait didalam kegiatan agar selalu mendukung pelaksanaan kegiatan guna meningkatkan kinerja bagi segala pihak yang menerimanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikusumo. (1986). *Pendidikan Kemasyarakatan*. Yogyakarta: Pustaka Adikarya.
- Ahyari, A. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Aini, Wirdatul. 2019. *Pendidikan Nonformal Landasan Dan Implikasinya*. Malang: CV IRDH
- Ambarjaya, B. (2012). *Psikologi Pendidikan dan Pengajaran Teori dan Praktik*. Jakarta: Buku Seru.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Antoni, F. (2006). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*. Universitas Surabaya.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aunurrahman. (2012). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Benyaminsz, A. J. (2017). *Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Direktorat Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Bungin, B. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi dan Manajemen*. (D. Wahid, Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Organizational Behaviour: Managing People and Organizations*. South-Western: Mason OH.
- Hariandja, M. T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariyati. (2016). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Asuransi Takaful Cabang Yogyakarta Tahun 2016*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Retrieved from http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/26150/2/12240065_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannah, D. E. N. (2015). *Manajemen Pelatihan di Lembaga “Cristal Indonesia Manajemen.”* Universitas Negeri Yogyakarta. Retrieved from <https://eprints.uny.ac.id/43343/1/7>. Skripsi Full DWI ENDAH NUR JANNAH _11402241047.pdf
- Kartono, K. (1995). *Manajemen Industri*. Bandung: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. (2004). *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. (1982). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Prasetyo, B. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Purnomo, A. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga*. Universitas Negeri Yogyakarta. Retrieved from [https://eprints.uny.ac.id/16793/1/skripsi all.pdf](https://eprints.uny.ac.id/16793/1/skripsi%20all.pdf)
- Riva'i, & Basri. (2004). *Penilaian Kinerja dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, M., & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Septianto, D. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3816>
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Soebagio, A. (2002). *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Soelaiman, J. (2006). *Konsep Dasar Pendidikan Luar Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2004). *Pendidikan Nonformal*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Swasto, B. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan)*. Malang: Bayumedia.
- Thoha, M. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triharyanto, H. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP). *Manajemen Perikanan Dan Kelautan*, 1(1), 1–10.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah (1999).
- Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, B. T. (2004). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali ekspress.
- Winardi. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zuwirna. (2017). *Manajemen Sistem Kepelatihan*. Padang: Sukabina Press.