

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN
PERDAGANGAN PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA
PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi
Manajemen sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*



Oleh:

RAHMAD MAIZAL
2005/65325

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRAK

Rahmad Maizal : Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang

Pembimbing I : Rini Sarianti, SE, M.Si

Pembimbing II : Rahmiati, SE. M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi kota Padang. Penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu pelatihan dan satu variabel terikat yaitu kinerja.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausatif yaitu bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi kota Padang. Penetapan sampel diambil secara *proportional clustered random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial melalui regresi berganda serta uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang terlihat pada uji t yang ditunjukkan dengan probabilitas kecil dari $\alpha = 5\%$ (sig. 0,000 < 0,05). Kontribusi pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja sebesar 28,9%, sedangkan 71,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak penulis teliti

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi kota Padang hendaknya instansi perlu memperhatikan pelatihan untuk karyawannya dengan merancang program pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel independen lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan, dengan tetap berlandaskan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Berbagai bantuan moral maupun materil banyak penulis terima dari berbagai pihak dalam melaksanakan penelitian dan penulisan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada Ibu Rini Sarianti SE, M.Si selaku pembimbing 1 dan Ibu Rahmiati, SE, M.Sc selaku pembimbing 2, atas segala pengarahan, bimbingan dan dorongan yang berarti selama penyelesaian skripsi ini.

Selanjutnya rasa terima kasih yang sama juga penulis ucapkan kepada:

1. Kedua orang tua atas kasih sayang dan doa yang telah diberikan kepada penulis

2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Amar B.M.S selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Ibu Dr. Susi Evanita, MS dan Bapak Abror, SE, ME selaku Ketua dan Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
4. Bapak dan Ibu dosen, staf pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
5. Bapak Kepala Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang beserta pegawai yang telah memberi izin dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi.
6. Pustakawan/wati perpustakaan Fakultas Ekonomi dan perpustakaan Magister Manajemen (MM) Universitas Negeri Padang

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga karya tulis ini memberi arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri. Semoga Allah SWT meridhoi dan mencatat usaha ini sebagai amal kebaikan kepada kita semua. Amin...

Padang, Februari 2010

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	10
1. Kinerja.....	10
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Indikator Kinerja	11
c. Tujuan serta Fungsi Kinerja	12
d. Metode Penilaian Kinerja.....	13
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2. Pelatihan.....	19
a. Pengertian Pelatihan	19
b. Indikator Pelatihan.....	20
c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	21
d. Langkah-langkah dalam Pelatihan	23
e. Metode Pelatihan	24

3. Penelitian Yang Relevan.....	25
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel.....	29
D. Jenis Data Penelitian	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Definisi Operasional.....	33
G. Instrumen Penelitian.....	34
H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	35
I. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	36
J. Teknik Analisis Data.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	44
B. Karakteristik Responden.....	49
C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
D. Analisis Inferensial	54
a. Hasil Uji Prasyarat Asumsi Klasik.....	54
b. Analisis Regresi Sederhana.....	56
c. Uji F.....	57
d. Uji t.....	58
e. Koefisien Determinasi.....	59
E. Pembahasan Hasil Penelitian	60

BAB V PENUTUP

A. Simpulan 63

B. Saran 64

DAFTAR PUSTAKA..... 65

LAMPIRAN..... 68

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Pencapaian Program Kerja Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang tahun 2008.....	3
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang yang mengikuti pelatihan tahun 2008.....	6
Tabel 3.1 Rekapitulasi Jumlah Karyawan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang tahun 2009	29
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Responden Penelitian.....	30
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	34
Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Reliabilitas	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Validitas.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	52
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Sebaran Data	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Homogenitas Sebaran Data	56
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Berganda	57
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Uji F	58
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	Stuktur Organisasi	1
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian	2
Lampiran 3	Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	6
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	8
Lampiran 5	Tabulasi Data Penelitian.....	12
Lampiran 6	Hasil Analisis Regresi Berganda	16
Lampiran 7	Hasil Normalitas dan Homogenitas	18
Lampiran 8	Tabel Distribusi Frekuensi	19
Lampiran 9	Tabel Frekuensi	21

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan Dan Energi Kota Padang sebagai organisasi yang berbentuk instansi mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di lingkup Bidang Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi di Kota Padang. Didalam melaksanakan tugas pokok tersebut diatas, Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi mempunyai fungsi dalam perumusan kebijaksanaan teknis dilingkup bidang Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi, pemberian perizinan dan pelayanan umum, pembinaan pelaksana teknis daerah, dan pengelolaan urusan ketatausahaan dinas (Bina industri dan Perdagangan,2007:5).

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, akan selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja yang tinggi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu pimpinan dalam suatu organisasi perlu memperhatikan masalah yang dihadapi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya

Karyawan merupakan kekuatan yang memegang peranan penting dalam organisasi, karena karyawan bertanggung jawab dalam kegiatan atau program yang telah disusun oleh organisasi. Selain itu karyawan merupakan

penunjang kelancaran tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah dirumuskan.

Organisasi perlu memberikan pengarahan-pengarahan yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam sebuah organisasi, agar dapat berkembang dan maju sangat tergantung pada kinerja karyawan itu sendiri. Apabila kinerja karyawan baik maka hasil kerja dan pencapaian tujuan organisasi juga tercapai dengan baik, namun sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka hasil yang diperoleh juga buruk sehingga pencapaian tujuan organisasi tidak tercapai dengan maksimal.

Kinerja menurut Griffin (2002:254) adalah “evaluasi formal terhadap seorang karyawan untuk menentukan keefektifan pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut”. Kinerja adalah hal yang sangat penting bagi karyawan maupun organisasi, sehingga faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan atau ditingkatkan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, kenyataan yang terjadi pada kinerja karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan Dan Energi Kota Padang terlihat mengalami penurunan, seperti lambatnya proses penyelesaian surat izin dibidang perdagangan, industri, pertambang dan energi sehingga menyebabkan tidak maksimalnya hasil dari program kerja Dinas Perindagtamben Kota Padang, seperti yang terlihat dari hasil wawancara dan studi dokumentasi yang terlihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1 Pencapaian Program Kerja Dinas Perindustrian Perdagangan
Pertambangan dan Energi Kota Padang tahun 2008**

Tujuan dan sasaran program kerja	Target (%)	Pencapaian (%)
Bidang Pertambangan dan Energi:		
- Pembinaan dan Pengendalian Bidang Pertambangan dan Energi	100	80
- Pembinaan dan Pemanfaatan Air Bawah Tanah	100	60
Bidang Perdagangan :		
- Peningkatan Fasilitas Pendukung Pemasaran	100	80
- Pengembangan Kegiatan Perdagangan	100	80
- Pengembangan dan Perluasan Pasar	100	75
Bidang Perlindungan Konsumen/ Pengawasan Barang dan Jasa:		
- Pemberdayaan Perlindungan Konsumen	100	90
Bidang Industri:		
- Pengembangan Industri Kecil dan Menengah	100	85
Bagian Umum:		
- Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	80
- Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	80
- Peningkatan Disiplin Aparatur	100	70

Sumber : Bag. Umum Disperindag Tamben kota Padang, September 2009

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pencapaian program kerja Dinas Perindagtamben Kota Padang secara umum belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pada program pembinaan dan pemanfaatan air bawah tanah terlihat masih jauh dari target yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan pencapaian sebesar 60%. Adapun pada program pemberdayaan perlindungan konsumen terlihat hasil yang dicapai hampir mendekati target yang telah ditentukan, yaitu sebesar 90% yang artinya program kerja ini sudah dapat dianggap berhasil. Namun program-program

kerja lainnya terlihat masih belum mencapai hasil yang maksimal. Jika hal tersebut dibiarkan begitu saja tanpa dilakukan perbaikan-perbaikan pada karyawan dan lingkungan yang mendukung pekerjaan karyawan, maka akan mengakibatkan kerugian bagi publik.

Kinerja sangat penting sekali bagi organisasi sebagai tolok ukur untuk menentukan tingkat keefektifan pelaksanaan pekerjaan dari seorang karyawan. Kinerja karyawan ditentukan oleh keinginan dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Russel dalam Gomes (2003:197), “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Sedangkan Simamora (2001:403) menyatakan bahwa “pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatan sekarang, kalau tingkatan kinerjanya baik maka berakibat peningkatan kinerja dan keuntungan

perusahaan”. Pelatihan menurut Dessler (1997:263) adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Dengan adanya pelatihan, maka seorang karyawan akan lebih mudah melaksanakan tugasnya. Adanya pelatihan menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan orang yang terdidik dan terlatih akan dapat menggunakan pikirannya secara kritis untuk memperbaiki kekurangan-kekurangannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Manfaat dari pelatihan adalah meningkatkan kinerja karyawan, baik kuantitas maupun kualitas. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan diharapkan akan mempunyai tingkah laku yang baru sehingga kinerjanya, baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.

Berdasarkan studi dokumentasi yang penulis lakukan pada bulan September 2009, maka dapat dilihat jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2008, seperti pada Tabel 1.2 dibawah ini.

**Tabel 1.2 Jumlah karyawan Dinas Perindustrian Perdagangan
Pertambangan dan Energi Kota Padang yang mengikuti
pelatihan tahun 2008**

No	Bidang Kerja	Jumlah (orang)	Peserta (orang)
1.	Bidang Umum:Sub. Bagian umum	12	3
2.	Bidang Umum:Sub. Bagian keuangan	8	2
3.	Bidang industri	12	5
4.	Bidang perdagangan	14	4
5.	Bidang pertambangan dan energi	11	2
6.	Bidang perlindungan konsumen/ pengawasan barang dan jasa	15	5
Jumlah karyawan		72	21

Sumber : Bag.Umum Disperindagtamben kota Padang, september 2009

Seluruh karyawan Dinas Perindagtamben mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh organisasi. Dari Tabel 1.2 terlihat jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2008 hanya 21 orang. Sedangkan jumlah karyawan Dinas Perindagtamben yang pernah mengikuti pelatihan hampir 90% dari seluruh karyawan, namun pelatihan yang diberikan belum mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan belum sesuai dengan *job description* yang telah disusun sebelumnya oleh organisasi. Dari Tabel 1.2 terlihat jumlah karyawan yang paling sedikit mengikuti pelatihan adalah karyawan pada bidang pertambangan dan energi, dimana pada tahun 2008 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan hanya dua orang. Hal ini diduga berpengaruh pada kinerja karyawan yang pada akhirnya berimbas pada pencapaian kinerja organisasi. Selain itu, dari wawancara yang penulis lakukan terhadap beberapa karyawan yang pernah mengikuti pelatihan

diketahui bahwa pelatihan-pelatihan yang telah diikutinya belum mampu menunjang kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk memiliki karyawan yang cakap, terampil, dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi tidaklah mudah walaupun mereka telah memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan, tapi jarang karyawan yang benar-benar mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Program pelatihan dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, dan juga untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional dan produktif.

Maka berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Tambang dan Energi Kota Padang yaitu dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasikan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi terlihat masih belum optimal.
2. Program-program kerja Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi terlihat belum mencapai hasil yang maksimal.

3. Pelatihan yang diberikan belum mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan belum sesuai dengan *job description* yang telah disusun sebelumnya oleh organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, agar penelitian ini dapat dilakukan secara terarah dan jelas, maka penulis membatasi masalah ini pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.

D. Perumusan Masalah

Dengan melihat batasan masalah yang ada diatas, maka perumusan masalahnya adalah sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, yaitu untuk menambah pengalaman yang penting dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan sebagai salah satu

syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi ilmu pengetahuan dan kepentingan akademis diharapkan sebagai salah satu sumber pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi perusahaan atau instansi, yaitu sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang nantinya dapat dipergunakan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan atau instansi.

BAB II

KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. KAJIAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Setiap individu dalam suatu organisasi memiliki dorongan yang berbeda-beda agar mau bekerja dengan baik. Yang dimaksud mau bekerja dengan baik disini adalah bahwa dorongan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi kearah tercapainya sasaran bahkan tujuan organisasi. Akan tetapi kemungkinan tingkat upaya yang lebih tinggi ini tidak menghantarkan pada hasil kinerja yang menguntungkan jika tidak diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja menurut Griffin (2002:254) adalah “evaluasi formal terhadap seorang karyawan untuk menentukan keefektifan pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut”. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) menyatakan ”kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Pengertian lain mengenai kinerja menurut Gomes (2003:142) “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang

spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”. Selanjutnya menurut Rivai (2005:14) definisi kinerja yaitu:

Hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah ”suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu catatan hasil pekerjaan seorang pegawai berdasarkan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya selama periode waktu tertentu dan mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja

Menurut Cascio dalam Ruky (2001:49) indikator kinerja pegawai antara lain:

- 1) Kuantitas pekerjaan
- 2) Kualitas hasil kerja, meliputi ketepatan, ketelitian dan kepuasan konsumen.
- 3) Kejujuran
- 4) Ketaatan
- 5) Inisiatif
- 6) Kecerdasan

Sedangkan menurut Gomes (2003:142) dimensi-dimensi dari kinerja antara lain, yaitu:

- 1) *Quantity of work*; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan,
- 2) *Quality of work*; kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya,
- 3) *Job knowledge*; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- 4) *Creativeness*; keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul,
- 5) *Cooperation*; kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi),
- 6) *Dependability*; kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja,
- 7) *Initiative*; semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya,
- 8) *Personal qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Berdasarkan uraian indikator diatas maka indikator kinerja yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketaatan
- 4) Inisiatif
- 5) Kerjasama

c. Tujuan Serta Fungsi Kinerja

Bagian terpenting dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penilaian kinerja (*performance appraisal*). Menurut Griffin (2002 : 254) tujuan serta fungsi kinerja antara lain :

- 1) Sebagai pembandingan (*benchmark*) dalam menilai secara lebih proses-proses *recruitment* dan seleksi.
- 2) Sebagai tolok ukur dalam menilai apakah strategi-strategi dari organisasi berjalan dengan baik, efektif dan efisien.

- 3) Penilaian kinerja membantu para manajer menilai apakah mereka telah merekrut dan memiliki karyawan terbaik.
- 4) Penilaian kinerja menyumbang pada pelatihan, pengembangan dan pemberian kompensasi yang efektif.

d. Metode Penilaian Kinerja

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Rivai (2004:309) “penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”. Metode-metode penilaian kinerja membantu manajer dalam mengevaluasi kinerja karyawannya dengan lebih mudah. Menurut Rivai (2004:324) “metode atau teknik penilaian kinerja dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan”.

1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi diwaktu yang lalu, metode penilaian ini meliputi:

a) Skala peringkat (*Rating Scale*)

Merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi, dimana para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Penilaian didasarkan pada pendapat para penilai, dan seringkali kriterianya tidak berkaitan langsung dengan hasil kerja.

b) Daftar pertanyaan (*Checklist*)

Penilaian dalam metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu. Penilai tinggal memilih kata atau pertanyaan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja karyawan. Selain itu, sebagai penilai biasanya atasan langsung.

c) Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*)

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini adalah untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang kelihatannya mempunyai nilai yang sama.

d) Metode peristiwa kritis (*critical incident method*)

Metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek di dalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan-pernyataan tersebut disebut sebagai insiden kritis dan biasanya dicatat oleh atasan selama masa penilaian untuk setiap karyawan yang amat berguna dalam memberikan umpan balik karyawan yang bersangkutan.

e) Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para profesional.

f) Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

g) Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)

Disini penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

h) Tes dan observasi prestasi kerja

Karena berbagai pertimbangan dan keterbatasan penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid dan reliabel. Untuk jenis pekerjaan tertentu penilaian dapat berupa tes dan observasi.

i) Pendekatan evaluasi komparatif

Metode ini menggunakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Metode ini terdiri dari dua cara, yaitu :

a) Penilaian Diri Sendiri (*Self Appraisal*)

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuata-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

b) Penilaian Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*)

Manajemen berdasarkan sasaran artinya adalah salah satu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

c) Penilaian Secara Psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis.

d) Pusat Penilaian (*Assesment Center*)

Pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Saydam (1997:486) menyatakan “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, kesehatan, dan lingkungan kerja”.

Menurut Anoraga (1995:50) mengemukakan bahwa

“faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, penghayatan atas maksud

dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja, promosi dan pengembangan diri, keterlibatan dalam organisasi, pengertian dan simpati pemimpin, kesetiaan, dan disiplin kerja”.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Russel dalam Gomes (2003:197), “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Sedangkan Simamora (2001:403) menyatakan bahwa “pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatan sekarang, kalau tingkatan kinerjanya baik maka berakibat peningkatan kinerja dan keuntungan perusahaan”. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. “Pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang” (Rivai, 2004:226).

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan teori diatas antara lain lingkungan kerja, pelatihan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, perilaku, sikap, tindakan rekan-rekan, pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan perlindungan kerja, promosi dan pengembangan, keterlibatan dalam organisasi, pengertian dan simpati pemimpin, kesetiaan, disiplin kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kesehatan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Griffin (2002:273) “pelatihan adalah suatu usaha dari organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukannya”. Sedangkan menurut Panggabean (2002:41) “pelatihan adalah suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang”.

Pelatihan menurut Dessler (1997:263) adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Rivai (2004:226) Pelatihan adalah “proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Filippo dalam Hasibuan (2002:255) “pelatihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu”. Sedangkan menurut Mondy (2008:164) “*training is activities designed to provide learners with the knowledge and skills needed for their present jobs*”, dimana artinya, pelatihan adalah merancang aktivitas untuk menyediakan pelajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh pekerjaan mereka saat ini.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu cara mengubah tingkah laku pegawai dengan memberikan atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk menjalankan pekerjaan mereka saat ini agar mencapai tujuan organisasi .

b. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Dessler (1997:288) ada empat kategori untuk mengukur keberhasilan dalam melaksanakan pelatihan, yaitu:

- 1) Reaksi; pertama evaluasilah reaksi peserta pelatihan terhadap program.
- 2) Pembelajaran; menguji peserta pelatihan apakah mereka mempelajari prinsip-prinsip, keterampilan, dan fakta-fakta yang seharusnya mereka pelajari.
- 3) Perilaku; selanjutnya apakah perilaku peserta berubah dalam bekerja atau berubah karena pelatihan.
- 4) Hasil; terakhir apakah hasil akhir dapat tercapai, dilihat dari segi tujuan pelatihan yang ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Rivai (2004:248) kriteria yang efektif digunakan dalam mengukur keberhasilan pelatihan, yaitu:

- 1) Reaksi dari peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan.
- 2) Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
- 3) Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.
- 4) Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan uraian indikator diatas maka indikator pelatihan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Reaksi
2. Pembelajaran
3. Perilaku
4. Hasil

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pada prinsipnya setiap pelatihan yang diberikan kepada seorang pegawai bertujuan untuk mencapai perubahan dalam bidang pengetahuan, penguasaan keahlian, pengalaman, kemampuan, tingkah laku seorang pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai bersangkutan. Menurut Davis dan Newstrom (1990:259) mengemukakan ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu:

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Meningkatkan keterampilan pegawai
- 3) Menghindari keusangan manajerial
- 4) Memecahkan permasalahan
- 5) Orientasi pegawai
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- 7) Memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Menurut Mangkunegara (2000:45) tujuan pelatihan, yaitu:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan prestasi kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan SDM
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1995 : 223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Pelatihan individu bermanfaat karena adanya perubahan berupa peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan pengembangan karir. Sedangkan dari kepentingan perusahaan adalah tercapainya kinerja yang maksimum sebagai buah hasil dari pelatihan yang terjadi pada karyawan. Dengan kata lain harus ada keterkaitan antara *input*, *output*, *outcome*, dan *impact* dari pelatihan (Mangkuprawira,2004:143).

Tentang manfaat pelatihan beberapa ahli mengemukakan pendapatnya Robinson dalam Marzuki (1992:28) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut :

“Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan -individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi ; (b) keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat

melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan ... (c) pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan ; dan (d) manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan”.

Jadi pengertian, tujuan dan manfaat pelatihan secara hakiki merupakan manifestasi kegiatan pelatihan. Dalam pelatihan pada prinsipnya ada kegiatan proses pembelajaran baik teori maupun praktek, bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi atau kemampuan akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta bermanfaat bagi karyawan (peserta pelatihan) dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Langkah- langkah dalam Pelatihan

Sebagaimana halnya dengan setiap pelaksanaan dari sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, maka pelatihan juga perlu dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan. Menurut Dessler (1997:266) terdapat lima langkah dalam pelatihan yang terdiri atas :

1) Analisis kebutuhan

Tujuan dari analisis kebutuhan adalah :

- a) Mengidentifikasi keterampilan kinerja jabatan khusus yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas.
- b) Menganalisis audiens untuk memastikan bahwa program akan cocok untuk tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan begitu juga sikap dan motivasi pribadi mereka.
- c) Mengembangkan sasaran pengetahuan dan kinerja yang dapat diukur.

- 2) Rancangan instruksional
 - a) Kumpulkan sasaran instruksional, metode, media, gambaran dan urutan, isi, contoh, latihan dan kegiatan.
 - b) Pastikalah semua bahan saling melengkapi, ditulis secara jelas dan dicampur menjadi satu pelatihan yang mencocokkan langsung dengan sasaran belajar yang diterapkan.
 - c) Tanganilah secara hati-hati dan professional semua unsur program.
- 3) Keabsahan

Perkenalkan dan sahkanlah pelatihan dihadapan sebuah audiens yang representatif.
- 4) Implementasi

Bila mungkin, doronglah keberhasilan dengan lokakarya melatih-pelatih yang berfokus pada penyajian pengetahuan dan keterampilan selain isi pelatihan.
- 5) Evaluasi dan Tindak Lanjut

Nilailah keberhasilan program menurut:

 - a) Reaksi

Dokumentasikan reaksi langsung/segera dari peserta terhadap pelatihan.
 - b) Pembelajaran

Gunakan alat umpan balik atau pratest dan pascatest untuk mengukur apa sesungguhnya yang telah dipelajari oleh peserta.
 - c) Perilaku

Catatlah reaksi penyelia terhadap kinerja peserta setelah rampungnya pelatihan. Ini merupakan suatu cara untuk mengukur sejauh mana peserta menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru pada pekerjaan mereka.
 - d) Hasil

Tentukan tingkat perbaikan dalam kinerja jabatan dan nilailah pemeliharaan yang dibutuhkan.

e. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan perusahaan. Menurut Rivai (2004:242) terdapat dua jenis metode pelatihan, yaitu:

- 1) On the job training
 - a) Intruksi

Melalui sistem ini, instruktur pertama kali memberikan pelatihan pada supervisor, dan selanjutnya supervisor memberikan pelatihan kepada pekerja.

b) Rotasi

Untuk pelatihan silang bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

c) Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman.

d) Latihan

Latihan sama dengan magang karena latihan berusaha memberikan contoh bagi peserta.

2) Off the job training

a) Ceramah kelas dan Presentasi video

b) Pelatihan *Vestibule*

c) Permainan Peran dan Model Perilaku

d) *Case Study*

e) Simulasi

f) Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram

g) Praktik Laboratorium

h) Pelatihan Tindakan (*Action Learning*)

i) *Role Playing*

j) *In-basket Technique*

k) *Management games*

l) *Behavior modeling*

m) *Outdoor oriented programs*

3. Penelitian Relevan

Penelitian relevan yang ditemukan oleh penulis antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2005) dengan judul tesis “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Komitmen pada Tugas terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat”. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di kantor BPS Provinsi Sumatera Barat.

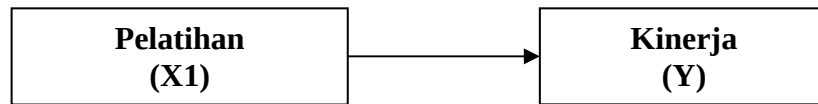
2. Penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2003) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum kota Surakarta". Berdasarkan hasil penelitian dibuktikan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Surakarta.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (2007) dengan judul tesis "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Telkom Medan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor Telkom Medan.

B. KERANGKA KONSEPTUAL

Pelatihan dalam hal ini adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa "pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang" (Rivai: 2004:226).

Jadi dengan adanya pelatihan, perusahaan akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas baik sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu pelatihan digunakan sebagai alat untuk meningkatkan

keterampilan karyawan sehingga menghasilkan kinerja tinggi yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan mempengaruhi variabel kinerja

C. HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, dan kerangka konseptual diatas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H₀: Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi kota Padang.

H_a: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi kota Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi kota Padang. Ini terbukti dari analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variable pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi kota Padang, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) Hal ini berarti bahwa instansi perlu mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kontribusi pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja sebesar 28,9%, sedangkan 71,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Hal ini berarti dengan adanya peningkatan pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, instansi perlu memperhatikan pelatihan untuk karyawannya. Pada variabel pelatihan terlihat bahwa pelatihan kerja yang diberikan organisasi belum mampu memenuhi tuntutan tugas dan belum sesuai dengan *job description* yang telah disusun sebelumnya oleh organisasi. Hal ini terlihat dari hasil skor penelitian, dimana item instansi telah mempunyai rancangan program pelatihan untuk pegawainya memiliki skor terendah dengan nilai 3,51. Sehingga pelatihan yang diberikan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi kota Padang untuk dapat merancang program pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu Instansi dituntut agar memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan karyawannya, agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan secara efisien.
2. Adapun bagi peneliti lain yang ingin meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maka penulis menyarankan agar melakukan penelitian terhadap variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana sumbangan variabel lain sebesar 65,7% diyakini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Ade Zulfikar. 2007. *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Telkom Medan*. Program Pasca Sarjana Program Studi MM Universitas Terbuka.
- Anoraga, Pandji. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rosdakarya Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bina Industri dan Perdagangan. 2007. *Data Base*. Padang: Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi.
- Cascio, Wayne F. 1995. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of worklife, Profits. Fourth Edition*. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 1990. *Perilaku dalam Organisasi; Edisi Ketujuh Jilid 1, Alih Bahasa: Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Indonesia jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- Filippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Keenam Jilid 2, Alih Bahasa: Moh. Mas'ud*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald. J. 2002. *Bisnis*. Jakarta : Prenhallindo.
- Gunawan, Abdi. 2005. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Komitmen pada Tugas Pokok terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat*. FE MM UNP Padang, Tesis tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Idris. 2008. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS, Edisi Revisi 3*. Diklat FE UNP.
- Indriartoro, Nur & Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua*. Yogyakarta: BPFE.