

**SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI  
DIKLAT KEAGAMAAN KOTA MAKASSAR**

**MUH. TAUFIK  
105720389712**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI  
DIKLAT KEAGAMAAN KOTA MAKASSAR

MUH. TAUFIK  
105720389712

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar*

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai  
Diklat Keagamaan Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Muh Taufik

No. Stambuk/Nim : 105720389712

Jurusan : Manajemen

Fakultas / Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

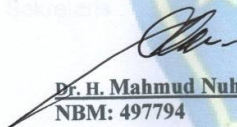
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan panitia  
penguji skripsi Strata Satu (S1) pada hari Rabu, 06 Juni 2018 Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. H. Mahmud Nuhung, MA  
NBM: 497794

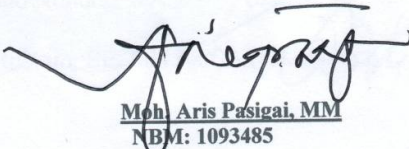
  
Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078

Mengetahui,

Dekan,  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ketua,  
Jurusan Manajemen

  
Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078

  
Moh. Aris Pasigai, MM  
NBM: 1093485

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0006 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06 Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Juni 2018

Panitia Ujian :


Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)



Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)



Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)



Penguji : 1. Dr. Agussalim HR, SE, MM.



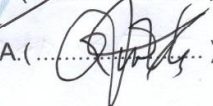
2. Ismail Rasulong, SE, MM.



3. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA.



4. Dr. H. Andi Rustam, SE, MM, Ak. CA. (.....)





## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

”Tak perlu hebat untuk memulai, tetapi memulailah untuk menjadi hebat, karena hebat dibuktikan bukan dari apa yang kita ucapkan melainkan dengan apa yang kita perbuat”

*Skripsi ini penulis persembahkan kepada:*

*Bapak dan Ibu tercinta, saudara-saudara dan orang-orang yang senantiasa menyayangiku dan selalu mendo'akan keberhasilanku*

## ABSTRAK

**MUH. TAUFIK.** 105720389712. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar.* Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di bimbing oleh H. Mahmud Nuhung dan Ismail Rasulong.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang meliputi analisis regresi sederhana

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi yang positif yaitu sebesar 0,496. Sedangkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 20,9% yang menunjukkan bahwa tingkat pelatihan berpengaruh sebesar 20,9% terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar.

**Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

MUH. TAUFIK. 105720389712. *The Influence of Training on Employee Performance Hall of Religious Training of Makassar City*. Thesis Department of Management Faculty of Economics and Business In guided by H. Mahmud Nuhung and Ismail Rasulong.

The purpose of this study is to to determine the effect of training on the performance of employees of the Center for Religious Training Makassar City. While the method used in this study is descriptive with a quantitative approach that includes simple regression analysis

Based on the results of the research is known that the training has a strong enough relationship to the performance of employees. This can be seen from the calculation of correlation coefficient by using correlation analysis. From the calculation results obtained a positive correlation coefficient value of 0.496. While the results of the calculation of coefficient of determination obtained a value of 20.9% which shows that the level of training affects 20.9% of employee performance in the Religious Training Center of Makassar

**Keywords: Training, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-NYA, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu perkenankan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ALLAH SWT, BerkatNyajalan yang sulit menjadi luas, lewat do'a yang di'ijabah serta jalan pemberianNya yang tidak penulis duga sebelumnya serta Kedua Orang tua penulis, H. Muh.Idris dan Hj. Hadra yang selalu memberikan kesabaran, inspirasi dan motivasinya, sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan, semoga penulis dapat membahagiakan mereka berdua kelak dikemudian hari dan Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, Ma Selaku Pembimbing 1, terima kasih atas bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran serts Bapak Ismail Rasulong, SE, MM. Selaku pembimbing II, terimakasih atas bimbingan, motivasi dan arahannya selama ini dan tak lupa pula penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. BapakDr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar yang menjadi salah satu kebanggaan untuk semua mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar, yang telah membimbing mahasiswa untuk menjadi mahasiswa intelektual dan tegas dalam mengambil sikap, serta membentuk kader-kader penerus bangsa yang berkarakter dan siap bersaing di lapangan kerja.



2. Bapak Ismail Rasulong, SE, MM. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Aris Pasigai, SE , MM Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Seluruh staff dosen dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, yang selama ini telah banyak mengarahkan , membimbing, penulis sehingga dapat terselesaikannya studi.
5. Kepala Hj. Musyarrifah Amin, S.Sos., M.Si Selaku Kepala Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis melaksanakan penelitian di Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar.
6. Seluruh staff dan jajaran pada Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar, yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian.
7. Seluruh teman-teman angkatan 2012 tanpa terkecuali, dan juga semua teman-teman kelas Manajemen 7-12 yang telah banyak memberi dukungan
8. Buat sahabat-sahabat ku segong, ida, mange, yusuyang telah banyak membantu dan mendukung
9. Buat teman-teman di Pondok Putra-Putri, Kak Bur, K'Sule, K'Ammar, Askar, Mail, Ka'Gitar
10. Dan yang terspesial terimakasih kepada Vivi Tasviani yang selama ini tidak pernah bosan mendengar keluhan penulis serta tidak pernah lelah memberi dukungan dan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semua pihak yang turut membantu di dalam penyusunan Skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu, penulis sampaikan terimakasih yang setulus-tulusnya.

Skripsi ini masih jauh dari unsur kesempurnaan, walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan para pemberi bantuan kritik dan saran yang membangun akan kami hargai demi menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, Juni 2018

Penulis

Muh. Taufik

## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL .....                    | i       |
| HALAMAN SAMPUL DALAM .....             | ii      |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....       | iii     |
| HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI ..... | iv      |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....            | v       |
| ABSTRAK .....                          | vi      |
| ABSTRACT .....                         | vii     |
| KATA PENGANTAR .....                   | viii    |
| DAFTAR ISI .....                       | xi      |
| DAFTAR TABEL .....                     | xiiiv   |
| DAFTAR GAMBAR.....                     | xv      |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                   | xvi     |
| <br>                                   |         |
| BAB I PENDAHULUAN .....                | 1       |
| A. Latar Belakang .....                | 1       |
| B. Rumusan Masalah .....               | 5       |
| C. Tujuan Penelitian .....             | 5       |
| D. Manfaat Penelitian .....            | 5       |
| <br>                                   |         |
| BAB II TINJAUAN PENELITIAN.....        | 7       |
| A. Sumber Daya Manusia.....            | 7       |
| 1. Pengertian Sumber Daya Manusia..... | 7       |

|  |        |
|--|--------|
| 2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 8      |
| B. Pelatihan.....                                | 9      |
| 1. Pengertian Pelatihan.....                     | 9      |
| 2. Jenis-jenis Pelatihan.....                    | 15     |
| 3. Metodologi dan Metode Pelatihan.....          | 16     |
| a. Metodologi Pelatihan .....                    | 16     |
| b. Metode Pelatihan.....                         | 17     |
| c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Pelatihan..... | 23     |
| d. Tujuan Pelatihan .....                        | 25     |
| C. Kinerja Pegawai.....                          | 26     |
| 1. Pengertian Kinerja .....                      | 26     |
| 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja .....  | 27     |
| 3. Indikator Kinerja.....                        | 28     |
| D. Kerangka Pikir .....                          | 30     |
| E. Hipotesis .....                               | 30     |
| <br>BAB III METODE PENELITIAN .....              | <br>31 |
| A. Desain Penelitian .....                       | 31     |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....             | 32     |
| C. Variabel Penelitian .....                     | 32     |
| D. Definisi Operasional Variabel .....           | 32     |
| E. Populasi dan Sampel.....                      | 35     |
| F. Teknik Pengumpulan Data.....                  | 36     |
| G. Teknik Analisis Data .....                    | 37     |

|  |        |
|--|--------|
| BAB IV GAMBARAN UMUM HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... | 39     |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....                   | 39     |
| B. Hasil Penelitian.....                                   | 45     |
| 1. Identitas Responden.....                                | 45     |
| 2. Deskripsi Variabel Penelitian.....                      | 50     |
| a. Deskripsi Pelatihan .....                               | 51     |
| b. Deskripsi Kinerja Pegawai.....                          | 53     |
| 3. Uji Regresi Linear Sederhana .....                      | 55     |
| 4. Pengujian Hipotesis .....                               | 56     |
| a. Uji Korelasi (R) .....                                  | 56     |
| b. Uji Koefisien Determinasi .....                         | 57     |
| C. Pembahasan.....   | 59     |
| <br>BAB V PENUTUP .....                                    | <br>62 |
| A. Kesimpulan .....  | 62     |
| B. Saran .....   | 62     |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

|      | Halaman   |
|------|---|
| 3.1  | Penentuan Skor..... 34                            |
| 3.2  | Matriks Kuesioner ..... 34                        |
| 3.3  | Pedoman Interpretasi ..... 38                     |
| 5.1  | Distribusi Kuesioner ..... 45                     |
| 5.2  | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 46       |
| 5.3  | Responden Berdasarkan jenjang Pendidikan ..... 47 |
| 5.4  | Responden Berdasarkan Usia..... 48                |
| 5.5  | Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 49       |
| 5.6  | Frekuensi Variabel Pelatihan ..... 52             |
| 5.7  | Frekuensi Variabel Kinerja ..... 54               |
| 5.8  | Uji Regresi Sederhana ..... 55                    |
| 5.9  | Koefisien Korelasi (R) ..... 57                   |
| 5.10 | Koefisien Determinasi ( $R^2$ )..... 58           |

## DAFTAR GAMBAR

|                                | Halaman |
|--------------------------------|---------|
| 2.1 Skema Kerangka Pikir ..... | 30      |
| 3.1 Desain Penelitian .....    | 32      |
| 4.1 Struktur Organisasi .....  | 41      |



## DAFTAR LAMPIRAN

|             |   |
|-------------|---|
| Lampiran    |   |
| Lampiran 1  | Kuesioner Penelitian                        |
| Lampiran 2  | Tabulasi Skor Pelatihan                     |
| Lampiran 3  | Tabulasi Skor Kinerja Pegawai               |
| Lampiran 4  | Hasil Analisis                              |
| Lampiran 5  | Surat Permohonan Izin Penelitian            |
| Lampiran 6  | Surat Izin Penelitian                       |
| Lampiran 7  | Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian |
| Lampiran 8  | Kartu Kontrol Bimbingan Skripsi             |
| Lampiran 9  | Dokumentasi                                 |
| Lampiran 10 | Daftar Riwayat Hidup                        |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

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

dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumarsono (2003: 4) menjelaskan Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Sedangkan menurut Follett (Mangkunegara, 2008) yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan Organisasi

atau instansi maka kinerja yang maksimal tentu berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Kinerja Menurut Mathis & Jackson (2006) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai atau karyawan. Kinerja Pegawai atau karyawan adalah “yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif”. Sedangkan menurut Hasibuan (2001) mengatakan bahwa kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sewaktu-waktu”.

Namun pada kenyataannya masih banyak didapati karyawan yang kinerjanya kurang maksimal, hal ini dikarenakan banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama disegala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan.

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan/instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi instansi agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan/instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan yang insentif.

Kualitas pegawai/karyawan yang terus meningkat merupakan aspek penting yang harus dijaga dan dipelihara oleh instansi sehubungan dengan keinginan instansi tersebut agar tidak mengalami kemunduran. Oleh karena itu, dalam proses perekrutan pegawai/karyawan baru harus memilih tenaga kerja dengan kualitas yang memadai, di samping berupaya meningkatkan kemampuan yang sudah lama.

Dengan melakukan pelatihan bagi para pegawai pada suatu instansi pemerintahan akan dapat diperoleh berbagai manfaat bagi pihak pimpinan dan karyawannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian usaha peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dapat dicapai tanpa menambah jumlah dari pegawai tetapi cukup dengan pembinaan, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia.

Suatu instansi pemerintahan senantiasa dituntut agar memiliki program pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi. Hal ini akan membawa keuntungan bagi instansi tersebut karena biaya operasional yang akan di keluarkan dapat diminimalkan. Kekeliruan dalam bekerja, efisiensi dan efektivitas kerja akan

diperbaiki. Adapun yang dimaksud dengan efisiensi dan efektifitas adalah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil, tidak terjadi keborosan waktu serta penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memilih judul “ **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar**”

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka masalah pokok pada penelitian ini adalah “Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar?”

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan mencakup hal-hal sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai masukan dan bahan informasi kepada instansi pemerintahan dalam kegiatannya dengan pelatihan untuk meningkatkan kinerja

pegawai dan di tranformasikan dalam intelektualitas sumber daya manusianya.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan, bahan acuan dan bahan pustaka bagi pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Sumber Daya Manusia**



## **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada tiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hariandja (2002:2), bahwa “Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal”. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:3) “SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”.

7

Berdasarkan pengertian sumber daya manusia menurut beberapa ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, Sumber Daya

Manusia adalah merupakan suatu potensi yang dimiliki setiap manusia yang dapat digunakan sebagai alat untuk proses produksi. Dalam aplikasinya alat tersebut merupakan sumber tenaga, pikiran, ide, serta ilmu dan kemampuan individu tersebut.

## **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Cara sistematis mempelajari MSDM adalah, dimulai dengan memahami definisinya dan kemudian konteksnya. Beberapa definisi sebagai perbandingan dapat dikemukakan sebagai berikut.

Sedarmayanti (2007), mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Selanjutnya, Mangkunegara (2009:2) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tohardi (2002 : 12) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut Hasibuan (2002: 2) mendefinisikan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan,

pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap penggandaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara itu Nasution (1996:1) mengemukakan bahwa manajemen adalah aktivitas, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengkoordinasian dengan mempergunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengelolaan dan pemberdayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pemberdayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

## **B. Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Pengembangan suatu sistem pendidikan dan pelatihan terpadu dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya kiranya memang merupakan keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini.

Konsep sistem Pelatihan terpadu perlu mendapat prioritas pengembangannya, dengan beberapa kondisi yang ada dewasa ini terutama dalam konteks pembangunan sumber daya manusia dan

pembangunan ekonomi nasional. Kebutuhan yang sangat terasa, misalnya penciptaan lapangan kerja, pengurangan pengangguran, pengembangan sumber daya manusia, yang pada gilirannya dibutuhkan tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja tinggi dan produktif.

Perubahan dan perkembangan organisasi berjalan dari waktu ke waktu tanpa dapat dihindari, baik yang didorong oleh perubahan lingkup organisasi itu sendiri ataupun yang dimaksudkan untuk meningkatkan efektifitas. Namun dapat dirasakan bahwa dalam menghadapi perubahan-perubahan tersebut tidak mudah, karena perubahan diharuskan terjadinya peningkatan, baik peningkatan secara kuantitatif maupun kualitatif.

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi pekerja pada pekerjaannya sekarang.

Menurut Gomes, (20003: 197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Agar efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi terampil, dan lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang di latih. Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan dari pekerjaan mereka atau meningkatkan kecakapan yang bisa digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang mereka duduki atau yang akan mereka duduki. Pelatihan juga sering dianggap sebagai imbalan dari organisasi, suatu simbol status, atau suatu liburan dari kewajiban-kewajiban kerja sehari-hari. Beberapa komentator yang menekankan arti simbolis dari pelatihan mengemukakan bahwa orang-orang menerima prestige dan balasan-balasan yang tidak dilihat lainnya melalui pelatihan. Oleh karena itu pelatihan juga dapat memperbaiki kepuasan kerja.

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga unsur ini saling terkait, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Secara operasional dapat dirumuskan, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk

meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Hasibuan (2001: 70) mengatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sedangkan menurut Nitisemito (1996 : 53) Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya, tanggung jawab penyelenggara pelatihan terletak pada tenaga lini dan staf.

Setiap perusahaan yang menginginkan agar karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien sama sekali tidak boleh meremehkan masalah pelatihan ini. Memang ada beberapa karyawan yang mampu memotivasi diri sendiri untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya tanpa campur tangan dari perusahaan yang

bersangkutan. Namun dalam kenyataan jumlah karyawan yang mampu memotivasi diri sendiri masih sangat kecil. Di samping itu, kemungkinan pelatihan yang dilakukan oleh pribadi-pribadi tidak sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

Karyawan lama dan yang sudah berpengalaman atau karyawan baru yang sudah berpengalaman perlu pula diberikan pelatihan. Dengan pelatihan diharapkan pengembangan diri mereka untuk dapat dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Mungkin pelatihan juga dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atau sikap, tingkah laku, keterampilan. Dengan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan misalnya perubahan-perubahan teknologi, perubahan-perubahan metode kerja dan sebagainya menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu perusahaan/instansi harus tetap merupakan pelopor bagi pelaksanaan pelatihan karyawannya.

Uraian-uraian tentang pengertian pendidikan dan latihan diatas mengidentifikasi unsur-unsur yang merupakan syarat agar suatu kegiatan dapat disebut pendidikan dan latihan, syarat-syarat tersebut antara lain:

- a. Pendidikan atau latihan harus dapat membantu karyawan guna membantu kemampuan, karena seorang karyawan yang menjadi efektif dalam seluruh pekerjaannya melalui usaha-usahanya sendiri tidak dapat digolongkan dalam usaha kegiatan latihan yang dilaksanakan perusahaan



- b. Latihan/pendidikan yang dilaksanakan perusahaan harus dapat menimbulkan inovasi (perubahan) terhadap kebiasaan-kebiasaan seorang karyawan, sikap karyawan atas pekerjaan/tugas yang diemban maupun pengetahuan atau keterampilan yang mereka aplikasikan dalam pekerjaannya sehari-hari.
- c. Pelaksanaan pelatihan/pendidikan harus pula mempunyai implikasi yang erat dengan kegiatan perusahaan maupun bagian-bagian pekerjaan karyawan.

Melaksanakan pelatihan bagi karyawan memang memerlukan pengorbanan yang tidak kecil, tetapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar daripada pengorbanan tersebut. Hal ini disebabkan dengan dilaksanakan pelatihan dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, kecelakaan dapat dihindari dan lain sebagainya, semuanya ini merupakan keuntungan yang bisa diperoleh oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikemukakan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

## **2. Jenis-jenis Pelatihan**

Adapun jenis pelatihan yang dikemukakan oleh Robert dan John (2002: 7 ) sebagai berikut :

a. Pelatihan Internal

Pelatihan di lokasi kerja (*on the job training*) cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim karyawan untuk pelatihan dan terkadang dapat terhindar dari biaya untuk pelatihan dari luar. Meskipun demikian, para peserta pelatihan yang belajar sambil bekerja dapat menimbulkan biaya dalam bentuk kehilangan pelanggan dan rusaknya peralatan, mereka dapat juga menjadi frustrasi bila keadaan tidak kunjung membaik.

b. Pelatihan Eksternal

Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan :

- 1) Adalah lebih murah bagi perusahaan untuk menggunakan pelatihan dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan di tempat dimana sarana pelatihan internal terbatas.
- 2) Mungkin waktu yang tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
- 3) Staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan diperlukan.

Ada beberapa keuntungan dimana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja perusahaan lain dalam suatu program pelatihan dilaksanakan di luar

### **3. Metodologi dan Metode Pelatihan**

### **a. Metodologi Pelatihan**

Metodologi Pelatihan menurut Hamalik (2001: 62) adalah strategi dan metode yang digunakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan kurikulum pelatihan.

Ada tiga hal yang sangat esensial perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan Metodologi Pelatihan. Rencana pelatihan, metode pelatihan dan media pelatihan.

Pemilihan dan penggunaan metode dan media pembelajaran tersebut perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Tujuan Pelatihan, baik tujuan umum maupun tujuan khusus yang menitikberatkan pada perubahan perilaku peserta.
- 2) Bahan yang akan disampaikan, berupa materi pelajaran yang disusun dalam Garis-Garis besar program pembelajaran.
- 3) Waktu yang tersedia, sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan.
- 4) Kemampuan pelatih menggunakan metode dan media komunikasi dalam proses pembelajaran.
- 5) Tingkat kemampuan peserta khususnya perilaku awal.

Metodologi Pelatihan harus dilandasi oleh konsep dan prinsip-prinsip belajar-mengajar, karena pada dasarnya pelatihan adalah memberikan kemudahan kepada peserta latihan untuk melakukan kegiatan secara aktif. Dengan cara belajar ini peserta berusaha

merumuskan masalah, mencari data dan memecahkan masalah sendiri.

## **b. Metode Pelatihan**

Menurut Nitisemito (1996: 65) metode pelatihan adalah sebagai berikut :

### 1) *On the job training*

*On the job training* merupakan metode latihan yang paling banyak dipergunakan atau juga disebut pelatihan langsung pada jabatan, bertujuan mengenalkan langsung pada peserta pelatihan tentang seluk-beluk tugas. Metode on the job training cocok bagi pelatihan karyawan baru, karyawan magang, penggunaan teknologi baru dan karyawan yang baru di promosikan pada jabatan baru. Sistem ini terutama memberikan tugas kepada karyawan yang baru dilatih. Karena itu para manajer sering beranggapan bahwa sistem ini merupakan sistem yang ekonomis, karena tidak perlu menyediakan fasilitas khusus untuk latihan.

### 2) *Vestibule School/Training*

*Vestibule school* merupakan bentuk latihan dimana pelatihnya bukanlah para atasan langsung, tetapi pelatih-pelatih khusus. Alasannya terutama adalah untuk menghindarkan para atasan langsung tersebut dengan tambahan kewajiban dan memusatkan latihan hanya kepada para ahli dalam bidang latihan.

Cara semacam ini bisa menimbulkan konflik antara atasan langsung dengan para pelatih apabila ternyata nantinya para karyawan yang telah dilatih dianggap tidak baik.

### 3) *Apprenticeship* (magang)

*Apprenticeship* (magang) biasa dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif lebih tinggi.

Program *Apprenticeship* biasa mengkombinasikan *on the job training* dan pengalaman dengan di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu.

### 4) Kursus-kursus

Kursus-kursus merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada pelatihan. Kursus-kursus ini biasa diadakan untuk memenuhi minat dari para karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu (diluar bidang pekerjaannya), seperti kursus bahasa asing, kursus manajemen, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Ada sejumlah alternatif metode pelatihan yang dapat dipilih dan digunakan sesuai dengan kebutuhan proses pembelajaran yang hendak dilaksanakan oleh pelatih menurut Hamalik (2001: 63) yaitu:

#### 1) Model Komunikasi Ekspositif

Pengajaran kelas menggunakan berbagai strategi dan taktik. Prosedurnya tergantung pada keterlibatan pelatih, tujuan yang

hendak dicapai, besarnya kelompok dan faktor-faktor lainnya. Ada dua sistem yang termasuk dalam model ini, ialah :

a) Sistem satu arah.

Tanggung jawab untuk mentransferkan informasi terletak pada pelatih. Para peserta bersikap pasif terhadap apa, bagaimana, perlu tidaknya komunikasi itu, tak ada balikan efektif dari pihak peserta kepada pelatih kecuali menunjukkan rasa senang atau tidak senang

b) Sistem dua arah

Pada sistem ini terdapat pola balikan untuk memeriksa apakah peserta menerima informasi dengan tepat. Jika sudah, maka pelatih akan memodifikasi cara penyajiannya, dan bila sambutan peserta belum tepat, maka pelatih akan memodifikasi sambutan tersebut.

2) Model Komunikasi Diskoveri

Model ini lebih efektif bila dilaksanakan dalam kelompok kecil, namun dapat juga dilaksanakan dalam kelompok yang lebih besar. Kendati tidak semua peserta terlibat dalam proses Diskoveri namun bermanfaat bagi peserta latihan.

a) Ceramah reflektif.

Prosedur penyajian dalam bentuk merangsang peserta melakukan diskoveri di depan kelas. Pelatih mengajukan suatu

masalah, dan kemudian peserta memecahkan masalah tersebut melalui proses diskoveri.

b) Diskoveri terbimbing.

Pendekatan ini melibatkan para peserta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh pelatih. Peserta melakukan Diskoveri, sedangkan pelatih membimbingnya kearah yang tepat dan benar.

3) Teknik Komunikasi Kelompok Kecil

Kelompok kecil yang terdiri dari 10 orang peserta dapat melakukan komunikasi dua arah secara efektif. Teknik-teknik yang dapat digunakan adalah :

a) Tutorial perorangan.

Metode ini dianggap sebagai cara belajar ideal, karena satu orang tutor berhadapan dengan satu orang peserta. Teknik ini penting terutama untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan konseptual.

b) Tutorial kelompok.

Seorang pelatih membimbing satu kelompok peserta, yang terdiri dari lima sampai tujuh orang pada waktu yang sama. Menitik beratkan pada bimbingan terhadap individu-individu dalam kelompok.

c) Lokakarya.



Peserta mendapat informasi tentang prosedur kerja dan asas-asas pelaksanaan suatu topik dengan metode tertentu. Selanjutnya peserta menerapkan informasi tersebut dalam bentuk tugas-tugas nyata sesuai dengan pilihannya sendiri.

d) Diskusi kelompok.

Pemimpin kelompok merumuskan topik yang akan dibahas dan bertindak sebagai ketua kelompok.

4) Pembelajaran Berprogram

Model ini dapat dilihat sebagai proses yakni proses umum untuk merancang materi pelajaran, dan dapat dilihat sebagai produk suatu bentuk sistem pembelajaran di mana peserta belajar sendiri untuk mencapai tujuan tingkah laku dengan menggunakan materi pelajaran yang telah disiapkan sebelumnya, serta tidak memerlukan dukungan dari pihak pelatih. Program ini dikembangkan dalam berbagai bentuk, ialah:

a) Teks program linear.

Sistem pembelajaran yang terprogram yang menggunakan teks program. Struktur teks Berbentuk linear yang tersusun dalam urutan tertentu pada satu garis linear. (praktek yang dilengkapi dengan alat uji).

b) Teks program bercabang.

Bentuk linear dan bercabang dapat dicampurkan menjadi satu teknik yang mengandung berbagai kemungkinan, yang dapat digunakan untuk setiap latihan.

c) Media yang diprogram.

Prinsip-prinsip pembelajaran berprogram dapat juga diterapkan dalam media pembelajaran yang digunakan dalam rangka belajar mandiri.

5) Pelatihan dalam Industri

Metode ini mengembangkan pendekatan standar pengajaran dan latihan dalam pekerjaan. Prosedur latihan lebih sederhana terutama dalam latihan industri. Metode ini diterapkan dalam berbagai bentuk, seperti : Latihan kepemimpinan, latihan keselamatan, latihan untuk perbaikan, dan latihan pekerjaan. Bentuk programnya menggunakan dua kolom, yakni kolom langkah-langkah dalam tugas (apa yang akan dikerjakan), dan kolom perilaku (bagaimana mengerjakannya).

6) Teknik Simulasi

Teknik simulasi dapat digunakan hampir pada semua program pelatihan yang berorientasi pada tujuan-tujuan tingkah laku. Latihan keterampilan menuntut praktek yang dilaksanakan dalam situasi nyata, atau dalam situasi simulasi yang mengandung ciri-ciri kehidupan yang nyata. Latihan simulasi adalah berlatih melaksanakan tugas-tugas yang akan dikerjakan sehari-hari.

## 7) Metode Studi Kasus

Metode ini merupakan suatu bentuk simulasi yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kepada peserta tentang cara membuat keputusan mengenai apa yang harus dikerjakan lebih lanjut, latihan memecahkan kasus-kasus sosial. Kasus-kasus yang dipelajari berdasarkan kejadian nyata, menggunakan informasi yang ada, tidak terlalu sederhana, sesuai dengan minat peserta, dan punya dampak tertentu terhadap peserta.

### c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Pelatihan

Faktor faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014: 156) antara lain:

#### 1) Dukungan manajemen puncak

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

#### 2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

#### 3) Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

4) Kompleksitas organisasi

Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbaharui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.

5) Gaya belajar

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM yakni, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM

**d. Tujuan Pelatihan**

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Serdamayanti (2010: 170) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan umum pelatihan

Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain:

- a) Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b) Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c) Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

2) Tujuan khusus pelatihan yaitu kualitas, produktivitas kerja, mutu perencanaan tenaga kerja, semangat moral, balas jasa tidak langsung, kesehatan dan keselamatan kerja, cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan, dan pengembangan diri.

## **C. Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2001:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai(2004:309) kinerja adalah

perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Suya(Armanu dan Mandayanti, 2012:154) menjelaskan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2001:34) mendefinisikan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Prawirosentono (Sutrisno, 2011:170) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut, Mathis dan Jackson (2000:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan individu sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi.

Menurut Rahmawanti (2014:4) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Pengukuran kualitas yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan.
- b. Pengukuran kuantitas yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan dan seberapa baik penyelesaiannya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang telah dibebankan kepadanya, dengan ukuran atau standar yang berlaku pada perusahaan tempat individu tersebut bekerja

## **2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Silaban (2012:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

- b. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

- c. Dukungan yang diterima

Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

e. Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:376) indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

a. Kuantitas dari hasil

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas dari hasil

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap



kualitas pekerjaanyang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Kehadiran

Merupakan bentuk hasil dari aktivitas pegawai yang didukung dengantingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.

d. Kemampuan bekerja sama

Pegawai dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas organisasi tercapai dengan baik.

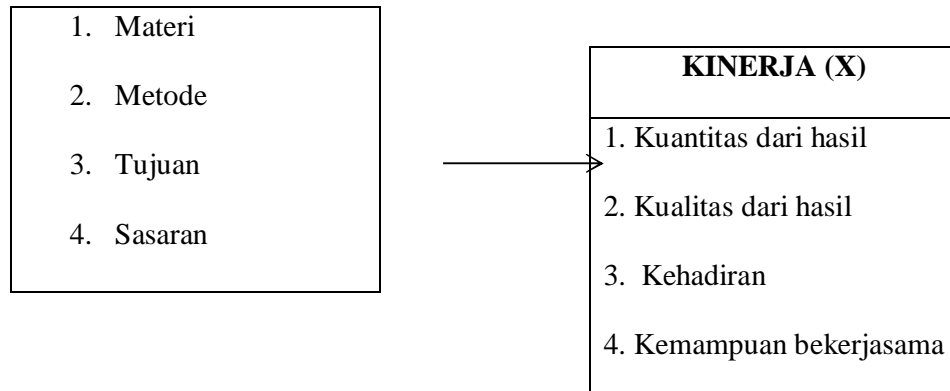
**D. Kerangka Pikir**

Balai Diklat Keagamaan Makassar adalah salah satu instansi pemerintah dibawah naungan Kementerian Agama yang merupakan unit pelaksana teknis kediklatan Kementerian Agama di daerah.

Balai Diklat Keagamaan dalam strukturnya Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat administrasi, Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat teknis, Meningkatkan kualitas sumber daya manusia penyelenggara diklat.

Dengan adanya pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan kota Makassar untuk tetap meningkatkan kinerja pegawai.Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada skema kerangka piker sebagai berikut :

|                      |
|----------------------|
| <b>PELATIHAN (X)</b> |
|----------------------|



**Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir**

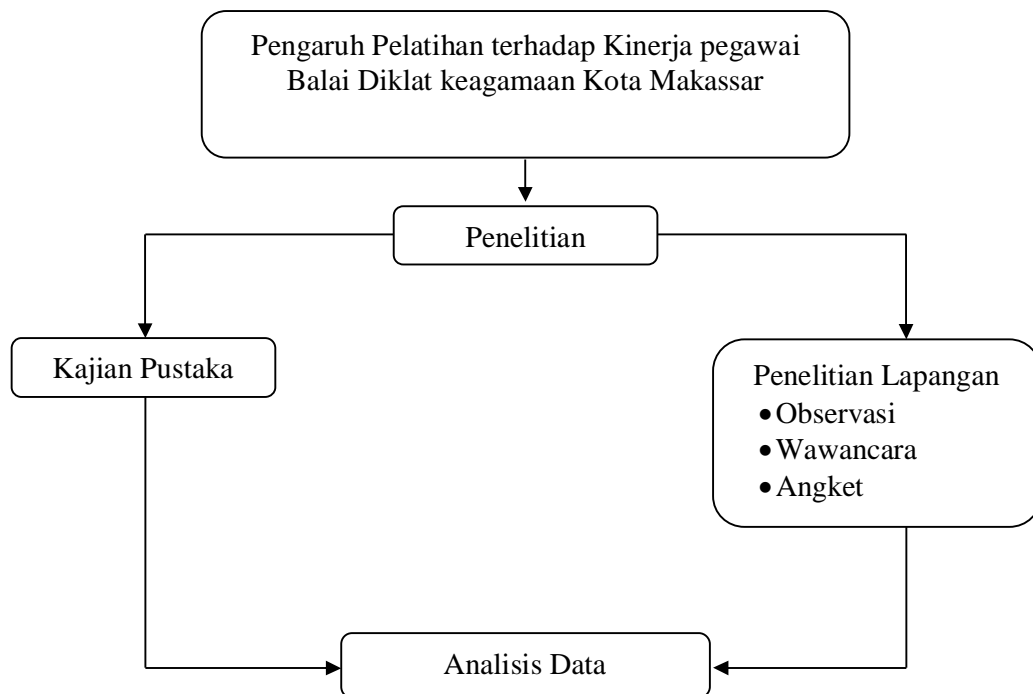
### **E. Hipotesis**

Hipotesis adalah rumusan kesimpulan yang bersifat sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang bersifat kompleks terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji secara empiris (Nazir,2003). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga variabel pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan (Y)

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Desain Penelitian**

Penyusunan desain penelitian dimaksudkan untuk mempermudah dalam melaksanakan penelitian, sehingga peneliti dapat lebih terarah dan mencapai sasaran yang diinginkan. Berikut adalah gambaran desain penelitian :



**Gambar 3. 1: Skema Desain Penelitian**

**B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan di Balai Diklat Keagamaan Jalan Sultan Alauddin. Waktu penelitian dilaksanakan pada selama 1 (satu) bulan yaitu mulai bulan September hingga Oktober 2017

**C. Variabel Penelitian**

Variabel merupakan objek penelitian yang mempengaruhi suatu penelitian. Adapun yang menjadi variabel penelitian ini adalah melibatkan dua buah variabel yaitu pelatihan sebagai independent variable (variabel bebas) yang memberikan pengaruh (X) dan variabel kinerja karyawan sebagai dependent variable (variabel terikat) yang diberikan pengaruh (Y)

#### **D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

##### **1. Defenisi Operasional**

###### **a. Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2009)

Adapun indikatornya yaitu:

- 1) Materi
- 2) Metode
- 3) Tujuan
- 4) Sasaran

###### **b. Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009)

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil
- 2) Kualitas dari hasil
- 3) Kehadiran
- 4) Kemampuan bekerjasama

## 2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini di gunakan angket/kuesioner yang disusun berdasarkan skala *likert*. Skala *Likert* adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena tertentu.

Jadi data dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik skala likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 1 : Penentuan skor dan alternatif jawaban**

| <b>Skor</b> | <b>Alternatif Jawaban</b> |
|-------------|---------------------------|
| <b>5</b>    | Sangat setuju             |
| <b>4</b>    | Setuju                    |
| <b>3</b>    | Ragu-ragu                 |
| <b>2</b>    | Tidak setuju              |

---

1

---

Sangat tidak setuju

---

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk tanda silang (X) ataupun pilihan ganda

**Tabel 3.2 Matriks Kuesioner**

|    |           |                        |   |
|----|-----------|------------------------|---|
| 1  | Pelatihan | Metode                 | 1. <i>On the job training</i><br>2. <i>Off the job training</i>       |
|    |           | Materi                 | 1. Pendidikan<br>2. Pengembangan                                      |
|    |           | Tujuan                 | 1. Peningkatan kualitas<br>2. Peningkatan Produktivitas               |
|    |           | Sasaran                | 1. Pimpinan<br>2. Karyawan  |
| 2. | Kinerja   | Kuantitas              | 1. Jumlah target kerja<br>2. Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan |
|    |           | Kualitas               | 1. Mutu hasil pegawai<br>2. Kesempurnaan tugas                        |
|    |           | Kehadiran              | 1. Kehadiran<br>2. Ketepatan waktu                                    |
|    |           | Kemampuan bekerja sama | 1. Dengan rekan kerja<br>2. Dengan atasan                             |

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah kelompok yang lengkap, yang biasa berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Diklat Keagamaan Kota Makassar yang berjumlah 90 karyawan.

### 2. Sampel

Kuncoro (2013) menjelaskan sampel adalah suatu himpunan bagian dari inti populasi. Tidak seluruh populasi tersebut yang akan diteliti, namun hanya akan mengambil sampel yang dianggap representative

Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin (Kuncoro, 2013) sebagai berikut

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Dimana n = banyaknya sampel  
N = banyaknya populasi  
e = Persentase kelonggaran yang ditolelir. Persentase yang digunakan adalah 0,1 atau 10 %

Sehingga:

$$n = \frac{90}{90 \times 0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{90}{0,9 + 1}$$

$$n = \frac{90}{1,9}$$

$$n = 47,3$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Slovin, maka jumlah sampel ditetapkan 47 pegawai. Adapun penarikan sampel dilakukan secara acak (*Simpel random sampling*).

## F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini terdapat tiga teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut ;

1. Observasi

Teknik ini merupakan instrumen pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dimaksudkan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan penelitian.

2. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi dari informan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan langsung

3. Kuesioner

Teknik kuesioner adalah teknik yang di gunakan untuk memperoleh data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang telah ditentukan sesuai dengan indikator objek penelitian

## **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah suatu alat yang digunakan untuk menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan. Adapun analisis data yang akan digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh X terhadap Y dalam penelitian ini adalah:

### **1. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka digunakan analisis regresi linear sederhana, yaitu persamaan matematika, dimana meramalkan nilai setiap variabel.



Persamaan regresi yang dimaksud menurut Umar (2013) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Pelatihan

X = Kinerja pegawai

a = Nilai intercept (konstanta)

b = Koefisien arah regresi

## 2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sigiyono (2013) untuk mendapatkan nilai korelasi variabel X dan Y serta nilai korelasi determinasi (R Square). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut memiliki nilai besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

**Tabel 3.3. Pedoman memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi**

| No | Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|----|--------------------|------------------|
| 1  | 0,00 – 0,199       | Sangat rendah    |
| 2  | 0,20 – 0,399       | Rendah           |
| 3  | 0,40 – 0,599       | Sedang           |
| 4  | 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 5  | 0,80 – 0,1000      | Sangat kuat      |

*Sumber : Sunjoyo (2013 : 141)*

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Balai Diklat Keagamaan**

Balai Diklat Keagamaan Makassar adalah salah satu instansi pemerintah dibawah naungan Kementerian Agama yang merupakan unit pelaksana teknis kediklatan Kementerian Agama di daerah. Balai Diklat Keagamaan Makassar secara hierarchi bertanggung jawab kepada Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama serta merupakan salah satu dari 12 Balai (duabelas) Balai Diklat Keagamaan di seluruh Indonesia yakni : Medan, Padang, Palembang, Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Makassar, Banjarmasin, Manado, dan Ambon, Balai Diklat Keagamaan Makassar adalah Balai Diklat Keagamaan yang ke-10.

Landasan pokok dibentuknya adalah mempertimbangkan perlunya dilakukan pembinaan kepada aparatur Kementerian Agama secara sistematik, terencana dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan, beban tugas organisasi, perkembangan masyarakat yang dilayani serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar mereka memiliki keunggulan kompetitif dan profesional serta memiliki moralitas yang tinggi sehingga mereka mampu memberikan pelayanan dan pembinaan kepada masyarakat secara intensif dan optimal.

Untuk merealisasikan hal tersebut, berawal dari Keputusan Menteri Agama No. 18/1978 tanggal 16<sup>39</sup> 78 dengan persetujuan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) No. B251/I/MENPAN/3/1978 tanggal 6 Maret 1978, maka didirikanlah Balai penataan Guru Agama (BPGA) sebanyak 6 Balai yang tersebar di 6 (enam) provinsi untuk seluruh wilayah Indonesia, salah satunya adalah BPGA di Makassar yang mewakili Indonesia bagian Timur. BPGA kemudian berubah menjadi Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Kementerian Agama berdasarkan KMA No. 45/1981 tanggal 23 Mei 1981 atas persetujuan MENPAN No. B.504/I/MENPAN/5/1981 Tahun 1981 sekaligus mencabut KMA No. 18 Tahun 1978. Lengkapnya adalah Balai Pendidikan dan Pelatihan Teknis Keagamaan Kementerian Agama. Sejak awal berdirinya (Sejak 1978) lembaga kediklatan ini bertempat di Jl. Sultan Alauddin hingga sekarang. Dengan terbitnya KMA 345 tahun 2004, Nomenklatur Balai Diklat Pegawai Teknis Keagamaan diubah menjadi Balai Diklat Keagamaan sampai sekarang.

## **2. Visi dan Misi Balai Diklat Keagamaan**

### **a. Visi**

Terwujudnya Penyelenggaraan Diklat yang Profesional dalam menyiapkan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Agama yang Unggul dan Berakhlak Mulia.

### **b. Misi**

1. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat administrasi
2. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat teknis
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia penyelenggara diklat

4. Meningkatkan kualitas tata kelolah Balai Diklat Keagamaan Makassar

### 3. Struktur Organisasi dan Job Description

#### a. Struktur Organisasi



#### b. Job Description

- 1) Kepala Balai Diklat mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan Balai Diklat Keagamaan Makassar serta penyelenggaraan pengendalian pengelolaan dan pengembangan.
  - a) Menyelenggarakan penyusunan program kerja Balai Diklat Keagamaan;

- b) Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
  - c) Menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan;
  - d) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
  - e) Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 2) Kepala Sub. Bagian Tata Usaha mempunyai tugas, yaitu melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi satuan kerja di lingkungan Balai Diklat Keagamaan, Sub. Bagian Tata Usaha harus mampu melakukan pelayanan teknis dan administrasi untuk kelancaran tugas-tugas pada Balai Diklat Keagamaan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Sub. Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsinya, yakni:
- a) Menyiapkan bahan perumusan visi, misi, serta kebijakan Balai Diklat Keagamaan.
  - b) Penyiapan program dan anggaran serta pembinaan, pengelolaan dan koordinasi di bidang keuangan dan IKN, organisasi dan ketatalaksanaan, kepegawaian, hukum dan hubungan masyarakat, informasi kediklatan, administrasi perkantoran, dan kerumahtanggaan
  - c) Melaksanakan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan teknis dan administrasi Balai serta penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan.

- 3) Kepala Seksi Diklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan mempunyai tugas, yaitu:
  - a) Perumusan Visi, Misi dan Kebijakan Diklat Keagamaan.
  - b) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Tenaga Administrasi dan Tenaga Teknis Keagamaan. Pelayanan di bidang Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan.
  - c) Penyiapan dan penyajian laporan hasil pelaksanaan tugas Balai Diklat Keagamaan.
  - d) Pelaksaaan Koordinasi dan pengembangan kemitraan dengan satuan Organisasi/ satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama dan pemerintah Daerah serta lembaga terkait lainnya.
- 4) Kepala Seksi Diklat Tenaga Administrasi mempunyai tugas yaitu, penyiapan dan pelaksanaan program, kegiatan akademik, kepesertaan dan sarana diklat struktural, diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan teknis administrasi..
  - a) Kelompok Fungsional Koordinator Widyaiswara, yang menjadi tugas pokoknya adalah mendidik, mengajar, dan melatih atau dengan istilah “Dikjartih” ini dapat ditemukan dalam pasal 4 PERMEMPAN No. PER/66/M.PAN/6/2005 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya. Apabila dilihat dari kedudukannya, Widyaiswara berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang kediklatan pada lembaga Diklat Pemerintah. Pelaksana teknis

ini dimaknai sebagai pelaksanaan tugas substantif pada sebuah lembaga diklat. Pengembangan dan pelaksanaan diklat, meliputi:

- Penganaalisisan kebutuhan diklat
- Penyusunan kurikulum diklat
- Penyusunan bahan diklat
- Pelaksanaan diklat atau mengajar dan melatih
- Pengelolaan program diklat di instansinya
- Pemberian bimbingan dan konsultasi
- Pengevaluasian program diklat dan pelaksanaan ujian

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Identitas Responden Penelitian**

Dalam bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan terhadap 47 responden yang merupakan pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang memberikan informasi mengenai identitas responden dan variabel yang diteliti. Perlu dikemukakan bahwa identitas responden yang ditabulasi tidak memasukkan nama responden dan nama perusahaannya dikarenakan bukan bersifat data yang bisa ditabulasi.

Hasil jawaban kuesioner dari responden yang dianggap lengkap untuk dijadikan bahan analisis adalah sebanyak 100%, dengan perincian sebagai berikut



Tabel 5.1

Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data

|  |      |
|--|------|
| Jumlah responden                                     | 47   |
| Jumlah angket disebar                                | 47   |
| Jumlah angket dikembalikan                           | 47   |
| Total angket diterima kembali dari seluruh responden | 100% |
| Akurasi pengisian kuesioner oleh responden           | 100% |

Sumber : Data primer (Kuesioner)

**a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Di bawah ini adalah tabel-tabel yang menyajikan identitas responden yang mengisi kuesioner dengan baik pada penelitian aktual mengenai jenis kelamin.

Tabel 5.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi<br>(Pegawai) | Persentase<br>(%) |
|---------------|------------------------|-------------------|
| Laki-laki     | 21                     | 44,68             |
| Perempuan     | 26                     | 53,32             |
| Jumlah        | 47                     | 100%              |

Sumber : kuesioner Penelitian 2017

Tabel 5.2 menjelaskan bahwa jumlah pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar, untuk jenis kelamin laki-laki yaitu 21

pegawai dari 47 responden (44,68%), sementara perempuan sebanyak 26 pegawai (53,32%) dari total reponden. Rata-rata jenis kelamin di Balai Diklat Keagamaan kota Makassar didominasi oleh Perempuan

**b. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Di bawah ini adalah tabel-tabel yang menyajikan identitas responden yang mengisi kuesioner dengan baik pada penelitian aktual mengenai jenjang pendidikan.

Tabel 5.3

Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

| Jenjang Pendidikan | Frekuensi (pegawai) | Persentase (%) |
|--------------------|---------------------|----------------|
| SMA/Sederajat      | 8                   | 17,02          |
| Diploma III        | 11                  | 23,40          |
| S1 (Sarjana)       | 19                  | 40,42          |
| S2 (Pascasarjana)  | 9                   | 19,14          |
| Jumlah             | 47                  | 100%           |

Sumber : kuesioner penelitian 2017

Berdasarkan data tabel 5.3 ternyata jumlah responden yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 8 pegawai (17,02%), jenjang pendidikan Diploma III sebanyak 11 pegawai (23,40%), S1 (Sarjana) sebanyak 19 pegawai (40,42%) dan S2 (Pascasarjana) sebanyak 9 pegawai (19,14%). Berdasarkan persentase tersebut, jenjang sarjana mendominasi dengan persentase 40,42%

**c. Usia**

Di bawah ini adalah tabel-tabel yang menyajikan identitas responden yang mengisi kuesioner dengan baik pada penelitian aktual mengenai usia

Tabel 5.4

Responden Berdasarkan usia

| Usia        | Frekuensi<br>(pegawai) | Persentase<br>(%) |
|-------------|------------------------|-------------------|
| < 30 tahun  | 7                      | 14,89             |
| 30-50 tahun | 23                     | 48,93             |
| >50 tahun   | 17                     | 36,17             |
| Jumlah      | 47                     | 100%              |

Sumber : kuesioner penelitian 2017

Berdasarkan data tabel 5.4 ternyata jumlah responden yang berusia dibawah 30 tahun sebanyak 7 pegawai (14,89%), usia 30-50 tahun sebanyak 23 pegawai (48,93%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 17 pegawai (36,17%). Berdasarkan persentase tersebut, usia 30-50 tahun mendominasi dengan persentase 48,93%

#### d. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Di bawah ini adalah tabel-tabel yang menyajikan identitas responden yang mengisi kuesioner dengan baik pada penelitian aktual mengenai lama bekerja.

Tabel 5.5

#### Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama bekerja | Frekuensi<br>(pegawai) | Persentase<br>(%) |
|--------------|------------------------|-------------------|
| < 10 tahun   | 9                      | 19,14             |
| 10-20 tahun  | 27                     | 57,44             |
| >20 tahun    | 11                     | 23,42             |
| Jumlah       | 47                     | 100%              |

Sumber : kuesioner penelitian 2017

Berdasarkan data tabel 5.5 ternyata jumlah responden yang lama bekerja dibawah 10 tahun sebanyak 9 pegawai (19,14%), usia 10-20 tahun sebanyak 27 pegawai (57,44%), dan lama bekerja di atas 20 tahun sebanyak 11 pegawai (23,47%). Berdasarkan persentase tersebut, usia 10-20 tahun mendominasi dengan persentase 57,44%

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas yakni pelatihan (X). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang dipilih secara acak dengan batasan sampel yakni telah melakukan kunjungan sebanyak 5 kali kunjungan pada Kantor Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar, melalui kuesioner dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui literatur-literatur, bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen perusahaan yang sifatnya melengkapi data primer.

Populasi yang digunakan adalah pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar kemudian diambil sampel sebanyak 47 orang. Sedangkan analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 for windows. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 47 orang, maka:

$$Range = \frac{skor\ tertinggi - skor\ terendah}{range\ skor}$$

Keterangan:

Skor tertinggi : 5 X 47 = 235

Skor terendah : 1 X 47 = 47

$$range = \frac{235-47}{5} = 37,6 \text{ dibulatkan menjadi } 38$$

Sehingga range untuk penelitian ini adalah:

47-85 = sangat rendah

86-124 = rendah

125-163 = sedang

164-202 = Tinggi

203-235 = Sangat tinggi

#### **a. Deskripsi Variabel Pelatihan**

Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang memberikan informasi mengenai kuesioner dari variabel yang diteliti. Perlu dikemukakan bahwa dalam penelitian ini, variabel pelatihan terbagi menjadi empat indikator yaitu metode, materi, tujuan dan sasaran.

Setiap indikator diberikan pernyataan dan jawaban responden yang telah diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang disebarkan kepada responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6  
Frekuensi jawaban pada variable pelatihan

| Item             | Jawaban |    |    |    |     | Nilai  | Ket           |
|------------------|---------|----|----|----|-----|--------|---------------|
|                  | SS      | S  | RG | TS | STS | Indeks |               |
| X 1              | 32      | 10 | 5  | 0  | 0   | 215    | Sangat Tinggi |
| X 2              | 35      | 6  | 6  | 0  | 0   | 216    | Sangat Tinggi |
| X 3              | 35      | 7  | 5  | 0  | 0   | 218    | Sangat Tinggi |
| X 4              | 37      | 8  | 2  | 0  | 0   | 223    | Sangat Tinggi |
| X 5              | 38      | 7  | 2  | 0  | 0   | 224    | Sangat Tinggi |
| X 6              | 37      | 6  | 4  | 0  | 0   | 221    | Sangat Tinggi |
| X 7              | 35      | 7  | 5  | 0  | 0   | 218    | Sangat Tinggi |
| X 8              | 34      | 11 | 2  | 0  | 0   | 220    | Sangat Tinggi |
| X 9              | 36      | 7  | 4  | 0  | 0   | 220    | Sangat Tinggi |
| X 10             | 37      | 9  | 1  | 0  | 0   | 224    | Sangat Tinggi |
| X 11             | 37      | 8  | 2  | 0  | 0   | 223    | Sangat Tinggi |
| X 12             | 36      | 10 | 1  | 0  | 0   | 223    | Sangat Tinggi |
| X 13             | 33      | 9  | 5  | 0  | 0   | 216    | Sangat Tinggi |
| X 14             | 35      | 11 | 1  | 0  | 0   | 222    | Sangat Tinggi |
| X 15             | 31      | 14 | 2  | 0  | 0   | 217    | Sangat Tinggi |
| X 16             | 38      | 9  | 0  | 0  | 0   | 226    | Sangat Tinggi |
| <b>Rata-rata</b> |         |    |    |    |     | 220,37 | Sangat tinggi |

Sumber: Data primer (kuesioner), diolah 2017

Tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa secara umum pelatihan yang dilakukan oleh Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar berada

pada kategori sangat tinggi yaitu rata-rata 220,37 terutama pada aspek mengikuti instruksi yang diberikan atasan terkait dengan tugas kantor, dengan total skor sebesar 226 yang berada pada nilai sangat tinggi, sedangkan aspek lainnya berada pada nilai yang sangat tinggi.

#### **b. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel kinerja pegawai merupakan variable terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskriptif tentang jawaban responden didasarkan pada empat indikator yaitu kuantitas, kualitas, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Setiap indikator diberikan pernyataan dan jawaban responden yang telah diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang disebarkan kepada responden, dapat dilihat pada tabel berikut



Tabel 5.7  
Frekuensi jawaban pada variable kinerja pegawai

| Item             | Jawaban |    |    |    |     | Nilai  | Ket           |
|------------------|---------|----|----|----|-----|--------|---------------|
|                  | SS      | S  | RG | TS | STS | Indeks |               |
| Y 1              | 37      | 7  | 3  | 0  | 0   | 222    | Sangat tinggi |
| Y 2              | 37      | 8  | 2  | 0  | 0   | 223    | Sangat tinggi |
| Y 3              | 34      | 12 | 1  | 0  | 0   | 221    | Sangat tinggi |
| Y 4              | 34      | 8  | 5  | 0  | 0   | 217    | Sangat tinggi |
| Y 5              | 32      | 10 | 5  | 0  | 0   | 215    | Sangat tinggi |
| Y 6              | 36      | 10 | 1  | 0  | 0   | 223    | Sangat tinggi |
| Y 7              | 37      | 8  | 2  | 0  | 0   | 221    | Sangat tinggi |
| Y 8              | 39      | 8  | 0  | 0  | 0   | 227    | Sangat tinggi |
| Y 9              | 33      | 11 | 3  | 0  | 0   | 218    | Sangat tinggi |
| Y 10             | 36      | 9  | 2  | 0  | 0   | 222    | Sangat tinggi |
| Y 11             | 39      | 4  | 4  | 0  | 0   | 223    | Sangat tinggi |
| Y 12             | 34      | 10 | 3  | 0  | 0   | 219    | Sangat tinggi |
| Y 13             | 36      | 9  | 2  | 0  | 0   | 222    | Sangat tinggi |
| Y 14             | 36      | 8  | 3  | 0  | 0   | 221    | Sangat tinggi |
| Y 15             | 32      | 10 | 5  | 0  | 0   | 215    | Sangat tinggi |
| Y 16             | 34      | 10 | 3  | 0  | 0   | 219    | Sangat tinggi |
| <b>Rata-rata</b> |         |    |    |    |     | 205,62 | Sangat tinggi |

Sumber: Data primer (kuesioner), diolah 2017

Tabel 5.7 di atas menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar berada pada

kategori sangat tinggi yaitu rata-rata 205,63 terutama pada aspek menunjukkan semangat untuk menampilkan hasil kerja yang maksimal, dengan total skor sebesar 227 yang berada pada nilai sangat tinggi, sedangkan aspek lainnya berada pada nilai yang sangat tinggi

### 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable bebas (independent) yaitu pelatihan terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel independent (pelatihan) dengan variabel dependent (kinerja karyawan) secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi linear sederhana.

Tabel 5.8

Hasil Uji Regresi Sederhana

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant) | 35.726                      | 52.867     |                           | 2.676 | .503 |
|       | Pelatihan  | .457                        | .704       | .096                      | 2.649 | .520 |

Sumber: Data statistic diolah, 2017

Persamaan linear antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar adalah sebagai berikut:

$$Y = 35.726 + 0,457X$$

Dimana :

- b) Nilai konstanta sebesar 35,726 artinya jika variabel independen yang terdiri dari pelatihan (X) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 35.726%.
- c) Untuk variabel pelatihan (X) koefesien regresi adalah positif (0,457). Hal ini dapat diartikan apabila pelatihan (X) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,457%.

#### **4. Pengujian Hipotesis**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dilakukan pengujian hipotesis untuk menjawab hipotesis yang dikemukakan sebelumnya melalui analisis berikut ini:

##### **a. Analisis Korelasi (R)**

Analisis korelasi (R) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana korelasi atau hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai. Dari data yang telah diolah melalui SPSS 20.00, maka diperoleh hasil:

Tabel 5.9

Koefisien Korelasi (R)

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .596 <sup>a</sup> | .209     | -.013             | 13.34256                   |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data Statistik diolah, 2017

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh nilai korelasi atau (R) sebesar 0,596. Nilai 0,596 (berada diantara 0,40–0,599 pada tabel interpretasi nilai R) menunjukkan adanya hubungan antara variabel X dan Y yang cukup kuat, hal ini sesuai dengan nilai interpretasi korelasi yang disajikan pada tabel 5.9. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar.

**b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dan begitu juga

sebaliknya. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 sampai dengan 1. Dari analisis data, diperoleh hasil:

Tabel 5.10

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .596 <sup>a</sup> | .209     | -.013             | 13.34256                   |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data Statistik diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,209. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pelatihan dalam menerangkan kinerja pegawai sebesar 20,9% atau dengan kata lain pelatihan berpengaruh sebesar 20,9% terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 79,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Tabel 5.11 menjelaskan bahwa variabel independen memiliki persentase yang berbeda untuk menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai. Hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table yaitu  $2,649 > 1,761$ . Arah koefisien regresi bertanda positif. Hal ini dilihat dari nilai beta yaitu 0,964 yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan pelatihan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2001) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan/instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi instansi agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan/instansi harus

meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan yang insentif.

Selain itu Sumarsono (2003) juga menyebutkan bahwa kualitas pegawai/karyawan yang terus meningkat merupakan aspek penting yang harus dijaga dan dipelihara oleh instansi sehubungan dengan keinginan instansi tersebut agar tidak mengalami kemunduran. Oleh karena itu, dalam proses perekrutan pegawai/karyawan baru harus memilih tenaga kerja dengan kualitas yang memadai, di samping berupaya meningkatkan kemampuan yang sudah lama. Dengan melakukan pelatihan bagi para pegawai pada suatu instansi pemerintahan akan dapat diperoleh berbagai manfaat bagi pihak pimpinan dan karyawannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian usaha peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dapat dicapai tanpa menambah jumlah dari pegawai tetapi cukup dengan pembinaan, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia.

Suatu instansi pemerintahan seperti Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar senantiasa dituntut agar memiliki program pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi. Hal ini akan membawa keuntungan bagi instansi tersebut karena biaya operasional yang akan di keluarkan dapat diminimalkan. Kekeliruan dalam bekerja, efisiensi dan efektivitas kerja akan diperbaiki. Adapun yang dimaksud dengan efisiensi dan efektifitas adalah dalam

melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil, tidak terjadi keborosan waktu serta penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pelatihan mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil perhitungan koefisien korelasi yang positif diperoleh nilai sebesar 0,596.
3. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 20,9% yang menunjukkan bahwa tingkat pelatihan berpengaruh sebesar 20,9% terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar.

#### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang peneliti ajukan untuk dapat dijadikan masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Bagi Pihak Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian. Peneliti menyarankan agar Balai Diklat Keagamaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini agar lebih ketat dalam mempertimbangkan keputusan untuk melakukan pelatihan yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut mengenai masalah ini secara mendalam. Pendalaman pada penelitian ini akan lebih akurat dan maksimal apabila sampel yang diambil diperluas, baik dari jenis-jenis perusahaan maupun periode tahun-tahun yang diteliti

## DAFTAR PUSTAKA

- Armanu dan Mandayanti. 2012. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram). *Jurnal Management*. Vol 3 Nomor 3
- Hamalik, O. 2001. *Budaya Kerja dalam Perusahaan*. Jakarta: Kencana
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi Empat. Jakarta. Erlangga
- Gomes, A. 2003. *Human Resources Management*. Yogyakarta: Kanisus
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke-sembilan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Analisis Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bintang Aksara Group
- Mathis, S. M, dan Jackson, P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat
- Nasution. D. 1996. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Mitra Media
- Nitisemito. 1996. *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga
- Rahmawanti, dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakrawala Foundation. *Jurnal Ekonometrik Vol. 3 Nomor 2*
- Robert, S dan John, M. A. 2002. *Human Resource Management*, Allyn and Bacon.
- Rivai, V. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan keempat. Bandung : Refika Aditama.

- Serdamayanti. 2010. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Silaban, E. Bernard. 2012. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*: Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan*. Jogjakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tohardi. 2002. *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

## RIWAYAT HIDUP



**MUH TAUFIK**, Lahir pada tanggal 20 Januari 1994 di Dusun Maccini, Kecamatan Cendrana Baru Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi - Selatan. Anak Keempat dari empat bersaudara merupakan buah hati dari pasangan **H.Muh Idris** dan **Hj.Hadra**.

Pada tahun 2006 penulis tamat di SD 25 Matanre Kabupaten Maros. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Camba Kabupaten Maros 2009. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Camba - Maros. Pada tahun 2012 penulis melanjutkan studinya kesalah satu perguruan tinggi swasta yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar dengan memilih Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Akhir studi penulis mempertahankan skripsi dihadapan penguji dengan judul **‘Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar’**