

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PESERTA
DIDIK PADA LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN
(LKP) AMIBA DI KECAMATAN TAMALATE
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**UMMI NASHARAWATI
105720468914**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini kupersembahkan kepada orang yang sangat kukasih dan kusayangi.

Papa dan Mama yang tercinta.....

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya ini kepada Papa dan Mama yang selalu memberiku kasih sayang, selalu mendo'akanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik. Segala dukungan dan cinta kasih yang tak terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan.

Jazakumullahu Khairan.....Papa.. Mama..

MOTTO HIDUP

“La Tahzan Innallaha Ma'ana (jangan bersedih Allah bersama kita). Mohonlah pertolongan Allah dengan sabar dan shalat. Karena sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar.”

(QS. At Taubah : 40)

(QS. Al Baqarah : 153)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Peserta Didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar".

Nama Mahasiswa : Ummi Nasharawati
No. Stambuk/NIM : 105720468914
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Kamis, 07 Februari 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


Makassar, 11 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Andi Mappatempo, SE., MM
NIDN : 0921037201


Muchriana Muchran, SE., M.Si., Ak. Ca
NIDN : 0930098801

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi Manajemen,


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Ummi Nasharawati, Nim : 105720468914, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 02 Jumadil Akhir 1440 H / 07 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

06 Jumadil Akhir 1440 H

Makassar, _____

11 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM(.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....) (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE., MM (.....)
2. Abdul Muttalib, SE., MM (.....)
3. Ismail Badollahi, SE., M.Si, Ak (.....)
4. Sri Handayaningsih, SE., MM (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel..(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ummi Nasharawati
Stambuk : 105720468914
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Peserta Didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 11 Februari 2019

: Membuat Pernyataan,



Ummi Nasharawati

Diketahui Oleh:

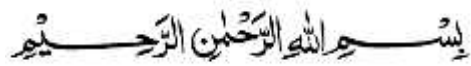
Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah sembah sujud serta syukur kepada Allah *subhanahu wata'ala*. Atas karunia dan kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat selesai. Sholawat dan salam selalu terlimpakan kepada baginda Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam*. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Peserta Didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba Kecamatan Tamalate Kota Makassar”** yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Sudirman dan Ibu Rasini Ringngan, S.Ag yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan adikku tercinta Muhammad Rifai yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi. Serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan

skripsi. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Mappatempo, SE., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Muchriana Muchran, SE., M.Si., Ak selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak memberikan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Seluruh responden yang telah rela meluangkan waktu untuk penulis, terima kasih atas kerja samanya.
9. Sahabat-sahabatku Marwa dan Reski Ayu, terima kasih untuk persahabatan yang telah kalian berikan kepadaku, terima kasih untuk semua nasehat, perhatian yang telah kalian berikan untukku, kalian memberikan warna dalam hidupku, aku sayang kalian dan semoga persahabatan kita akan terus berlanjut selamanya.

10. Teman-teman seperjuanganku Ifa, Kiki, Atti, Mala, Anto dan teman-teman yang lain yang selalu memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi.
11. Teman-teman satu kelasku Manajemen 1-14, terima kasih atas segala kenangan selama kuliah.
12. Pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaan penelitian di masa datang.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fi Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 19 September 2018

Penulis

ABSTRAK

UMMI NASHARAWATI, Tahun 2018 **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Peserta Didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar**, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Bapak Andi Mappatempo dan Ibu Muchriana Muchran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja peserta didik Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Populasi penelitian ini adalah 36 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuesioner. Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja peserta didik.

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja Peserta Didik

ABSTRACT

UMMI NASHARAWATI, Year 2018 Effect of Training on Student Performance at Course and Training Institute (LKP) Amiba at Tamalate Sub-district of Makassar City, Thesis of Management Program Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Mr. Andi Mappatempo and Mrs. Muchriana Muchran.

This study aims to determine the effect of training on the performance of students of Course and Training Institute (LKP) Amiba in Tamalate Sub-district, Makassar City. The population of this study was 36 people. The sampling method uses saturated samples. The data collection technique is interview and questionnaire. Data analysis was performed by simple linear regression. The results showed that the training had a significant positive effect on the performance of learners.

Keywords : Training, Student Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Pelatihan.....	6
a. Definisi Pelatihan	6
b. Indikator Pelatihan	8
c. Tujuan Pelatihan	9
d. Prinsip-prinsip Pelatihan.....	11

e.	Manfaat Pelatihan	13
f.	Metode Pelatihan	14
g.	Evaluasi Program Pelatihan	14
2.	Kinerja	16
a.	Definisi Kinerja	16
b.	Indikator Kinerja	18
c.	Tujuan Kinerja.....	18
d.	Manfaat Kinerja.....	19
e.	Jenis-jenis Kriteria Kinerja.....	19
f.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
g.	Strategi Peningkatan Kinerja.....	21
h.	Strategi Peningkatan Kinerja.....	24
B.	Tinjauan Empiris.....	26
C.	Kerangka Konsep	27
D.	Hipotesis.....	28
BAB III	METODE PENELITIAN	29
A.	Jenis Penelitian	29
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
C.	Definisi Operasional.....	30
D.	Populasi dan Sampel Penelitian	31
1.	Populasi.....	31
2.	Sampel	31
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
F.	Teknik Analisis.....	32
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	32

2.	Analisis Regresi Linear Sederhana	33
3.	Uji t	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	35
1.	Tugas Pokok dan Fungsi	36
a.	Tugas Pokok	36
b.	Fungsi	36
2.	Visi dan Misi	37
a.	Visi	37
b.	Misi	37
3.	Jadwal Pelaksanaan Kursus LKP Amiba	37
4.	Sarana dan Prasarana	38
5.	Data Ketenagaan LKP Amiba	39
6.	Struktur Organisasi LKP Amiba	40
B.	Hasil Penelitian	41
1.	Karakteristik Responden	41
a.	Jenis Kelamin	41
b.	Usia	41
c.	Lama Kursus	42
2.	Variabel Penelitian	43
a.	Pelatihan	43
b.	Kinerja Peserta Didik	44
3.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data	45
a.	Uji Validitas	45
b.	Uji Reliabilitas	46

c.	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan	47
d.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	53
4.	Analisis Regresi Linear Sederhana	59
5.	Uji t	60
C.	Pembahasan	62
1.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Peserta Didik.....	62
BAB V	PENUTUP	64
A.	Kesimpulan.....	64
B.	Saran.....	64
	DAFTAR PUSTAKA.....	65
	LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Data Ketenagaan LKP Amiba	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kursus	42
Tabel 4.5 Rangkuman Tes Validitas Pelatihan dan Kinerja Peserta Didik	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Peserta Didik	46
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Pelatihan ..	47
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kinerja	53
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	59
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Uji t	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi LKP Amiba.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	
Lampiran 2	Data Uji Validitas dan Reliabilitas	
Lampiran 3	Tabulasi Data	
Lampiran 4	Karakteristik Responden	
Lampiran 5	Uji Validitas	
Lampiran 6	Uji Reliabilitas	
Lampiran 7	Analisis Regresi Linear Sederhana	
Lampiran 8	Foto Dokumentasi	
Lampiran 9	Surat Permohonan Izin Penelitian	
Lampiran 10	Surat Balasan Izin Penelitian	
Lampiran 11	Biografi Penulis	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, tetapi sudah lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi modal atau aset institusi atau organisasi dimasa depan atau lebih populer dikenal dengan konsep *Human Capital* (HC). Apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik, maka bisa dipastikan organisasi tersebut dapat berkembang dengan pesat. Di sini, sumber daya manusia dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi sebagai aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan

portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*).

Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia 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 sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika sumber daya dalam suatu perusahaan tidak baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik. Oleh sebab itu, untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikiran dan keterampilan lain. Jika sumber daya

manusia dalam perusahaan atau organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik dan perusahaan dengan mudah akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Dampak kualitas yang baik terhadap perusahaan akan sangat menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang di inginkan. Perusahaan akan memperoleh pendapatan yang lebih dari yang sebelumnya. Dan perusahaan juga dapat bersaing dengan perusahaan besar.

Untuk meningkatkan kualitas, perusahaan atau organisasi perlu melakukan pelatihan. Agar kinerja para peserta pelatihan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja yang baik maka peserta pelatihan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu.

Pelatihan di lakukan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi peserta pelatihan. Pelatihan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun karier bagi para peserta pelatihan (baru atau lama) melalui pelatihan.

Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) adalah salah satu sarana bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi,

bekerja, dan usaha mandiri. Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) merupakan proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan di desain dalam sebuah lembaga pelatihan dan kursus yang tepat dan tangguh, sehingga dapat memastikan bahwa semua pihak dalam lembaga pelatihan dan kursus dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan individu atau pribadi dari para peserta yang mengikuti pelatihan.

Di Kelurahan Pa'baeng-baeng Kecamatan Tamalate Kota Makassar atau Jl. Sultan Alauddin 95/103 Baru, Makassar terdapat suatu Lembaga Pelatihan dan Kursus. Kenyataan yang di lapangan atas nama LKP Amiba yang didirikan pada tahun 1974 di Pa'baeng-baeng dimana telah memfokuskan di bidang menjahit dan tata busana. Sebagian besar alumni/lulusan dari LKP Amiba telah membuka usaha sendiri (Wirausaha) seperti LPK Zarrah di Jl. Antang Raya No.31, Manggala, Kota Makassar salah satu dari alumni/lulusan dari Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba.

Berdasarkan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh program pelatihan yang di lakukan LKP Amiba terhadap kinerja peserta didik. Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Peserta Didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah pelatihan berpengaruh

terhadap kinerja peserta didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja peserta didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.”

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Praktis

Untuk dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja peserta didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

2. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai konsep kerja yang baru dan tolak ukur kinerja bagi sumber daya manusia dalam hal menetapkan kebijakan pemberian pelatihan untuk masa yang akan datang di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Pelatihan adalah sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan

keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan merupakan proses membantu peserta pelatihan untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas tertentu melalui pengembangan proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan.

Louis E. Boone, David L. Kurtz (dalam Lijan Poltak Sinambela 2017:169) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai dan Sagala (dalam Lijan Poltak Sinambela 2017:169), mengatakan bahwa:

“Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.”

Menurut Simamora (dalam Lijan Poltak Sinambela 2017:169), mengatakan bahwa:

“Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.”

Menurut Byars dan Rue (dalam Siti Al Fajar dan Tri Heru, 2010:100) mengatakan bahwa:

“Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.”

Menurut Dessler (dalam Siti Al Fajar dan Tri Heru, 2010:100) mengatakan bahwa:

“Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya.”

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah yang perlu diterapkan dalam pelatihan:

- 1) Pihak yang diberikan pelatihan harus termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang akan dilaksanakan.
- 2) Pelatih harus belajar terlebih dahulu mengenai materi yang akan diberikannya saat pelatihan.
- 3) Proses pembelajaran harus dapat diterapkan dengan baik dengan pendekatan yang rasional.
- 4) Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan sehingga memudahkan yang dilatih memahami materi tersebut.
- 5) Berbagai bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang komprehensif dan dapat memenuhi kebutuhan yang dilatih.
- 6) Materi yang diajarkan harus memiliki arti lengkap bagi peserta.

b. Indikator Pelatihan

Menurut Rivai (dalam Daniel Arfan Aruan 2013:566), indikator pelatihan meliputi:

- 1) Materi pelatihan
- 2) Metode pelatihan
- 3) Kemampuan pelatih (instruktur)
- 4) Sarana dan fasilitas pelatihan
- 5) Peserta pelatihan.

c. Tujuan Pelatihan

Menurut Kasmir (2016:130), ada 12 tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan:

1) Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam pekerjaan.

2) Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

3) Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4) Meningkatkan rasa tanggungjawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Dengan memiliki rasa tanggungjawab, tentu karyawan akan bekerja lebih serius, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.

5) Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih

bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dengan kata lain karyawan akan memiliki kemampuan, pengetahuan dan *skill* yang lebih setelah mengikuti pelatihan sehingga karyawan merasa percaya diri untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

6) Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Karena dengan adanya atau tumbuhnya rasa memiliki kepada perusahaan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Rasa memiliki ini harus selalu ditumbuhkan dan ditanamkan pada setiap karyawan, sehingga mereka merasa di rumah sendiri.

8) Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan.

9) Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan. Lebih dari itu dengan loyalitas karyawan yang tinggi akan dapat menjaga rahasia perusahaan.

10) Memahami lingkungan kerja

Setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja barunya. Hal ini disebabkan karena pada saat mengikuti pelatihan, karyawan sudah dilatih berbagai hal termasuk kerja sama dengan karyawan lainnya, mengenal alat-alat kerja, prosedur kerja dan teman-teman sekerjanya.

11) Memahami budaya perusahaan

Karyawan dapat memahami dan mengamalkan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku di dalam suatu perusahaan.

12) Membentuk *team work*

Dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya. Dengan demikian, karyawan akan mampu menghindari diri dari sikap kepentingan individu, tetapi lebih menekankan kepada kepentingan bersama.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) (dalam Eli Yulianti, 2014:903), tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

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

d. Prinsip-prinsip Pelatihan

Dalam pengembangan sumber daya manusia, tetap ada prinsip-prinsip pelatihan yang tetap menjadi acuan pada saat memberikan pelatihan. Terdapat suatu proses yang rumit pada saat peserta pelatihan memperoleh keterampilan atau pengetahuan baru yang belum pernah diketahui oleh peserta tersebut sebelumnya.

Prinsip-prinsip pelatihan (*training*) ini dibagi menjadi lima bagian yaitu:

1) *Participation*

Pada pelaksanaan pelatihan (*training*) para peserta harus terlibat aktif, karena dengan berpartisipasi para peserta akan lebih cepat mengetahui apa yang telah diberikan.

2) *Repetition*

Pada pelaksanaan pelatihan (*training*) harus selalu diadakan pengulangan-pengulangan, sebab melalui pengulangan-pengulangan itu para peserta akan lebih cepat menerima tentang apa yang telah diberikan.

3) *Relevan*

Materi pilihan yang diberikan harus saling berhubungan, sebagai contoh dimana peserta diberikan penjelasan secara umum mengenai suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal yang khusus dari pekerjaan itu.

4) *Transference*

Program pelatihan (*training*) harus sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan sebenarnya.

5) *Feed Back*

Setiap program yang dijalankan senantiasa memerlukan *feed back*, yang berguna untuk mengukur sejauh mana keberhasilan program tersebut. Dengan adanya *feed back* mereka dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja.

Sedangkan prinsip-prinsip pelatihan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:82) adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi. Semakin tinggi motivasi peserta pelatihan, semakin cepat ia akan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru tersebut.
- 2) Laporan kemajuan. Yang diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang peserta telah memahami pengetahuan yang baru.
- 3) Praktek. Sedapat mungkin peserta pelatihan yang dilatih bisa mempraktekkan keterampilan tersebut pada suasana pekerjaan yang sebenarnya.
- 4) Perbedaan individual. Pada hakekatnya para peserta pelatihan itu berbeda antara satu dengan lainnya. Karenanya latihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dan kerumitan dengan kemampuan masing-masing individu.

e. Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (dalam Denny Triasmoko, dkk, 2014:3), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

f. Metode Pelatihan

Menurut Siagian (dalam Denny Triasmoko, dkk, 2014:3), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini, yaitu:

- 1) Metode *on the job training*, antara lain seperti:
 - a) Pelatihan dalam jabatan
 - b) Rotasi pekerjaan
 - c) Sistem magang.
- 2) Metode *off the job training*, antara lain seperti:
 - a) Sistem ceramah
 - b) Pelatihan *vestibul*
 - c) *Role-playing*
 - d) Studi kasus
 - e) Simulasi

- f) Pelatihan laboratorium
- g) Belajar sendiri.

g. Evaluasi Program Pelatihan

Evaluasi terhadap setiap kegiatan adalah penting, karena dalam evaluasi kita berusaha menentukan nilai atau manfaat yang diperoleh melalui pelaksanaan kegiatan tersebut. Pada dasarnya terdapat empat pendekatan dalam mengadakan evaluasi terhadap program pelatihan (*training*), yaitu:

1) Reaksi

Untuk mengevaluasi program pelatihan dapat dilakukan dengan mengetahui reaksi dari para peserta terhadap program pelatihan secara keseluruhan dalam program pelatihan. Reaksi dapat ditentukan dengan meminta peserta mengisi lembar reaksi. Reaksi dapat pula dibuat oleh para pemimpin penyelenggara pelatihan atau staf yang khusus ditugaskan untuk itu.

2) Pelajaran

Penilaian dapat dilakukan dengan menetapkan sikap, pengetahuan, dan keahlian apa yang telah dipelajari selama program pelatihan tersebut (*training*). Hal ini diketahui dengan meminta peserta mendemonstrasikan apa yang telah dipelajari.

3) Tingkah Laku

Terdapat beberapa pedoman yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi yang berhubungan dengan tingkah laku dari para peserta pelatihan (*training*).

4) Hasil

Tujuan dari pelatihan dapat dinyatakan terealisasi jika para peserta setelah mengikuti pelatihan dapat direalisasikan suatu atau beberapa hasil, seperti kenaikan keuntungan, menurunkan biaya, menurunkan *turn over*, menurunkan absen, kualitas atau kuantitas dan lain sebagainya.

2. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50) (dalam Muchlisin Riadi, 2014).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gaol (2014) (dalam Katarina Ice Trisnawati, 2014), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) (dalam Riri Ainun Mardiah Harahap dan Anita Silvianita, 2016:4), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Irham Fahmi (2016:127) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Amstrong dan Baroon (dalam Irham Fahmi, 2016:127), mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Lebih jauh Indra Bastian (dalam Irham Fahmi, 2016:128)

menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.”

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) (dalam Lita Lestari, 2016:23), indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian.

c. Tujuan Kinerja

Tujuan dari kinerja menurut Mangkunegara (2014) (dalam Eli Yulianti, 2015:904) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

d. Manfaat Kinerja

Manfaat dari penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan menurut Mangkunegara (2012) (dalam Eli Yulianti, 2015:904) sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

e. Jenis-jenis Kriteria Kinerja

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2010:137), terdapat tiga jenis kriteria kinerja, yaitu:

1) Kriteria berdasarkan sifat

Kriteria ini memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan, misalnya loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin. Sifat-sifat tersebut sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak seseorang dalam pekerjaannya.

2) Kriteria berdasarkan perilaku

Kriteria ini terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, dan penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antarpersonal.

3) Kriteria berdasarkan hasil

Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan, daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Kriteria ini, walaupun makin populer, tetapi sering dikritik karena meninggalkan aspek kritis pekerjaan yang penting, seperti kualitas.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor intrinsik karyawan (personal/individu) yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri berupa kesadaran diri sendiri

untuk berprestasi dan kesadaran mengembangkan diri atau sumber daya manusia dan faktor ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan situasional. Motivasi ekstrinsik pada hakekatnya adalah dorongan yang berasal dari luar seseorang, motivasi ekstrinsik yang positif berupa suasana kerja, gaji, penghargaan dan lain sebagainya.

Menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

g. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) sebaiknya dilakukan secara berkala, ini sebagaimana dikatakan oleh Ricky W. Griffin, 2004:429 (dalam Irham Fahmi, 2016:138) bahwa, “Kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Salah satu alasan adalah bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat administratif untuk membantu dalam membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi, dan pelatihan. Alasan yang lain adalah untuk menyediakan timbal balik bagi karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka saat ini dan merencanakan karier dimasa mendatang.”

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Ricky W. Griffin, 2004:429 (dalam Irham Fahmi, 2016:138), bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

Adapun menurut Wirawan (dalam Irham Fahmi, 2016:139), bahwa penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif. Penilaian kinerja secara formatif adalah penilaian kinerja ketika karyawan sedang melakukan tugasnya. Dan penilaian sumatif dilakukan pada akhir periode penilaian.

Ada beberapa teknik untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Metode-metode penilaian kinerja antara lain berguna untuk

pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi, dan berbagai bentuk penghargaan organisasional. Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2010:141), terdapat sepuluh metode penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Penetapan tujuan (*goal getting*), atau manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives*=MBO). Metode ini banyak serkali digunakan baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Proses MBO meliputi tahap-tahap berikut ini:
 - a) Penetapan tujuan dan sasaran yang jelas
 - b) Mengembangkan suatu rencana tindakan yang menunjukkan bagaimana sasaran dicapai
 - c) Mengizinkan para karyawan untuk menerapkan rencana tindakan
 - d) Mengukur pencapaian sasaran
 - e) Melakukan tindakan koreksian bila diperlukan
 - f) Menerapkan sasaran-sasaran baru untuk masa yang datang.
- 2) *Multi-rater assessment (or 360-degree feedback)*. Pengisian kuesioner yang diperuntukkan pada karyawan yang dinilai.
- 3) Pendekatan standar kerja. Biasanya digunakan untuk mengevaluasi karyawan di bagian produksi. Metode ini didasarkan pada faktor-faktor yang obyektif.
- 4) Penilaian berbentuk uraian. Suatu metode penilaian prestasi yang pihak penilai mempersiapkan suatu pernyataan berbentuk

tulisan yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, dan prestasi masa lalu setiap karyawan.

- 5) Penilaian peristiwa kritis (*Critical-incident appraisal*). Penilaian berdasarkan pada catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
- 6) Skala penilaian grafik (*Graphic rating scale*). Memberikan penilaian kepada karyawan yang didasarkan pada faktor-faktor. Metode ini mencakup deretan berupa angka-angka dan uraian secara tertulis.
- 7) *Checklist. rater* membuat jawaban ya atau tidak terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan perilaku karyawan. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item yang memadai.
- 8) Skala rating yang diberi bobot menurut perilaku (*Behaviorally anchored rating scale* (BARS)). Metode ini dirancang untuk menilai perilaku-perilaku yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses.
- 9) Penilaian pilihan paksaan (*Forced-choice rating*). Metode ini mensyaratkan pengevaluasi menyusun seperangkat pernyataan yang menggambarkan bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya.

10) Metode ranking. Penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan-karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai terburuk. Dan juga untuk mengetahui berapa besar perbedaan prestasi kerja mereka.

h. Strategi Peningkatan Kinerja

Kinerja yang tidak optimal tentu saja akan membuat pimpinan gundah, mengingat turunnya kinerja individu akan berpengaruh langsung atas turunnya kinerja kelompok, dan penurunan kinerja kelompok sudah barang tentu berpengaruh signifikan pada kinerja organisasi. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:133) ada beberapa strategi peningkatan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Dorongan positif

Sistem dorongan positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan positif untuk meeningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini didasarkan pada dua prinsip fundamental yaitu orang yang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka dan memberikan penghargaan yang semestinya, orang dimungkinkan memperbaiki kinerjanya.

2) Lakukan audit kinerja

Audit kinerja dilaksanakan adalah pada dasarnya untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan telah dilaksanakan. Tanpa

audit, banyak pimpinan yakin bahwa operasi mereka berjalan dengan lebih baik dibandingkan dengan yang sesungguhnya mereka kerjakan.

3) Tetapkan standar dan tujuan kinerja

Standar adalah tingkat minimum kinerja yang diterima. Tujuan penetapan standar kinerja ini adalah agar target minimum kinerja yang ditetapkan dapat dicapai. Untuk itu, tujuan dan standar haruslah terukur dan perlu dinyatakan secara kuantitatif sehingga mudah untuk mengukurnya. Penetapan standar dan tujuan kinerja sebaiknya melibatkan seluruh pegawai, dengan demikian mereka akan memiliki moral dan komitmen yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan dan standar tersebut.

4) Berikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerjanya

Tahap selanjutnya program pendorong positif kinerja pegawai adalah memberi pekerja data-data dasar yang mereka butuhkan untuk memantau pekerjaannya sendiri. Standar kinerja untuk kebanyakan pekerjaan tidak dinyatakan dengan jelas standar itu jarang sekali tersedia bagi pekerja. Umpan balik memungkinkan pekerja mengetahui apakah kinerjanya meningkat atau tetap sama bahkan kemungkinan menurun.

5) Memberikan pegawai pujian atau imbalan lain terkait dengan kinerja.

Tahap terakhir dari program dorongan positif adalah memberikan pegawai pujian atau imbalan lain terkait dengan

kinerjanya adalah tahap yang teramat penting jika penghargaan berupa pujian perlu dinyatakan agar lebih spesifik dan tidak terlalu umum.

B. Tinjauan Empiris

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya yang diteliti oleh Erma Safitri (2013).

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya yang diteliti oleh Daniel Arfan Aruan (2013).

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri) yang diteliti oleh Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CU. Mura Kopa di Kec. Sekayam Kab. Sanggau yang diteliti oleh Katarina Ice Trisnawati (2014).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun yang diteliti oleh Dahmiri dan Kharisma Sakta (2014).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara yang diteliti oleh Eli Yulianti (2015).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali yang diteliti oleh I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama (2016).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung yang diteliti oleh Riri Ainun Mardiah Harahap dan Anita Silvianita, SE., MSM (2016).

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado yang diteliti oleh Melvin Grady Lolowang, Adolfina, dan Genita Lumintang (2016).

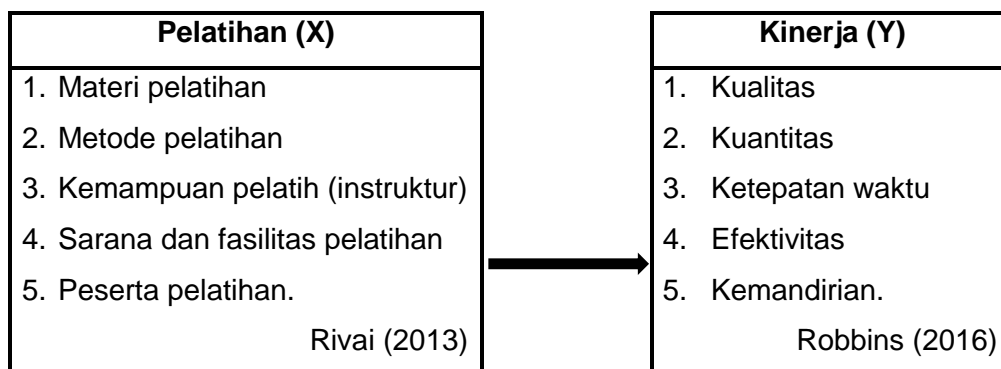
Manajemen Kursus Menjahit pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kelurahan Pa'baeng-Baeng Kecamatan Tamalate Kota Makassar yang diteliti oleh Harman (2017).

C. Kerangka Konsep

Pelatihan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, baik terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, pelaksanaan pelatihan secara terus menerus merupakan hal yang penting. Karena pelatihan merupakan suatu penyelenggaraan, pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan peserta didik, supaya peserta didik dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang di inginkan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh peserta didik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan merupakan hasil yang dapat diukur pada saat pekerjaan tersebut diselesaikan melainkan hasil evaluasi dari suatu pekerjaan masa lalu dalam periode tertentu. Untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal maka dibutuhkan orang-orang yang akan di tempatkan sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang

dimiliki orang tersebut agar dapat menghasilkan suatu prestasi yang diharapkan oleh organisasi.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja peserta didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena (Sugiyono, 2013) (dalam Kumara dan Utama, 2016:8). Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang menghasilkan data dalam bentuk angka yang akan disusun berdasarkan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif kausalistik karena peneliti ingin melihat pengaruh hubungan atau pengaruh sebab akibat antar variabel pelatihan sebagai variabel *independent* (bebas) (X), variabel kinerja sebagai variabel *dependent* (terikat) (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba. Beralamat di Jl. Sultan Alauddin 95/103 Baru Kelurahan Pa'baeng-baeng Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian selama kurang lebih dua bulan. Dengan rincian sebagai berikut:

- a. Bulan pertama : pengurusan surat izin penelitian dan pengambilan data.
- b. Bulan kedua : analisis data.

C. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kerancuan dalam mendefinisikan variabel yang diteliti perlu didefinisikan dalam bentuk operasional agar memperjelas variabel yang dimaksud. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja peserta didik dengan pelatihan dapat membantu peserta didik dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan.

Indikator pelatihan menurut Rivai (2013), yaitu:

- a. Materi pelatihan
 - b. Metode pelatihan
 - c. Kemampuan pelatih (instruktur)
 - d. Sarana dan fasilitas pelatihan
 - e. Peserta pelatihan.
2. Kinerja didefinisikan sebagai catatan kemampuan yang dihasilkan peserta didik dari proses pembelajaran atau kursus selama suatu periode waktu tertentu.

Indikator kinerja menurut Robbins (2016), yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2012) (dalam Melvin, dkk, 2016:180), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian adalah peserta didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar sebanyak 36 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus), di mana seluruh populasi akan dipilih menjadi sampel penelitian. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:143) (dalam Riri dan Anita, 2016:6).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, dengan tahapan sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka adalah penelitian dimaksudkan untuk mengumpulkan data melalui penelaan terhadap buku-buku literatur yang berhubungan dengan topik dan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan yaitu penelitian dimaksudkan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan kunjungan langsung pada objek penelitian. Dalam mengumpulkan data lapangan yang diperlukan, digunakan teknik atau metode sebagai berikut:

- a. Wawancara, yaitu tanya jawab atau wawancara yang dilakukan dengan beberapa peserta didik.
- b. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
- c. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atau jawaban pada daftar pernyataan tersebut.

F. Teknik Analisis

Setelah mendapatkan data, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan rumus kuantitatif yaitu penganalisaan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, yaitu pengujian validitas, pengujian reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji t.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel dalam kuesioner. Menurut Arikunto (2010) (dalam Katarina Ice Trisnawati, 2014:7), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Uji validitas

digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan.

Uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Uji validitas dan reliabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yang diperoleh melalui analisa data dengan menggunakan *SPSS version 24.0 for windows*. Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah salah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan dua peubah atau lebih untuk peubah kuantitatif. Dalam penelitian ini, variabel bebas yaitu pelatihan. Variabel terikat berupa kinerja peserta didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba.

Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y : Nilai kinerja peserta didik

X : Pelatihan

a : Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b : Koefisien regresi X (nilai peningkatan atau penurunan)

e : Faktor error

Dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana ini, maka nantinya akan diketahui ada tidaknya pengaruh yang ditimbulkan dari pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja peserta didik (variabel terikat).

3. Uji t

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (individual) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan pengambilan keputusan:

- a. Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- b. Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- c. Batas *Alpha* yang masih diperbolehkan adalah 10 % atau 0,1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sebelum mengkaji hasil penelitian dan pembahasan, terlebih dahulu akan di kemukakan secara umum mengenai daerah yang menjadi lokasi penelitian, dimana LPK ini merupakan milik pribadi. Dikelola oleh Ibu Hj. Aminah Bachrun P yang telah mengantongi berbagai sertifikat seperti Sertifikat Pelatihan Pengelola Kursus, Sertifikat Pelatihan Manajemen LPK, Sertifikat Pelatihan Kewirausahaan dan yang lainnya.

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba beralamat di Kelurahan Pa'baeng-Baeng Kecamatan Tamalate Kota Makassar atau Jl. Sultan Alauddin 95/103 Baru, Kota Makassar. Didirikan pada tanggal 13 Maret 1974 di Kelurahan Pa'baeng-Baeng Kecamatan Tamalate Kota Makassar atau Jl. Sultan Alauddin 95/103 Baru, Makassar. Dibawah naungan Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Ditjen Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal Kementerian Pendidikan Nasional, dengan NILEK Nasional 19201.1.0069. Tanggal pendirian 11 Agustus 2016 dengan No. SK. 421.9/189/DPK/KP/VIII2016. Dan tanggal akreditasi 24 Maret 2011 dengan No. SK. MIT 737100001032011.

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba adalah lembaga yang memfokuskan di bidang kursus menjahit dan tata busana. Lama waktu pembelajaran diatas 200 jam atau setara 3-6 bulan. Adapun biaya kursus diatas Rp 1.000.000 s/d Rp 2.500.000 untuk peserta reguler dan untuk peserta dana bansos mendapat bantuan dari pemerintah. Dalam proses

pembelajaran peserta didik di bagi dalam dua kelas yaitu peserta reguler, dan peserta dana bansos.

1. Tugas Pokok dan Fungsi

Kenyataan yang ada dilapangan yang didapat melalui dokumentasi dan wawancara telah diperoleh mengenai tentang tugas pokok dan fungsi dari Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba.

a. Tugas Pokok

Tugas pokok Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba adalah melakukan perbuatan percontohan dan pengendalian mutu pelaksanaan program Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga berdasarkan Kebijakan Pemerintah Kota Makassar.

b. Fungsi

Adapun yang menjadi fungsi dari Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba adalah:

- 1) Membangkitkan dan menumbuhkan kemauan belajar masyarakat dalam rangka terciptanya masyarakat gemar belajar.
- 2) Memberikan motivasi dan pembinaan masyarakat agar mau dan mampu menjadi tenaga pendidik dalam pelaksanaan asas saling membelajarkan.
- 3) Penyusunan dan pengadaan sarana belajar.
- 4) Memberikan pelayanan informasi kegiatan Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga.

- 5) Membuat percontohan berbagai program dan pengendalian mutu pelaksanaan program Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga.
- 6) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga pelaksanaan Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi dari Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba yaitu menjadi lembaga pendidikan non formal yang mencetak, dan menyediakan sumber daya manusia yang profesional pada bidang menjahit dan tata busana.

b. Misi

Adapun yang menjadi misi dari LKP Amiba adalah:

- 1) Menjalin mitra kerja dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI).
- 2) Menyiapkan dan memfasilitasi penempatan tenaga kerja bagi lulusan yang memenuhi kebutuhan pasar, dan kebutuhan dirinya sendiri.
- 3) Menyiapkan kurikulum pembelajaran yang berbasis pada kompetensi.
- 4) Meningkatkan mutu dan kualitas manajemen lembaga.

3. Jadwal Pelaksanaan Kursus LKP Amiba

Pelaksanaan pembelajaran kursus menjahit pada Lembaga kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba sesuai jadwal yaitu:

- a. Peserta reguler pada hari Senin, Rabu, dan Jum'at dimulai dari jam 11.00-14.00 dan dilanjutkan pada hari Sabtu, dan Ahad dimulai dari jam 13.00-17.30 WITA.
- b. Peserta dana bansos pada hari Senin sampai Jum'at dimulai dari jam 14.00-18.00 WITA.
- c. Sedangkan bagi peserta kursus baru, pada praktek pertama diharuskan membawa kain sendiri.

4. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana dari Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba, yaitu sebagai berikut:

- | | |
|----------------------------------|--------------|
| a. Luas ruang kursus | : 12 m x 8 m |
| b. Luas kantor ketua | : 4m x 4m |
| c. Luas tempat parkir | : 6 m x 4 m |
| d. Mesin jahit | : 26 buah |
| e. Mesin obras/bordir | : 4 buah |
| f. Lubang kancing/neci | : 2 buah |
| g. Meja potong/meja membuat pola | : 12 buah |
| h. Kursi belajar | : 36 buah |
| i. Papan tulis | : 1 buah |
| j. Papan nama lembaga | : 1 buah |
| k. Papan pengumuman | : 1 buah |
| l. Papan gambar pola pakaian | : 8 buah |
| m. Kamar mandi/WC | : 1 kamar |
| n. Spanduk | |

- o. Jam
- p. Kertas pola dan kertas karbon
- q. Gunting kain dan gunting benang
- r. Rader jahit
- s. Benang
- t. Penggaris
- u. Pendedel benang
- v. Pensil kain/kapur kain
- w. Meteran jahit
- x. Jarum jahit
- y. Jarum tangan
- z. Jarum pentul

5. Data Ketenagaan Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba

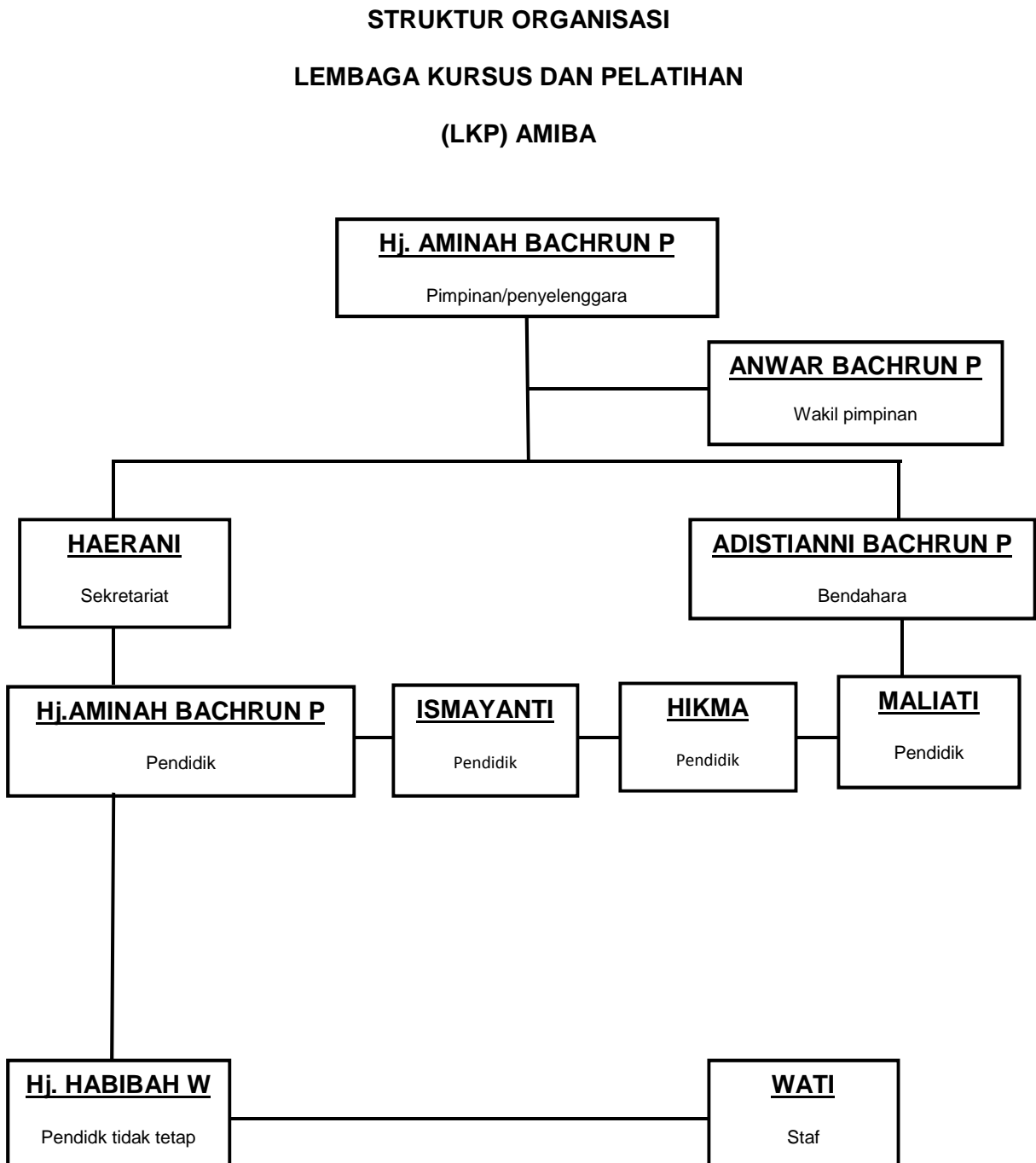
Berikut ini adalah data ketenagaan Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba.

Tabel 4.1
Data Ketenagaan LKP Amiba

No.	Nama	Jabatan	Ket.
1	Hj. Aminah Bachrun P	Pimpinan/Penyelenggara	
2	Anwar Bachrun P	Wakil Pimpinan	
3	Haerani	Sekretariat	
4	Adistianni Bachrun P	Bendahara	
5	Ismayanti	Pendidik	
6	Hikma	Pendidik	
7	Maliati	Pendidik	
8	Hj. Habibah W	Pendidik tidak tetap	
9	Wati	Staf	

Sumber Data : Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba, 2018

6. Struktur Organisasi Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba



Gambar 4.1 Struktur Organisasi LKP Amiba

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan lama kursus.

a. Jenis Kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	-	-
Perempuan	36	100 %
Total	36	100 %

Sumber Data : Data Primer Diolah (Lampiran 4), 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden perempuan yaitu sebanyak 36 orang atau sebanyak (100%). Sedangkan responden laki-laki tidak ada. Ini disebabkan peserta didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba semuanya adalah perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

b. Usia

Dalam klasifikasi ini usia responden pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba dibagi menjadi seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
16-20 Tahun	11	31 %
21-30 Tahun	20	55 %
31-40 Tahun	5	14 %
Total	36	100 %

Sumber Data : Data Primer Diolah (Lampiran 4), 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan usia 16-20 tahun sebanyak 11 orang atau sebanyak (31%). Responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 20 orang atau sebanyak (55%). Dan responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 5 orang atau sebanyak (14%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 20 orang (55%) lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan rentang usia lainnya.

c. Lama Kursus

Dalam klasifikasi ini, peserta kursus dikelompokkan menjadi tiga kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kursus

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
---------------	--------	----------------

2 Pekan	15	42 %
3 Pekan	11	31 %
3 Bulan	10	27 %
Total	36	100 %

Sumber Data : Data Primer Diolah (Lampiran 4), 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan lama kursus selama 2 pekan sebanyak 15 orang atau sebanyak (42%). Responden dengan lama kursus selama 3 pekan sebanyak 11 orang atau sebanyak (31%). Sedangkan responden dengan lama kursus selama 3 bulan sebanyak 10 orang atau sebanyak (27%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden atau peserta didik dengan lama kursus selama 2 pekan sebanyak 15 orang (42%) lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan responden atau peserta didik lainnya.

2. Variabel Penelitian

Terdapat satu variabel bebas (*independent variable*), yaitu pelatihan (Y) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja peserta didik (X) dalam penelitian ini. Definisi dari masing-masing variabel adalah:

a. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja peserta didik dalam kaitannya dengan aktivitas kursus yang dapat membantu peserta dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan

keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan peserta didik yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan adalah materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan pelatih (instruktur), sarana dan fasilitas pelatihan, dan peserta pelatihan.

Penilaian tiap butir soal menggunakan *skala likert* dengan 4 pilihan alternatif jawaban dengan skor tertinggi adalah 4 dan skor terendah adalah 1. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 36 peserta didik pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Amiba Kota Makassar. Dari 15 soal kuesioner yang dibagikan kepada responden terdapat 15 butir soal kuesioner yang valid. Skor tertinggi yang didapat sebesar 60 dari 36 responden, dan skor terendah sebesar 29 dari 36 responden.

b. Kinerja Peserta Didik

Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja peserta didik adalah kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dampak interpersonal.

Penilaian tiap butir soal menggunakan *skala likert* dengan pilihan 4 alternatif jawaban dengan skor tertinggi adalah 4 dan skor terendah adalah 1. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner

yang dibagikan kepada 36 peserta didik pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Amiba Kota Makassar. Dari 15 soal kuesioner yang dibagikan kepada responden terdapat 15 butir soal kuesioner yang valid. Skor tertinggi yang didapat sebesar 58 dari 36 responden, dan skor terendah sebesar 29 dari 36 responden.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$. Menggunakan taraf signifikan 5% yaitu 0,329 dengan jumlah responden 36.

Tabel 4.5
Rangkuman Tes Validitas Pelatihan dan Kinerja Peserta Didik

Variabel	Butir	r (hitung)	r (tabel)	Status
Pelatihan	X1.1.1	0,435	0,329	Valid
	X1.1.2	0,631	0,329	Valid
	X1.1.3	0,576	0,329	Valid
	X1.2.1	0,635	0,329	Valid
	X1.2.2	0,723	0,329	Valid
	X1.2.3	0,686	0,329	Valid
	X1.3.1	0,710	0,329	Valid
	X1.3.2	0,605	0,329	Valid
	X1.3.3	0,467	0,329	Valid
	X1.4.1	0,608	0,329	Valid
	X1.4.2	0,749	0,329	Valid
	X1.4.3	0,757	0,329	Valid
	X1.5.1	0,719	0,329	Valid
	X1.5.2	0,723	0,329	Valid
	X1.5.3	0,686	0,329	Valid
Kinerja	Y1.1.1	0,633	0,329	Valid
	Y1.1.2	0,756	0,329	Valid
	Y1.1.3	0,771	0,329	Valid
	Y1.2.1	0,682	0,329	Valid
	Y1.2.2	0,669	0,329	Valid

	Y1.2.3	0,499	0,329	Valid
	Y1.3.1	0,765	0,329	Valid
	Y1.3.2	0,737	0,329	Valid
	Y1.3.3	0,711	0,329	Valid
	Y1.4.1	0,725	0,329	Valid
	Y1.4.2	0,661	0,329	Valid
	Y1.4.3	0,676	0,329	Valid
	Y1.5.1	0,704	0,329	Valid
	Y1.5.2	0,728	0,329	Valid
	Y1.5.3	0,787	0,329	Valid

Sumber Data : Data Primer Diolah (Lampiran 5), 2018

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengaruh pelatihan terhadap kinerja peserta didik dinyatakan valid karena karena semua item yang memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila mempunyai $Alpha > 0,60$ (kriteria Nunnally, 1960). Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 4.6 dan tabel 4.7. Dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan tentang pelatihan dan kinerja peserta didik mempunyai nilai $Alpha > 0,60\%$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Crocbach's Alpha	N of Items
,899	15

Sumber Data : Data Primer Diolah (Lampiran 6), 2018

Dari hasil analisis tersebut didapat nilai $alpha$ sebesar 0,899 atau 89,9% dari total item yaitu 15. Dilihat dari tabel 4.6 tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh pelatihan

yang diuji nilainya lebih besar dari 60%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Peserta Didik

Crocbach's Alpha	N of Items
,926	15

Sumber Data : Data Primer Diolah (Lampiran 6), 2018

Dari hasil analisis tersebut didapat nilai alpha sebesar 0,926 atau 92,6% dari total item 15. Dilihat dari tabel 4.7 tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh kinerja peserta didik yang diuji nilainya lebih besar dari 60%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja peserta didik memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

c. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang pelatihan. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik pelatihan. Berikut ini tabel yang menunjukkan frekuensi dari item-item variabel pelatihan.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Pelatihan

Pernyataan	Dimensi	Keterangan				Mean
		SS	S	TS	STS	
X1.1.1	Frequency	22	12	2	-	3,555556
	Percent (%)	61	33	6	-	
X1.1.2	Frequency	19	8	9	-	3,277778
	Percent (%)	53	22	25	-	
X1.1.3	Frequency	12	17	7	-	3,138889
	Percent (%)	33	48	19	-	
X1.1						9,972223
X1.2.1	Frequency	9	23	4	-	3,138889

	Percent (%)	25	64	11	-	
X1.2.2	Frequency	9	18	9	-	3
	Percent (%)	25	50	25	-	
X1.2.3	Frequency	16	14	6	-	3,277778
	Percent (%)	44	39	17	-	
X1.2						9,416667
X1.3.1	Frequency	16	11	9	-	3,194444
	Percent (%)	44	31	25	-	
X1.3.2	Frequency	13	17	6	-	3,194444
	Percent (%)	36	47	17	-	
X1.3.3	Frequency	5	6	17	8	2,222222
	Percent (%)	14	17	47	22	
X1.3						8,611111
X1.4.1	Frequency	5	23	7	1	2,888889
	Percent (%)	14	64	19	3	
X1.4.2	Frequency	9	19	6	2	2,972222
	Percent (%)	25	53	16	6	
X1.4.3	Frequency	11	16	9	-	3,055556
	Percent (%)	31	44	25	-	
X1.4						8,916667
X1.5.1	Frequency	13	16	7	-	3,166667
	Percent (%)	36	44	20	-	
X1.5.2	Frequency	9	18	9	-	3
	Percent (%)	25	50	25	-	
X1.5.3	Frequency	16	14	6	-	3,277778
	Percent (%)	44	39	17	-	
X1.5						9,444445
Rata-rata Variabel						9,272222

Sumber Data : Data Primer Diolah (Lampiran 2), 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel X dari 5 item indikator yang masing-masing memiliki 3 pernyataan adalah sebesar 9,272222. Adapun tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Materi Pelatihan (X1.1)

- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.1 "Saya mendapatkan materi kursus sesuai dengan kebutuhan", terdapat 2 (5%) responden menyatakan tidak setuju, 12 (33%) responden menyatakan

setuju, dan 22 (61%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.2 “Materi yang diberikan dalam kursus memudahkan saya dalam praktek”, terdapat 9 (25%) responden menyatakan tidak setuju, 8 (22%) responden menyatakan setuju, dan 19 (53%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.3 “Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan dan keterampilan saya”, terdapat 7 (19%) responden menyatakan tidak setuju, 17 (48%) responden menyatakan setuju, dan 12 (33%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

2) Metode Pelatihan (X1.2)

- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2.1 “Metode/cara yang digunakan mempermudah saya dalam memahami materi”, terdapat 4 (11%) responden menyatakan tidak setuju, 23 (64%) responden menyatakan setuju, dan 9 (25%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2.2 “Dengan metode yang digunakan, saya mampu mengaplikasikan semua materi yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan”, terdapat 9 (25%) responden menyatakan tidak setuju, 18 (50%) responden menyatakan setuju, dan 9 (25%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju. Artinya setelah mengikuti pelatihan kemampuan dan keahlian para peserta didik meningkat.
- c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2.3 “Metode yang digunakan meningkatkan pemahaman dan kemampuan saya”, terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 14 (39%) responden menyatakan setuju, dan 16 (44%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 3) Kemampuan Pelatih (X1.3)
- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.3.1 “Instruktur/pelatih dalam kursus mampu menyampaikan materi dengan baik”, terdapat 9 (25%) responden menyatakan tidak setuju, 11 (31%) responden menyatakan setuju, dan 16 (44%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.3.2 “Instruktur/pelatih yang mengajari saya selama kursus memiliki kualitas yang baik”, terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 17 (47%) responden menyatakan setuju, dan 13 (36%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
 - c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.3.3 “Instruktur/pelatih memiliki sifat yang sabar”, terdapat 8 (22%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 17 (47%) responden menyatakan tidak setuju, 6 (17%) responden menyatakan setuju, dan 5 (14%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju.
- 4) Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X1.4)
- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.4.1 “Saya merasa nyaman dengan suasana pelaksanaan kursus”, terdapat 1 (3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 (19%) responden menyatakan tidak setuju, 23 (64%) responden menyatakan setuju, dan 5 (14%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.4.2 “Fasilitas penunjang pelatihan yang memadai”, terdapat 2 (6%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 6 (16%) responden menyatakan tidak setuju, 19 (53%) responden menyatakan setuju, dan 9 (25%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
 - c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.4.3 “Tempat kursus yang bersih dan rapi”, terdapat 9 (25%) responden menyatakan tidak setuju, 16 (44%) responden menyatakan setuju, dan 11 (31%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 5) Peserta Pelatihan (X1.5)
- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.5.1 “Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti kursus”, terdapat 7 (20%) responden menyatakan tidak setuju, 16 (44%) responden menyatakan setuju, dan 13 (36%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
 - b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.5.2 “Dengan kursus dapat membantu saya

lebih terlatih dan terampil dalam bekerja”, terdapat 9 (25%) responden menyatakan tidak setuju, 18 (50%) responden menyatakan setuju, dan 9 (25%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.5.3 “Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan selama kursus”, terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 14 (39%) responden menyatakan setuju, dan 16 (44%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju. Artinya bahwa peserta didik berperan aktif saat kegiatan kursus berlangsung.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Peserta Didik

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kinerja. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik kinerja. Berikut ini tabel yang menunjukkan frekuensi dari item-item variabel kinerja.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kinerja

Pernyataan	Dimensi	Keterangan				Mean
		SS	S	TS	STS	
Y1.1.1	Frequency	11	22	3	-	3,222222
	Percent (%)	31	61	8	-	
Y1.1.2	Frequency	9	23	3	1	3,111111
	Percent (%)	25	64	8	3	
Y1.1.3	Frequency	14	16	6	-	3,222222
	Percent (%)	39	44	17	-	

Y1.1						9,555555
Y1.2.1	Frequency	13	17	6	-	3,194444
	Percent (%)	36	47	17	-	
Y1.2.2	Frequency	12	20	4	-	3,222222
	Percent (%)	33	56	11	-	
Y1.2.3	Frequency	10	23	3	-	3,194444
	Percent (%)	28	64	8	-	
Y1.2						9,611111
Y1.3.1	Frequency	13	20	3	-	3,277778
	Percent (%)	36	56	8	-	
Y1.3.2	Frequency	14	19	3	-	3,305556
	Percent (%)	39	53	8	-	
Y1.3.3	Frequency	10	21	5	-	3,138889
	Percent (%)	28	58	14	-	
Y1.3						9,722223
Y1.4.1	Frequency	14	15	7	-	3,194444
	Percent (%)	39	42	19	-	
Y1.4.2	Frequency	14	17	4	1	3,222222
	Percent (%)	39	47	11	3	
Y1.4.3	Frequency	12	18	6	-	3,166667
	Percent (%)	33	50	17	-	
Y1.4						9,583333
Y1.5.1	Frequency	12	18	6	-	3,166667
	Percent (%)	33	50	17	-	
Y1.5.2	Frequency	12	20	4	-	3,222222
	Percent (%)	33	56	11	-	
Y1.5.3	Frequency	14	19	3	-	3,305556
	Percent (%)	39	53	8	-	
Y1.5						9,694445
Rata-rata Variabel						9,633333

Sumber Data : Data Primer Diolah (Lampiran 2), 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel Y dari 5 item indikator yang masing-masing memiliki 3 pernyataan adalah sebesar 9,633333. Adapun tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas (Y1.1)

- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.1.1 “Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kursus lainnya”,

terdapat 3 (8%) responden menyatakan tidak setuju, 22 (61%) responden menyatakan setuju, dan 11 (31%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju. Artinya bahwa para peserta didik benar-benar serius didalam mengikuti pelatihan kurus dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.1.2 “Kursus saat ini telah sesuai dengan yang saya inginkan”, terdapat 1 (3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 (8%) responden menyatakan tidak setuju, 23 (64%) responden menyatakan setuju, dan 9 (25%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.1.3 “Saya melaksanakan kursus sesuai prosedur organisasi”, terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 16 (44%) responden menyatakan setuju, dan 14 (39%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

2) Kuantitas (Y1.2)

- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.2.1 “Selama kursus, hasil pekerjaan saya

menjadi lebih baik”, terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 17 (47%) responden menyatakan setuju, dan 13 (36%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju. Artinya para peserta didik mampu untuk saling bekerjasama satu sama lainnya.

- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.2.2 “Dalam kursus saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar yang sudah ditetapkan”, terdapat 4 (11%) responden menyatakan tidak setuju, 20 (56%) responden menyatakan setuju, dan 12 (33%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju. Artinya para peserta didik berusaha melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang memuaskan.
- c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.2.3 “Selama kursus, saya berusaha mengerjakan tugas lebih baik dari peserta kursus lainnya”, terdapat 3 (8%) responden menyatakan tidak setuju, 23 (64%) responden menyatakan setuju, dan 10 (28%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

3) Ketepatan Waktu (Y1.3)

- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.3.1 “Saya hadir tepat waktu”, terdapat 3 (8%) responden menyatakan tidak setuju, 20 (56%) responden menyatakan setuju, dan 13 (36%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
 - b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.3.2 “Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu”, terdapat 3 (8%) responden yang menyatakan tidak setuju, 19 (53%) responden menyatakan setuju, dan 14 (39%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
 - c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.3.3 “Saya melaksanakan penyelesaian tugas atau pekerjaan sudah efisien”, terdapat 5 (14%) responden menyatakan tidak setuju, 21 (58%) responden menyatakan setuju, dan 10 (28%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 4) Efektivitas (Y1.4)
- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.4.1 “Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam kursus”, terdapat 7 (19%) responden menyatakan tidak setuju, 15 (42%)

responden menyatakan setuju, dan 14 (0,14%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.4.2 “Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mudah menguasai materi yang diberikan”, terdapat 1 (3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 4 (11%) responden menyatakan tidak setuju, 17 (47%) responden menyatakan setuju, dan 14 (39%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.4.3 “Saya berpikir kreatif guna kepentingan dalam kursus”, terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 18 (50%) responden menyatakan setuju, dan 12 (33%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju. Artinya peserta didik selalu berpikir kreatif guna mendapatkan ide-ide yang baru untuk diterapkan dalam kursus.

5) Kemandirian (Y1.5)

- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.5.1 “Saya mempercayai kemampuan diri sendiri dalam mengerjakan pekerjaan”, terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 18 (50%) responden

menyatakan setuju, dan 12 (33%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.5.2 “Saya merasa tertantang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan”, terdapat 4 (11%) responden menyatakan tidak setuju, 20 (56%) responden menyatakan setuju, dan 12 (33%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.5.3 “Saya merasa yakin dapat mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan”, terdapat 3 (8%) responden menyatakan tidak setuju, 19 (53%) responden menyatakan setuju, dan 14 (39%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (bebas) pelatihan (X) terhadap variabel *dependent* (terikat) kinerja peserta didik (Y). Penghitungan dengan bantuan program *SPSS Statistics 24.0 for Windows*. Hasil uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	Sig.	Ket.
Pelatihan	Kinerja	,626	,632	,000	Signifikan
Constant	19,844				
R	,632 ^a				
R Square	,400				

Sumber Data : Data Primer Diolah (Lampiran 7), 2018

Berdasarkan tabel 4.10, output dari analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + bx + e$$

Didapat persamaan:

$$Y = 19,844 + 0,626X$$

Dimana persamaan tersebut yaitu:

- a. Konstanta sebesar 19,844, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel pelatihan sebesar 19,844.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,626 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai Turst, maka nilai pelatihan bertambah sebesar 0,626. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel 4.10 *Coefficients* pada variabel pelatihan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja peserta didik (Y).

5. Uji t

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program *SPSS Statistics 24.0 for Windows* yang tertera pada tabel 4.10 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pelatihan

Tahapan yang dilakukan dalam uji t adalah:

- 1) Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja peserta didik dengan tingkat signifikan 5%

H_a : pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja peserta didik dengan tingkat signifikan 5%

- 2) Menentukan taraf signifikansi () dan t_{tabel}

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada = 5% dengan derajat kebebasan:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (/2 : n - k - 1) \\ &= (0,05/2 : 36 - 1 - 1) \\ &= (0,025 : 34) \\ &= 3,216 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel distribusi nilai t_{tabel} , dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} sebesar 3,216.

- 3) Menentukan t_{hitung} menggunakan program *SPSS Statistics 24.0 for Windows*

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai t_{hitung} 3,216 pada variabel pelatihan adalah 4,757.

- 4) Kriteria Pengujian

- a) H_0 diterima (H_a ditolak), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja peserta didik.
- b) H_0 ditolak (H_a diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja peserta didik.

5) Kesimpulan

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	3,216	,003
Pelatihan	4,757	,000

Sumber Data : Data Primer Diolah (Lampiran 7), 2018

Nilai t_{hitung} (4,757) > t_{tabel} (3,216), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja peserta didik dengan tingkat signifikansi 5%. Sehingga semakin tinggi pelatihan, maka semakin tinggi kinerja peserta didik. Begitu juga sebaliknya semakin rendah pelatihan, maka semakin rendah juga kinerja peserta didik.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Peserta Didik

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai t_{hitung} sebesar 4,757 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja peserta didik Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba. Hal ini berarti apabila pelatihan meningkat maka kinerja peserta

didik meningkat, sebaliknya apabila pelatihan menurun maka kinerja peserta didik menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Byars dan Rue (dalam Siti Al Fajar dan Tri Heru, 2010:100), bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Eli Yulianti (2015) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan (X) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi linear sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan Grand Fatma Hotel, sisanya sebesar 55,8% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler dalam Suwatno (2011:118) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang

cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada pelatihan terhadap kinerja peserta didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba maka dapat ditarik kesimpulan. Yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja peserta didik pada LKP Amiba. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Jadi ketika LKP Amiba meningkatkan pelatihan dan peserta didik mengikuti pelatihan dengan bersungguh-sungguh maka akan menambah pengetahuan dan keterampilan mereka yang berdampak terhadap meningkatnya kinerja peserta didik.

B. Saran

Terdapat beberapa saran sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan pelatihan terhadap kinerja peserta didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba Kota Makassar. Adapun saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Perlu adanya promosi dan sosialisasi supaya lebih diketahui bahwa ada suatu Lembaga Pelatihan dan Kursus yang mengkhususkan dibidang menjahit dan tata busana. Sehingga menarik lebih banyak minat para calon peserta didik dan masyarakat untuk mengikuti kursus.

-
2. Bagi peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Aruan, D.A. 2013. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.1 No.2.
- Dahmiri dan Sakta, K. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*. Mankeu. Vol.3 No.1.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke 3. CV Alfabeta: Bandung.
- Fajar, S.A., dan Heru, T. 2010. *Manajemen sumberdaya manusia*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Harahap, R.A.M., dan Silvianita, A. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung*. e-*Proceeding of Management*. Vol.3 No.2.
- Harman. 2017. *Manajemen Kursus Menjahit pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kelurahan Pa'baeng-baeng Kecamatan Tamalate Kota Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Kumara, I.W.S.E., dan Utama,I.W.M. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.5No.3.
- Lestari, Lita. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah)*. Skripsi.
- Lolowang, M.G., Adolfina, dan Lumintang, G. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. Jurnal EMBA. Vol.4 No.2.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Administrasi Publik*. CV Alfabeta: Bandung.

- Puspitasari, Rita. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Tugas Akhir.
- Triasmoko, D., Mukzam, M.D., dan Nurtjahjono, G.K. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.12 No.1.
- Trisnawati, K.I. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada CU. Mura Kopa di Kec. Sekayam Kab. Sanggau*. Artikel Penelitian.
- Safitri, Erma. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol.1 No.4.
- Sedarmayanti. 2011. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung*. Jurnal Manajemen. Vol.3.
- Sinambela, L.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai*, Cetakan ke 1. Geraha Ilmu: Yogyakarta.
- Yulianti, Eli. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara*. Journal Administrasi Bisnis.
- http://arnassatria.blogspot.com/2018/07/19/17:01_pm/contoh-riwayat-hidup-dalam-skripsi.html?m=1
- <https://id.wikipedia.org/wiki/2019/02/03/20:03/Pelatihan>
- <http://sigapu.blogspot.com/2019/02/03/21:44/prinsip-prinsip-pelatihan.html>
- <http://spgroupweb.blogspot.com/2018/07/19/cara-menulis-riwayat-hidup-yang-baik.html?m=1>
- <http://www.definisi-pengertian.com/2019/02/03/20:25/definisi-atau-pengertian-pelatihan.html>
- <https://www.kajianpustaka.com/2019/02/03/21:25/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- <https://www.padamu.net/2019/02/03/19:17/pengertian-sumber-daya-manusia>
https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia

L

L

A

A

M

M

P

P

I

I

R

R

A

A

N

N

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Ñ **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :“**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Peserta Didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar**”, dengan melakukan studi kasus pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba Kota Makassar.

Ñ **Identitas Responden**

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia :
- Lama Kursus :

Ñ **Pernyataan**

Berilah tanda *checklist* () untuk salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 3 : Setuju (S)
- 4 : Sangat Setuju (SS)

Pelatihan (X)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
X1.1	Materi Pelatihan				
	1. Saya mendapatkan materi kursus sesuai dengan kebutuhan.				
	2. Materi yang diberikan dalam kursus memudahkan saya dalam praktek.				
	3. Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan dan keterampilan saya.				
X1.2	Metode Pelatihan				
	1. Metode/cara yang digunakan mempermudah saya dalam memahami materi.				
	2. Dengan Metode yang digunakan, saya mampu mengaplikasikan semua materi yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan.				
	3. Metode yang digunakan meningkatkan pemahaman dan kemampuan saya.				
X1.3	Kemampuan Pelatih				
	1. Instruktur/pelatih dalam kursus mampu menyampaikan materi dengan baik.				
	2. Instruktur/pelatih yang mengajari saya selama kursus memiliki kualitas yang baik.				
	3. Instruktur/pelatih memiliki sifat yang sabar.				
X1.4	Sarana dan Fasilitas Pelatihan				
	1. Saya merasa nyaman dengan suasana pelaksanaan kursus.				
	2. Fasilitas penunjang pelatihan yang memadai.				
	3. Tempat kursus yang bersih dan rapi.				
X1.5	Peserta Pelatihan				
	1. Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti kursus.				
	2. Dengan kursus dapat membantu saya lebih terlatih dan terampil dalam bekerja.				
	3. Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan selama kursus.				

Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Y1.1	Kualitas				
	1. Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kursus lainnya.				
	2. Kursus saat ini telah sesuai dengan yang saya inginkan.				
	3. Saya melaksanakan kursus sesuai prosedur organisasi.				
Y1.2	Kuantitas				
	1. Selama kursus, hasil pekerjaan saya menjadi lebih baik.				

	2.	Dalam kursus saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar yang sudah ditetapkan.				
	3.	Selama kursus, saya berusaha mengerjakan tugas lebih baik dari peserta kursus lainnya.				
Y1.3 Ketepatan Waktu						
	1.	Saya hadir tepat waktu.				
	2.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.				
	3.	Saya melaksanakan penyelesaian tugas atau pekerjaan sudah efisien.				
Y1.4 Efektivitas						
	1.	Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam kursus.				
	2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mudah menguasai materi yang diberikan.				
	3.	Saya berpikir kreatif guna kepentingan dalam kursus.				
Y1.5 Kemandirian						
	1.	Saya mempercayai kemampuan diri sendiri dalam mengerjakan pekerjaan.				
	2.	Saya merasa tertantang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan.				
	3.	Saya merasa yakin dapat mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan.				

TERIMAKASIH BANYAK ATAS KERJASAMANYA
UNTUK MENGISI KUESIONER INI

JAZAKUMULLAHU KHAIRAN
(SEMOGA ALLAH MEMBALAS KALIAN DENGAN
KEBAIKAN)

AAMINN YA RABB

LAMPIRAN 2
Data Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Pelatihan

No.	X1.1				X1.2				X1.3				X1.4				X1.5				X
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	Rata-rata	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	Rata-rata	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	Rata-rata	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	Rata-rata	X1.5.1	X1.5.2	X1.5.3	Rata-rata	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	51
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	52
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
5	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	3	3	3	4	4	4	51
7	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	38
8	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	44
9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29
10	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	3	37
13	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	4	3	3	42
14	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	42
15	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
17	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	52
18	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	2	2	3	4	3	4	3	4	4	48
19	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	45
20	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	50
21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	51
22	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	45
23	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	47
24	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43
25	2	2	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	42
26	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	45
27	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	52
28	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	37
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
30	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	53
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	54
33	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	50
34	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49
35	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
36	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	46
	128	118	113	122	113	108	118	114	115	115	80	103	104	107	110	108	114	108	118	113	1669

2. Kinerja

No.	Y1.1				Y1.2				Y1.3				Y1.4				Y1.5				Y
	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Rata-rata	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Rata-rata	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Rata-rata	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	Rata-rata	Y1.5.1	Y1.5.2	Y1.5.3	Rata-rata	
1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	54
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	46
5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	49
6	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
7	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	43
8	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
9	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	35
10	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	41
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
13	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	46
14	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	47
15	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	54
16	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	52
17	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
18	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	53
19	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	45
20	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	54
21	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
22	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	53
23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	53
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29
26	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	46
27	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	50
28	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
29	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	54
30	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	56
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	45
32	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	50
33	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	51
34	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	54
35	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
	116	112	116	115	115	116	115	115	118	119	113	117	115	116	114	115	114	116	119	117	1734

LAMPIRAN 3
Tabulasi Data

No.	Nama	Pelatihan (X)	Kinerja (Y)
1	Sri Astuti Kamaruddin	29	54
2	Anti	51	46
3	Sari	52	45
4	Ima	58	46
5	Hamsinah	38	49
6	Ratih Yulianti	51	58
7	Dila	38	43
8	Fauziah Amir	44	47
9	Ika	29	35
10	Darmawati	42	41
11	Nur Aini	60	58
12	Mila	37	43
13	Ana	42	46
14	Winda	42	47
15	Riskayani	51	54
16	Nur Rahmah	44	52
17	Mindarti	52	54
18	Nur Liana	48	53
19	Nina	45	45
20	Syamsiah	50	54
21	Riana	51	56
22	Lili	45	53
23	Ayu	47	53
24	Sinta	43	43
25	Ani	42	29
26	Muliani	45	46
27	Minarti	52	50
28	Hilda	37	29
29	Ita	59	54
30	Rahmah Rahayu	53	56
31	Asma	46	45
32	Nur Jannah	54	50
33	Sumaini	50	51
34	Intan Nur Aini	49	54
35	Zelda Ambarwati Kurniawan	47	49
36	Fatma	46	46
	JUMLAH	1669	1734

LAMPIRAN 4
Karakteristik Responen

No.	Nama Responden	Jenis Kelamin (P/L)	Usia	Lama Kursus
1	Sri Astuti Kamaruddin	P	19 Tahun	3 Bulan
2	Anti	P	27 Tahun	2 Pekan
3	Sari	P	27 Tahun	3 Pekan
4	Ima	P	28 Tahun	3 Bulan
5	Hamsinah	P	34 Tahun	3 Bulan
6	Ratih Yulianti	P	20 Tahun	2 Pekan
7	Dila	P	19 Tahun	2 Pekan
8	Fauziah Amir	P	25 Tahun	3 Bulan
9	Ika	P	20 Tahun	2 Pekan
10	Darmawati	P	25 Tahun	3 Pekan
11	Nur Aini	P	22 Tahun	3 Pekan
12	Mila	P	19 Tahun	3 Pekan
13	Ana	P	27 Tahun	3 Bulan
14	Winda	P	26 Tahun	3 Pekan
15	Riskayani	P	23 Tahun	3 Pekan
16	Nur Rahmah	P	26 Tahun	2 Pekan
17	Mindarti	P	32 Tahun	2 Pekan
18	Nur Liana	P	24 Tahun	3 Bulan
19	Nina	P	20 Tahun	2 Pekan
20	Syamsiah	P	27 Tahun	3 Bulan
21	Riana	P	26 Tahun	2 Pekan
22	Lili	P	20 Tahun	3 Pekan
23	Ayu	P	24 Tahun	3 Pekan
24	Sinta	P	19 Tahun	2 Pekan
25	Ani	P	20 Tahun	2 Pekan
26	Muliani	P	32 Tahun	3 Bulan
27	Narti	P	32 Tahun	2 Pekan
28	Hilda	P	20 Tahun	2 Pekan
29	Ita	P	29 Tahun	3 Pekan
30	Rahmah Rahayu	P	25 Tahun	3 Pekan
31	Asma	P	19 Tahun	3 Pekan
32	Nur Jannah	P	26 Tahun	2 Pekan
33	Sumaini	P	28 Tahun	2 Pekan
34	Intan Nur Aini	P	21 Tahun	3 Bulan
35	Zelda Ambarwati Kurniawan	P	22 Tahun	3 Bulan
36	Fatma	P	31 Tahun	2 Pekan

X1.4.2	Pearson Correlation	,090	,302	,494**	,603**	,443**	,204	,695**	,258	,376*	,682**
	Sig. (2-tailed)	,600	,073	,002	,000	,007	,234	,000	,129	,024	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.4.3	Pearson Correlation	,243	,422*	,352*	,366*	,423*	,432**	,628**	,353*	,298	,467**
	Sig. (2-tailed)	,153	,010	,035	,028	,010	,009	,000	,035	,077	,004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.5.1	Pearson Correlation	,234	,289	,599**	,338*	,433**	,279	,464**	,319	,431**	,446**
	Sig. (2-tailed)	,169	,087	,000	,044	,008	,099	,004	,058	,009	,006
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.5.2	Pearson Correlation	,328	,375*	,441**	,538**	1,000**	,538**	,436**	,337*	,125	,179
	Sig. (2-tailed)	,051	,024	,007	,001	,000	,001	,008	,045	,469	,295
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.5.3	Pearson Correlation	,409*	,555**	,139	,365*	,538**	1,000**	,331*	,600**	,112	,238
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,418	,029	,001	,000	,049	,000	,517	,163
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
PELATIHAN	Pearson Correlation	,435**	,631**	,576**	,635**	,723**	,686**	,710**	,605**	,467**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Correlations

		X1.4.2	X1.4.3	X1.5.1	X1.5.2	X1.5.3	PELATIHAN
X1.1.1	Pearson Correlation	,090	,243	,234	,328	,409	,435**
	Sig. (2-tailed)	,600	,153	,169	,051	,013	,008
	N	36	36	36	36	36	36
X1.1.2	Pearson Correlation	,302	,422*	,289	,375*	,555**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,073	,010	,087	,024	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.1.3	Pearson Correlation	,494**	,352*	,599**	,441**	,139	,576**
	Sig. (2-tailed)	,002	,035	,000	,007	,418	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.2.1	Pearson Correlation	,603**	,366*	,338*	,538**	,365*	,635**
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,044	,001	,029	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.2.2	Pearson Correlation	,443**	,423*	,433**	1,000**	,538**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,007	,010	,008	,000	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.2.3	Pearson Correlation	,204	,432**	,279	,538**	1,000**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,234	,009	,099	,001	,000	,000

	N	36	36	36	36	36	36
X1.3.1	Pearson Correlation	,695**	,628**	,464**	,436**	,331*	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,008	,049	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.3.2	Pearson Correlation	,258	,353*	,319	,337*	,600**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,129	,035	,058	,045	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.3.3	Pearson Correlation	,376*	,298	,431**	,125	,112	,467**
	Sig. (2-tailed)	,024	,077	,009	,469	,517	,004
	N	36	36	36	36	36	36
X1.4.1	Pearson Correlation	,682**	,467**	,446**	,179	,238	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,006	,295	,163	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.4.2	Pearson Correlation	1	,751**	,678**	,443**	,204	,749**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,234	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.4.3	Pearson Correlation	,751**	1	,703**	,423*	,432**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,010	,009	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.5.1	Pearson Correlation	,678**	,703**	1	,433**	,279	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,008	,099	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.5.2	Pearson Correlation	,443**	,423*	,433**	1	,538**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,007	,010	,008		,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.5.3	Pearson Correlation	,204	,432**	,279	,538**	1	,686**
	Sig. (2-tailed)	,234	,009	,099	,001		,000
	N	36	36	36	36	36	36
PELATIHAN	Pearson Correlation	,749**	,757**	,719**	,723**	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Kinerja

Correlations

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.4.1
Y1.1.1	Pearson Correlation	1	,489**	,307	,453**	,439**	,327	,368*	,490**	,352*	,328
	Sig. (2-tailed)		,002	,069	,006	,007	,052	,027	,002	,035	,051
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.1.2	Pearson Correlation	,489**	1	,721**	,516**	,269	,273	,536**	,583**	,419*	,516**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,001	,112	,108	,001	,000	,011	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.1.3	Pearson Correlation	,307	,721**	1	,563**	,402*	,255	,589**	,623**	,449**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,069	,000		,000	,015	,133	,000	,000	,006	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.2.1	Pearson Correlation	,453**	,516**	,563**	1	,598**	,204	,614**	,467**	,522**	,324
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,000		,000	,232	,000	,004	,001	,054
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.2.2	Pearson Correlation	,439**	,269	,402*	,598**	1	,455**	,413*	,457**	,457**	,364*
	Sig. (2-tailed)	,007	,112	,015	,000		,005	,012	,005	,005	,029
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.2.3	Pearson Correlation	,327	,273	,255	,204	,455**	1	,386*	,287	,344*	,271
	Sig. (2-tailed)	,052	,108	,133	,232	,005		,020	,089	,040	,110
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.3.1	Pearson Correlation	,368*	,536**	,589**	,614**	,413*	,386*	1	,531**	,675**	,491**
	Sig. (2-tailed)	,027	,001	,000	,000	,012	,020		,001	,000	,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.3.2	Pearson Correlation	,490**	,583**	,623**	,467**	,457**	,287	,531**	1	,518**	,528**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,004	,005	,089	,001		,001	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.3.3	Pearson Correlation	,352*	,419*	,449**	,522**	,457**	,344*	,675**	,518**	1	,695**
	Sig. (2-tailed)	,035	,011	,006	,001	,005	,040	,000	,001		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.4.1	Pearson Correlation	,328	,516**	,563**	,324	,364*	,271	,491**	,528**	,695**	1
	Sig. (2-tailed)	,051	,001	,000	,054	,029	,110	,002	,001	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.4.2	Pearson Correlation	,392*	,559**	,359*	,175	,253	,338*	,431**	,469**	,513**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,031	,307	,136	,044	,009	,004	,001	,000

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.4.3	Pearson Correlation	,222	,588**	,666**	,406*	,456**	,273	,471**	,519**	,235	,295
	Sig. (2-tailed)	,192	,000	,000	,014	,005	,108	,004	,001	,168	,081
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.5.1	Pearson Correlation	,437**	,606**	,558**	,416*	,407*	,305	,479**	,397*	,204	,362*
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,012	,014	,070	,003	,017	,233	,030
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.5.2	Pearson Correlation	,465**	,347*	,426**	,505**	,567**	,248	,511**	,418*	,609**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,004	,038	,010	,002	,000	,145	,001	,011	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.5.3	Pearson Correlation	,683**	,438**	,539**	,385*	,568**	,424**	,575**	,471**	,500**	,566**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,001	,020	,000	,010	,000	,004	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KINERJA	Pearson Correlation	,633**	,756**	,771**	,682**	,669**	,499**	,765**	,737**	,711**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Correlations

		Y1.4.2	Y1.4.3	Y1.5.1	Y1.5.2	Y1.5.3	KINERJA
Y1.1.1	Pearson Correlation	,392*	,222	,437**	,465**	,683**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,018	,192	,008	,004	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.1.2	Pearson Correlation	,559**	,588**	,606**	,347*	,438**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,038	,008	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.1.3	Pearson Correlation	,359*	,666**	,558**	,426**	,539**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,010	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.2.1	Pearson Correlation	,175	,406*	,416*	,505**	,385*	,682**
	Sig. (2-tailed)	,307	,014	,012	,002	,020	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.2.2	Pearson Correlation	,253	,456**	,407*	,567**	,568**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,136	,005	,014	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.2.3	Pearson Correlation	,338*	,273	,305	,248	,424**	,499**
	Sig. (2-tailed)	,044	,108	,070	,145	,010	,002
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.3.1	Pearson Correlation	,431**	,471**	,479**	,511**	,575**	,765**

	Sig. (2-tailed)	,009	,004	,003	,001	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.3.2	Pearson Correlation	,469**	,519**	,397*	,418*	,471**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,017	,011	,004	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.3.3	Pearson Correlation	,513**	,235	,204	,609**	,500**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,001	,168	,233	,000	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.4.1	Pearson Correlation	,676**	,295	,362*	,564**	,566**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,081	,030	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.4.2	Pearson Correlation	1	,346*	,411*	,500**	,450**	,661**
	Sig. (2-tailed)		,039	,013	,002	,006	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.4.3	Pearson Correlation	,346*	1	,776**	,347*	,438**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,039		,000	,038	,008	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.5.1	Pearson Correlation	,411*	,776**	1	,427**	,564**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000		,009	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.5.2	Pearson Correlation	,500**	,347*	,427**	1	,740**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,002	,038	,009		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.5.3	Pearson Correlation	,450**	,438**	,564**	,740**	1	,787**
	Sig. (2-tailed)	,006	,008	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36
KINERJA	Pearson Correlation	,661**	,676**	,704**	,728**	,787**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6 Uji Reliabilitas

1. Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,899	,901	15

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46,3611	52,123	7,21963	15

2. Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,926	,926	15

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48,8611	51,094	7,14804	15

LAMPIRAN 7 Analisis Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 ^a	,400	,382	5,61947

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714,639	1	714,639	22,631	,000 ^b
	Residual	1073,667	34	31,578		
	Total	1788,306	35			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,844	6,171		3,216	,003
	PELATIHAN	,626	,132	,632	4,757	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

LAMPIRAN 8
Foto Dokumentasi



BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap penulis, yaitu Ummi Nasharawati lahir di Palopo pada tanggal 29 September 1996. Anak ke satu dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Sudirman dan Ibu Rasini Ringngan, S.Ag. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Kini penulis beralamat di Jl. Sultan Alauddin 2 Lorong 2D, Kelurahan Mangasa, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar.

Mengawali pendidikan di bangku Sekolah Dasar Negeri 82 Dante Koa, lulus tahun 2008. Kemudian melanjutkan di Madrasah Tsanawiyah Guppi Dante Koa, lulus tahun 2011. Selanjutnya menempuh pendidikan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Malua, lulus tahun 2014. Dan pada tahun 2014, penulis melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar Jurusan Manajemen. Pada semester akhir tahun 2018 penulis telah menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Peserta Didik pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.”