

BAB I

PENDAHULUAN

F. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting baik dalam suatu instansi pemerintah atau perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Untuk dapat mewujudkan karyawan dengan kinerja yang baik diperlukan adanya perhatian dari pihak manajemen, misalnya dengan program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan yang ada diorganisasi dapat diperoleh salah satunya dengan mengadakan pelatihan. Setiap organisasi yang menginginkan karyawannya dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, sama sekali tidak boleh mengesampingkan masalah pelatihan.

Begitu juga halnya dengan instansi pemerintah, dimana Pegawai Negeri Sipil merupakan aset termahal dan terpenting bagi pencapaian tujuan. Maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan administrasi negara dan pembangunan melalui pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pemerintahan yang taat hukum, transparan, akuntabel, dan partisipatif agar mampu menjawab perubahan yang terjadi pada lokal, nasional, regional maupun global, diperlukan penyempurnaan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang didukung oleh aparatur yang profesional.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, Maka salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya diklat yang diikuti, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 23 tahun 2007 tentang organisasi lembaga teknis daerah kabupaten rokan hulu, yang menjadi tugas pokok inspektorat adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah didaerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa.

Untuk menjalankan roda pemerintahan dan untuk melayani kebutuhan publik, maka Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu yang terdiri dari 35 orang pegawai baik pegawai negeri sipil maupun honorer dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 1 orang, 6 orang Diploma, 22 orang sarjana (S1), dan 6 orang

berpendidikan pasca sarjana (S2) terus berusaha untuk mengembangkan diri dan tetap bekerja secara optimal demi mewujudkan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan mutu profesionalisme. Pendidikan pegawai Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1. Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SLTA	1
2	Diploma	6
3	Sarjana	22
4	Pasca Sarjana	6
Jumlah		35

Sumber data : Inspektorat 2015

Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik, namun dalam upaya pencapaian prestasi kerja tersebut tidaklah semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam aktivitas kerja pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu sering kali pekerjaan itu menumpuk pada satu atau beberapa orang sedangkan yang lain terkadang tidak melakukan aktivitas kerja apapun. Hal ini bisa disebabkan beberapa hal antara lain kurangnya kompetensi maupun pengetahuan akan tugas yang akan dikerjakan, kurangnya kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi serta tidak adanya keinginan dari pegawai itu sendiri untuk mempelajari hal yang terkait dengan tugasnya.

Untuk mengatasi rendahnya kompetensi atau pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya, Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu telah mengadakan pelatihan. Pelatihan ini tidak saja dilakukan didalam internal instansi tetapi juga dengan mengirim pegawainya untuk melaksanakan pelatihan keluar daerah atau ke pusat. Namun terkadang yang terjadi adalah pegawai yang mengikuti pelatihan bukanlah pegawai yang bersangkutan tetapi pegawai yang mempunyai tupoksi yang lain. Pada akhirnya hal ini mengakibatkan dampak bagi waktu penyelesaian pekerjaan dan hasil dari pekerjaan itu sendiri. Sering juga pegawai yang mengikuti pelatihan adalah pegawai yang telah mendapatkan pelatihan yang sama sebelumnya.

Berikut ini adalah pelatihan yang diperlukan oleh pegawai di Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu khususnya bagi pegawai pada bagian pemeriksa (audit). Jenis dan lama pelatihan dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

Tabel 1.2. Jenis Pelatihan pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu

No	Jenis / Nama Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan	Lama Pelaksanaan Diklat
1	Penjenjangan Auditor		21 s/d 25 hari
	- Terampil		
	- Ahli Pertama (Anggota)	3	
	- Ahli Ketua Tim (Anggota)	3	
	- Ahli Pengendali Teknis	2	
	- Ahli Pengendali Mutu	2	
2	Teknis Substansi		5 s/d 10 hari
	- Diklat Barang Jasa	5	
	- Diklat Investigasi Audit	3	
Jumlah		18 orang	

Sumber data : Inspektorat 2015

Jenis pelatihan seperti yang dapat dilihat pada tabel adalah pelatihan yang wajib diikuti oleh seorang pemeriksa atau auditor. Pelatihan ini dilakukan secara berkelanjutan, dimulai dari pelatihan penjenjangan auditor yakni pada taraf

terampil hingga pada pelatihan ahli pengendali mutu. Sementara pelatihan mengenai teknis substansi dilakukan berkaitan dengan pelatihan mengenai barang dan jasa serta pelatihan investigasi audit. Adapun waktu pelatihan ini untuk penjenjangan auditor dilakukan selama kurang lebih 21 s/d 25 hari, sedangkan diklat teknis dilakukan selama 5 s/d 10 hari.

Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya berjumlah kurang lebih 18 orang. Untuk diklat penjenjangan auditor, Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu setiap tahunnya mengirimkan 10 orang pegawai dari bagian audit, dan 8 orang dari bagian teknis untuk mengikuti pelatihan teknis substansi. Pegawai ini akan mengikuti pelatihan secara bergiliran sesuai dengan pelatihan – pelatihan yang telah mereka ikuti sebelumnya.

Pelatihan yang dilaksanakan tersebut diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang pegawai sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Selain itu dengan pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pegawai sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal. Pelatihan diadakan untuk membenahi kelemahan kinerja, memperoleh sikap, kemampuan dan keahlian serta perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga dengan adanya pengetahuan yang dimiliki tersebut secara langsung pegawai dapat melakukan aktivitas atau pekerjaannya dengan baik. Maka jelaslah bahwa dengan

adanya pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dimana hasil kerja dapat dicapai sesuai waktu yang ditetapkan, mutu hasil kerja yang sesuai standar, pegawai dapat diandalkan, mempunyai inisiatif, rajin dan disiplin serta menunjukkan perilaku yang baik didalam lingkungan organisasi.

Pada umumnya prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja itu sendiri merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja serta tingkat motivasi kerja. Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Berkaitan dengan pelaksanaan program pelatihan pada suatu organisasi atau instansi, seharusnya pelatihan akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu namun karena ketidaksesuaian antara tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pegawai dengan diklat yang diikuti pada akhirnya akan membuat pekerjaan menjadi tersendat. Disatu sisi pegawai yang mengikuti pelatihan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru, namun tidak sesuai dengan bidang tugas yang menjadi tupoksinya dan pada akhirnya tetap tidak akan membantu untuk menyelesaikan pekerjaan, disisi lain pegawai yang seharusnya mengikuti pelatihan tersebut tetap akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan terhadap tugas yang diemban.

Berkaitan dengan keadaan tersebut maka pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, sering terjadi pendelegasian tugas yang tidak dipahami oleh pegawai lain dan kurangnya motivasi atau kesungguhan dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pada akhirnya pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu yang ditentukan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur birokrasi harus memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan (Diklat) harus diupayakan, dengan demikian Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan dalam arti dapat memenuhi tingkat kualitas pelayanan sesuai dengan harapan masyarakat.

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu**”

G. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah sikap pegawai terhadap program pelatihan di Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu?
- b. Bagaimanakah sikap pegawai terhadap peningkatan prestasi kerja di Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu?

- c. Bagaimanakah pengaruh program pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu?

H. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui program pelatihan di Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.
- c. Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.

I. MANFAAT PENELITIAN

- a. Bagi Instansi/Perusahaan, diharapkan mampu memberikan masukan pemikiran untuk mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.
- b. Bagi penulis untuk mengetahui/memahami pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja serta memberikan pengalaman terhadap objek yang diteliti.
- c. Bagi pihak lain dapat menjadi bahan acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi/kajian yang sama.

J. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk lebih menjelaskan pikiran pada pokok pembahasan yang dilakukan, penulis memberikan sistematika sesuai dengan pokok pembahasan :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan secara umum yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan kajian teori, kerangka konseptual, dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari ruang lingkup penelitian, informan penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisa data dan sistematika penulisan

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV merupakan Bab yang berisikan tentang hasil penelitian yang terdiri dari Gambaran Umum Objek penelitian, Karakteristik Informan dan Pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab V merupakan Bab Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Menjelaskan buku, artikel dan majalah yang digunakan dalam penulisan skripsi

LAMPIRAN

Menjelaskan beberapa hal bukti pendukung penulisan skripsi, seperti hasil olahan data spss, kuesioner, surat keterangan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

D. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Herman Sofyandi (2010:165), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi jangka pendek, dan memiliki kemampuan untuk mempermudah dalam bekerja bagi pegawainya serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada pratik daripada teori. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013:213).

Menurut Hartatik (2014:88) menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang pegawai. Sedangkan menurut (Hartatik, 2014:88) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Gomes pelatihan berkaitan langsung dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang.

Menurut Sutrisno, (2014:67) mengemukakan pelatihan menyangkut usaha – usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap – sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa ada tiga alasan mengapa pelatihan itu perlu dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi, diantaranya adalah:

1. Seleksi personel tidak selalu menjaminakan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantara mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap – sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
2. Bagi personel yang sudah senior terkadang perlu ada penyegaran dengan latihan – latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin – mesin dan teknisnya, untuk promosi atau mutasi.

3. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kamil (2010:3), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah merupakan terjemahan dari kata *training* dalam Bahasa Inggris. Secara harfiah arti kata *training* adalah “*train*” yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*). (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*couse to grow in a required direction*). (3) persiapan (*preparation*) dan (4) praktik (*practice*).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawannya. Disamping itu, program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala kecil atau besar. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar daripada biaya atau waktu yang disediakan. Pelatihan merupakan sarana ampuh mencapai tujuan dengan penuh tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat.

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Putra Pratama (2011:753) Tujuan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar nantinya karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja pada perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka ditunjang oleh pelatihan agar tetap memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya. pelatihan bagi pegawai adalah salah satu investasi yang teramat penting

yang dibuat suatu organisasi dalam memperlancar jalannya roda kegiatan Pembangunan.

Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pelatihan pegawai merupakan keharusan mutlak. Kemutlakan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik daripadanya, baik organisasi, para pegawai maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti semuanya bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2010:70) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pelatihan antara lain sebagai berikut:

1) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *managerial skill* karyawan yang semakin baik dengan adanya pelatihan.

2) Efisiensi

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku, dan mengurangi pemakaian mesin-mesin secara berlebihan. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

Pelatihan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya menarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6) Moral

Pelatihan, maka moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier

Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan kinerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan kinerja seseorang.

8) Konseptual

Manajer semakin cakap dan cepat dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill*-nya telah lebih baik.

9) Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas jasa

Balas jasa (gaji, upah insentif dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena kinerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pelatihan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat konsumen.

Menurut Moses, (2014:67), tujuan – tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology,
2. Meningkatkan produktivitas kerja,
3. Meningkatkan kualitas kerja,
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia,
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja,
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal,
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja,
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
9. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:45) mengemukakan tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja

4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Menghindarkan keusangan
9. Meningkatkan perkembangan pegawai
10. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
11. Meningkatkan produktivitas kerja
12. Meningkatkan kualitas kerja
13. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
14. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
15. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
16. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
17. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Sedangkan menurut Saleh Marzuki (2010:175) tujuan pelatihan yaitu partisipasi dan organisasi, dengan adanya pelatihan diharapkan terjadi perbaikan tingkah laku pada partisipasi pelatihan yang sebenarnya merupakan anggota dari suatu organisasi dan perbaikan organisasi itu sendiri yakni akan menjadi lebih efektif.

Menurut Kaswana (2011:2), tujuan pelatihan memberikan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memadai agar dapat menjalankan roda kehidupan itu secara efektif dan kebutuhan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa Pelatihan pegawai sebagai investasi perusahaan bukan hanya wajar akan tetapi mutlak dilakukan untuk mendukung tujuan perusahaan.

3. Manfaat dan Dampak Pelatihan

Menurut Handoko (2010:104), Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan Diklat bagi karyawan/relawan suatu perusahaan/organisasi meliputi :

1) Peningkatan keahlian kerja

Meningkatkan keahlian bekerja tidak hanya terbatas melalui Diklat saja tetapi kebiasaan untuk melakukan tugas dan kebiasaan secara rutin pada setiap waktu dalam suatu tugas atau pekerjaan juga merupakan sarana positif untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja.

2) Pengurangan Keterlambatan Tenaga Kerja

Berbagai alasan seringkali muncul dari tenaga kerja atas tindakan yang mereka lakukan meskipun sering sekali alasan itu tidak masuk akal, misalnya keterlambatan kerja karena faktor tempat tinggal, gangguan lalu lintas di perjalanan dan sebagainya.

3) Mengurangi Timbulnya Kecelakaan Kerja, Kerusakan Alat/Bahan inventaris organisasi atau perusahaan sebagai penunjang aktivitas kerja

Kecelakaan bekerja itu biasanya timbul atas kelalaian karyawan/relawan ataupun pihak perusahaan/organisasi, ketidaktahuan tenaga kerja tentang keselamatan kerja dan penggunaan peralatan didalam suatu pekerjaan.

4) Peningkatan Produktifitas Kerja

Tujuan setiap perusahaan/organisasi adalah memperoleh tingkat produktifitas tinggi, setiap proses mengalami setiap peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperoleh hal tersebut didukung beberapa faktor diantaranya adalah kondisi kerja para tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tidak memiliki gairah dan semangat bekerja, tentu produktifitas kerja pun akan merosot atau rendah. Sebaliknya, apabila tenaga kerja memiliki semangat dan gairah kerja tinggi keluaran (produktifitas kerja) akan tinggi pula.

5) Peningkatan Kecakapan Kerja

Perkembangan teknologi dan komputerisasi yang makin maju, menuntut tenaga kerja harus mampu menggunakannya. Untuk itu, tenaga kerja dituntut mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerjanya baik secara manual maupun teknologi.

6) Meningkatkan Rasa Tanggung jawab

Masing-masing tenaga kerja sebenarnya memiliki tanggung jawab, hanya tingkatan dan kebutuhannya berbeda-beda bergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan padanya. Yang dimaksud tanggung jawab disini adalah kewajiban seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Makin tinggi *hierarki* perusahaan/organisasi makin besar tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.

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

4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Hasibuan, (2010:75), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

1) Peserta

Peserta Pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti Pelatihan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2) Pelatih/Instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau *teaching skillnya* tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

3) Fasilitas Pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk Pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya Pelatihan.

4) Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.

5) Dana Pelatihan

Dana yang tersedia untuk Pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

5. Indikator – Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Melmambessy Moses (2011:69), diantaranya:

a. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

b. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

c. Waktu pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

6. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor yaitu: waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat Pelatihan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain sebagainya.

Menurut Gumilar (2013:26) menjelaskan metode – metode pelatihan sebagai berikut:

a. Metode Pelatihan On The Job Training

Ada beberapa metode pelatihan on the job training yaitu:

b. Job Instruction Training

Pelatihan dimana ditentukan seseorang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

c. Coaching

Bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana.

d. Job Rotation

Program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang

berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

e. Apprenticship

Pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran dikelas dengan praktek dilapangan, yaitu adalah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa kelapangan.

2. Metode Pelatihan Off The Job Training

Ada beberapa jenis metode pelatihan off the job training yaitu:

a. Lecture

Presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih/pengajar kepada sekelompok pendengar.

b. Video Presentatiton

Presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan.

c. Vestibule Training / Simulation

Latihan yang diberikan disebuah tempat khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti ditempat kerja.

d. Role Playing

Metode pelatihan yang dilakuan dengan cara para peserta diberi peran tertentu bertindak dalam situasi tertentu.

e. Case Study

Studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi dikelompok belajar.

f. Self Study

Meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan video dan kaset.

g. Program Learning

Bentuk lain dari self – study, yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam buku, atau dalam sebuah program komputer.

h. Laboratory Training

Latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui sharing pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku diantara beberapa peserta.

i. Action Learning

Proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli, bisa dari dalam perusahaan atau diluar perusahaan.

7. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Untuk menghindari terjadinya pemberian suatu pelatihan yang tidak tepat yang akan berakibat pada penggunaan waktu dan uang perusahaan yang sia – sia, maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Rivai (2013:219) mengatakan bahwa pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Pada dasarnya kebutuhan adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing – masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan itu sendiri dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu:

1. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatannya itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.
2. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya. Pada tingkat hierarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam – macam, ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis.
3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan. Perubahan – perubahan, baik intern maupun ekstern sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan di atas dapat diantisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha – usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan – kekurangan kinerja. Kekurangan – kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antar perilaku

actual karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan (Suryodi, 2012:30).

Karakteristik utama aktivitas pelatihan yang memberikan kontribusi terhadap daya saing adalah aktivitas pelatihan yang dirancang sesuai dengan proses desain pembelajaran. Yaitu pendekatan sistematis untuk mengembangkan program pelatihan, berikut adalah proses pelatihan menurut Kaswan (2011:55-56),

1. Penilaian kebutuhan
 1. Analisis organisasi
 2. Analisis orang
 3. Analisis tugas
2. Memastikan kesiapan pegawai untuk pelatihan.
 4. Sikap dan motivasi
 5. Keterampilan khusus
3. Menciptakan lingkungan belajar
 6. Identifikasi tujuan pembelajaran dan hasil pelatihan
 7. Materi yang bermakna
 8. Praktik
 9. Umpan balik
 10. Observasi terhadap orang lain
 11. Pelaksanaan dan koordinasi program

4. Memastikan terjadinya transfer pelatihan
 12. Strategi manajemen pribadi
 13. Dukungan teman sesama dan manajer
5. Menyeleksi metode pelatihan
 14. Metode presentasi
 15. Metode hands-on
 16. Metode kelompok
6. Evaluasi program pelatihan
 17. Identifikasi hasil pelatihan dan desain evaluasi
 18. Analisis biaya – keuntungan

8. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014:151). Menurut Hasibuan, (2010:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan

seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

9. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah : kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja (Sutrisno, 2011:151). Pernyataan diatas di perkuat oleh penelitian Moses (2011:74) mendapatkan hasil pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka dari itu dalam penelitian ini hanya membahas faktor pelatihan yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara, (2014:13), mengatakan bahwa : faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada perkerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*atitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Hasibuan (2011:78) pencapaian prestasi kerja individu dalam organisasi ditentukan pada faktor – faktor berikut ini:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Factor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Factor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

10. Indikator – indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) sebagai berikut:

a. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan Pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

d. Kecekatan Mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012:22), prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- a. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas – tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- c. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

- d. Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

11. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu (Siagian, 2014:226):

- a. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektif.
- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
- e. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

12. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

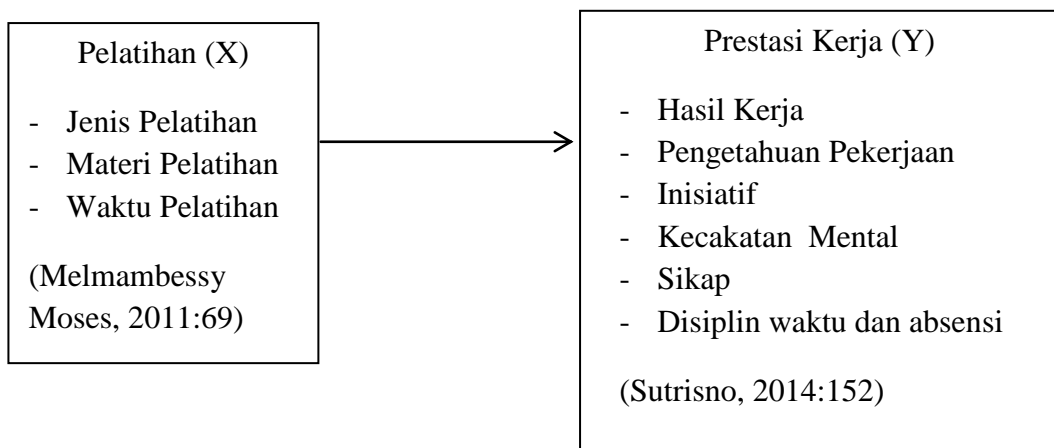
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	I Gede Pratama (2013)	“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Fixed Phone Sales pada PT. Telekomunikasi TBK Denpasar”	Variabel X1 Pendidikan dan X2 Pelatihan. Variabel Y adalah Prestasi Karyawan	Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 45,6% dengan kata lain naik turunnya variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel pendidikan sebesar 45,6% sedangkan 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
2.	Melmam bessy Moses (2011)	“Pengaruh Pendidikan Penjurangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura”.	Variabel X1 (Pendidikan) dan variabel Y (kinerja karyawan)	Nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 87 % dimana prestasi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen pelatihan dan pendidikan, sedangkan 13 lainnya dijelaskan oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3.	Khairul Akhir Lubis (2008)	“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”	Variabel X1 (Pelatihan), variabel X2 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan)	Dari koefisien regresi sebesar 0,8016 didapat bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa kontribusi pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 77,70% sedangkan sisanya 22,30% dijelaskan oleh faktor – faktor lain.
3.	Elfian Marlia (2007)	“Pengaruh Program Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Inti Persero Bandung.	Variabel X (Pendidikan) dan Y (Prestasi pegawai)	Terdapat korelasi positif antara variabel pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,9018. Kontribusi pendidikan terhadap turun naiknya prestasi kerja karyawan adalah sebesar 81,13% sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sumber : Dari Berbagai Jurnal

E. KERANGKA KONSEPTUAL

Untuk lebih memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai maka dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam diagram struktur pada gambar 2.1.

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



F. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti adalah:

“Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu”

BAB III

METODE PENELITIAN

H. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 6 bulan yaitu dari bulan Februari s/d Juli 2015. Tempat penelitian ini akan dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.

I. POPULASI DAN SAMPEL

3. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, pria dan wanita di Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 35 orang.

Populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Unit Kerja	JumlahOrang
1.	Inspektur Kabupaten Rokan Hulu	1
2.	Sekretariat	9
3.	Inspektur Pembantu wilayah I Bidang Pembangunan	6
4.	Inspektur Pembantu wilayah II Bidang Keuangan	6
5.	Inspektur Pembantu wilayah III Bidang Pemerintahan	6
6.	Inspektur Pembantu wilayah IV Bidang Sosial dan Perekonomian	7
Jumlah		35

Sumber : Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu 2015

4. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006:131). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus,

adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2014). Menggunakan teknik sampling jenuh karena sampel kecil kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

J. JENIS DAN SUMBER DATA

3. Jenis Data

Jenis data adalah sekumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu. Jenis data dapat dibagi atas dua yakni data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang bersifat angka, bisa berupa angka seperti 1, 2, 3, 4 dan seterusnya dan dapat pula berasal dari kualitatif yang ditransformasikan menjadi angka – angka. Sedangkan data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat atau uraian.

4. Sumber Data

Sumber data adalah subyek darimana data diperoleh. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dan data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak – pihak lain untuk tujuan yang lain. Periset hanya mencatat atau meminta data yang telah tersedia.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari jawaban responden dengan menyebar kuesioner atau angket kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder didapat dari dokumen instansi atau dinas terkait.

K. TEKNIK PENGAMBILAN DATA

Metode pengumpulan data diperoleh dengan cara:

1. Wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang sesuai yang dibutuhkan peneliti.
2. Penyebaran angket kepada para responden dalam hal ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu
3. Dokumentasi dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari instansi.
4. Metode Studi Kepustakaan digunakan untuk mendapatkan data dari para ahli dan teori – teorinya melalui sumber bacaan dan buku – buku yang relevan.

L. DEFENISI OPERASIONAL

Variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan pada penelitian ini adalah pelatihan (X) dan variabel terikat (*dependent variabel*), yaitu prestasi kerja pegawai (Y). Defenisi operasional dari masing – masing variabel tersebut adalah:

1. Pelatihan adalah suatu keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang pegawai (Hartatik (2014:88).
2. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014:151)

Tabel 3.2
Indikator Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Bebas : Pelatihan (X)	Pelatihan dimaksudkan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang pegawai (Hartatik, 2014:88)	1. Jenis pelatihan 2. Materi pelatihan 3. Waktu pelatihan (Melmambessy Moses, 2011:69)	Skala Likert 5 : Sangat sesuai 4 : Sesuai 3 : Cukup sesuai 2 : Kurang sesuai 1 : Tidak sesuai
Terikat : Prestasi Kerja (Y)	Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014:151)	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Sikap 6. Disiplin Waktu dan Absensi (Sutrisno, 2014:152)	Skala Likert 5 : Sangat sesuai 4 : Sesuai 3 : Cukup sesuai 2 : Kurang sesuai 1 : Tidak sesuai

M. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, fenomena alam maupun sosial tersebut adalah variabel penelitian. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Instrumen pengumpulan data sangat menentukan benar tidaknya data karena benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian.

3. Pengukuran Instrumen Penelitian

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata antara lain. (Sugiono, 2014 : 168).

Penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda, yaitu:

- 1) Untuk kode “SS” diberi skor tertinggi : 5
- 2) Untuk kode “S” diberi skor tertinggi : 4
- 3) Untuk kode “RG” diberi skor tertinggi : 3
- 4) Untuk kode “TS” diberi skor tertinggi : 2
- 5) Untuk kode “STS” diberi skor tertinggi : 1

Tabel 3.3.
Pengukuran Skor

Penilaian	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu Ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

4. Pengujian Instrumen Penelitian

c. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2006). Untuk menguji validitas alat ukur, dengan menggunakan rumus *Pearson Product-Moment* yang terdapat dalam pengolah data SPSS 21.

d. Uji Realibilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara external maupun internal. Secara Eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest, equivalent, dan gabungan keduanya (Sugiono, 2014:213)

Untuk mengetahui instrumen reliabel atau tidak dengan cara mengkonsultasikan r alpha *cronbach* dengan 0,6. Apabila hasil perhitungan koefisien korelasi atau r alpha *cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6

maka variabel dinyatakan reliabel. Untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bentuk skala 1 – 5 menggunakan teknik dari *Cronbach* dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengolah data SPSS 21.

N. TEKNIK ANALISIS DATA

4. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner (tertutup). Berdasarkan hasil tanggapan dari 55 orang responden tentang variabel-variabel penelitian yaitu pelatihan dan kinerja pegawai, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik yang ditunjukkan dengan nilai maksimum, minimum, rata-rata dan standar deviasi.

5. Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan regresi linier sederhana yaitu melihat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, persamaan analisis regresi sederhana dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Nilai yang diprediksikan (Prestasi Kerja Pegawai)

X = Variabel independen (Pelatihan)

a = Konstanta (Nilai y apabila x = 0)

b = Koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS 21.

6. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana

Untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu ada hubungan atau tidaknya dari kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Langkah – langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Menentukan H_0 dan H_a :

H_0 : $r_{hitung} \leq 0$, maka tidak ada hubungan antara pelatihan terhadap prestasi kerja atau terdapat hubungan negative.

H_a : $r_{hitung} > 0$, maka terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan prestasi kerja.

2. Menentukan taraf signifikansi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan taraf kepercayaan 95% sehingga taraf signifikansi atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 5% (0,05) serta menggunakan $df = n - 2$.

3. Menentukan t test, yang berguna untuk menguji tingkat signifikansi dengan

rumus:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$$

Dimana :

t = t hitung

\bar{x} = rata-rata sampel

μ_0 = rata-rata spesifik

s = Standart deviasi sampel

n = jumlah sampel

Apabila t hitung positif, maka t tabel dibandingkan dengan t hitung, dengan kriteria :

T hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat hubungan positif antara variabel x dengan y .

T hitung \leq t tabel, maka H_0 diterima, maka tidak ada hubungan antara variabel x dengan y .