

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional suatu organisasi dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Peningkatan prestasi kerja pegawai sangatlah penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi salah satunya adalah dengan cara pemberian pelatihan terhadap pegawai.

Program pelatihan pegawai di harapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu wahana paling efektif yang dapat dan harus digunakan oleh suatu organisasi untuk mengembangkan pegawainya melalui pemberian pelatihan. Pemberian pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai agar nantinya mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pegawai bersemangat untuk bekerja. Pelatihan pegawai dianggap semakin penting manfaatnya, karena sumber daya manusia adalah harta atau asset berharga yang dimiliki suatu organisasi dan juga yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut untuk mencapai

tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya pelatihan adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi. Indikasi turunnya prestasi kerja pegawai nampak dalam pencapaian kinerja masih dibawah target yang telah ditentukan. Berikut adalah Pelatihan yang pernah di ikuti SLTP N 2 Rambah Hilir.

**Tabel I.1 Pelatihan guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir**

No	Pelatihan Yang Pernah di Ikuti	Tahun	Pelaksana
1	Bimbingan Teknis Penguatan Tim Pengembangan Kurikulum Kabupaten/Kota	2012	Dinas Pendidikan Prov Riau
2	Pendidikan dan Pelatihan Bantuan Operasional Sekolah	2012	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab Rokan Hulu
3	Workshop Penguatan Tim Pengembangan Kurikulum Sekolah untuk Pengawas, Kepala Sekolah dan wakil kurikulum	2013	Dinas Pendidikan Prov Riau
4	Workshop Manajemen Sekolah Potensial menuju SSN	2013	Dinas Pendidikan Prov Riau
5	Workshop Sosialisasi Kurikulum 2013	2013	Dinas Pendidikan Prov Riau
6	Pelatihan Instruktur Nasional Implementasi Kurikulum 2013	2014	LPMP Prov Riau
7	Pelatihan Implementasi Kurikulum 2013 jenang SMP	2014	Dinas Pendidikan Prov Riau
8	Pelatihan Penetapan angka Kridit (PAK)	2014	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab Rokan Hulu

Sumber data: SLTP N 2 Rambah Hilir 2015

SLTP N 2 Rambah Hilir merupakan salah satu sekolah negeri yang telah berdiri sejak 1982. Sekolah ini memiliki 15 orang guru PNS, 3 guru GB dan 5 Guru Honor Komite. Berikut daftar nama PNS SLTP N 2 Rambah Hilir.

**Tabel I.2 Guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir**

NO	NAMA	L/P	JABATAN	GOL RUANG
1	Rita,M.Pd	P	Kepala Sekolah	IV/a
2	Drs. Zulkifli	L	Wakasek	IV/a
3	Rosmani,A.Md	P	Guru MP	IV/a
4	Nur'aina BA	P	Guru MP	IV/a
5	Asmawarti,S.Pd	P	Guru MP	IV/a
6	Darussalim,S.Pd	L	Sie. Pengaj, Ka. Laboratorium	IV/a
7	Suparna,S.Pd	L	Guru MP	IV/a
8	Edrianis,S.Pd	P	Guru MP	IV/a
9	Purnomo,S.Pd	L	Guru MP	III/c
10	Jonnertua M,S.Pd	L	Guru MP	III/d
11	Tateng Junaidi,S.Pd	L	Guru MP	III/b
12	Rosmarni,S.Pd	P	Guru MP	II/d
13	Khairunnisya,S.Pd	P	Guru MP	III/b
14	Herni Tampubolon, S.Pd	P	Guru MP	III/c
15	Abdul Rokhim,SS	L	Guru MP	III/a

Sumber data: SLTP N 2 Rambah Hilir 2015

Guru memiliki tugas pokok mengajarkan mata pelajaran kepada siswa. Dengan semakin berkembangnya dunia teknologi maka pola pendidikan yang diberikan kepada siswa juga mengalami perkembangan. Pendidikan sekarang ini mulai berbasis teknologi, sedangkan guru yang bertugas sebagai pengajar kurang memahami perkembangan teknologi. Sehingga penyampaian materi pelajaran sudah tidak relevan lagi dengan kondisi sekarang. Hal ini dapat menyulitkan penyampaian materi yang seharusnya bagus menjadi kurang sesuai dengan kurikulum yang ada.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, banyak guru yang kesulitan memberikan materi yang berbasis media elektronik maupun internet. Seperti pengguna Proyektor untuk menyampaikan materi ataupun bahan mata

pelajaran yang harus didukung dengan media internet. Sehingga tuntutan materi yang harusnya disampaikan, menjadi tidak dapat tersampaikan dengan baik. Hal ini mempengaruhi kemampuan siswa dalam menyerap pelajaran yang harusnya dipelajari. Dari masalah yang ditimbulkan diperlukan pelatihan yang lebih baik lagi. karena pelatihan yang dilaksanakan masih perlu ditingkatkan. Selain itu prestasi kerja guru menjadi menurun karena tidak menguasai bahan untuk mengajar. Berikut merupakan prestasi yang pernah di kepada guru SLTP N 2 Rambah Hilir.

**Tabel I.3 Prestasi didapatkan guru SLTP N 2 Rambah Hilir**

<b>NO</b>	<b>Nama Penghargaan / Tanda Jasa</b>	<b>Tahun</b>	<b>Lembaga Pemberi Penghargaan</b>
1	Guru berprestasi peringkat I Kab Rokan Hulu	2012	Bupati Rokan Hulu
2	Guru berprestasi peringkat II Provinsi Riau	2013	Gubernur Riau
3	Implementasi kurikulum 2013 jenjang SMP	2013	Pemerintah Kota . Pekanbaru
4	Pelopor pengembangan iptek	2014	Bupati Rokan Hulu
5	Guru inovasi pembelajaran	2014	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru

Sumber data: SLTP N 2 Rambah Hilir 2015

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan data dan fakta yang terjadi di SLTP N 2 Rambah Hilir maka penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul ***“Analisis pengaruh pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir”***.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sikap guru terhadap pelatihan yang ada di SLTP N 2 Rambah Hilir?
2. Bagaimana sikap guru terhadap peningkatan prestasi kerja guru di SLTP N 2 Rambah Hilir?
3. Bagaimanapengaruh pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sikap guru terhadap pelatihan yang ada di SLTP N 2 Rambah Hilir
2. Untuk mengetahui sikap guru terhadap peningkatan prestasi kerja guru di SLTP N 2 Rambah Hilir
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi penulis untuk mengetahui/memahami pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja serta memberikan pengalaman terhadap objek yang diteliti.
2. Bagi Akademik dapat menjadi bahan acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi/kajian yang sama.

3. Bagi Instansi diharapkan mampu memberikan masukan pemikiran untuk mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang akan berdampak pada kerja tim/organisa

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN**

Sesuai dengan petunjuk penulisan oleh Fakultas Ekonomi Pasir Pengaraian maka secara ringkas sistematika penulisan ini tersusun sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah yang secara garis besar memuat hal – hal yang menuju permasalahan yang akan dibahas dalam Proposal Penelitian ini. Dilanjutkan perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini secara garis besar memberikan gambaran tentang kajian teori, kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mencakup tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis deskriptif, analisis data penelitian, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis dan dilanjutkan pembahasan.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. Pengertian Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

###### **a) Pengertian Pelatihan**

Pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli masih terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan.

Pengertian pelatihan menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:50) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis

dalam tujuan terbatas. Menurut Dessler (2012:216) Pelatihan sebagai berikut: *"Training is the proses of teaching new employees the basic skill they need to perform their jobs"*(pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaanya.

Menurut Rivai (2010:211) bahwa Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Menurut Marthis dan Jacson (2010:301) Pelatihan adalah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan

Menurut Mangkuprawira (2011:135) mengemukakan bahwa Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Sedangkan pengertian pelatihan menurut Handoko (2009:104), adalah **Pelatihan merupakan usaha untuk**

memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut disimpulkan bahwa pelatihan bukanlah tujuan, melainkan suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan tertinggi terhadap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan. Dan pelatihan tersebut harus dilakukan secara terusmenerus agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini. Pelatihan merupakan proses tirabal balik yang bersifat membantu dan mereka yang dilatih harus aktif demi keberhasilan pelatihan tersebut agar tujuan perusahaan tercapai.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena daya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

## **b) Indikator - indikator Pelatihan**

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2009:46), diantaranya:

### 1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

### 2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

### 3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

#### 4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

#### 5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

#### 6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

Sedangkan indikator-indikator pelatihan menurut Siagian (2009 ; 190) adalah :

### 1. Partisipasi

Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan terutama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang karirnya dalam perusahaan, selain itu juga dalam pelatihan terdapat pelatih yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.

### 2. Materi Pelatihan

Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

### 3. Tingkat Kesulitan Kerja

Materi yang diberikan dalam pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.

### 4. Transfer Pengalihan

Transfer yang dimaksudkan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

## c) Manfaat Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2011:136), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Manfaat untuk pelatihan.

- a) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
- b) Memperbaiki moral pekerja.
- c) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
- d) Membantu pengembangan perusahaan.
- e) Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja manajer yang sukses.

2. Manfaat untuk individual.

- a) Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan, dan tanggung jawab.
- b) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
- c) Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pengerjaan.
- d) Menyediakan infoemasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
- e) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan.

3. Manfaat untuk personal, hubungan Manusia dan Pelaksanaan Kebijakan.

- a) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
- b) Memperbaiki hubungan lintas personal.
- c) Memperbaiki moral.
- d) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
- e) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

**d) Langkah-langkah dalam Persiapan Pelatihan**

Karyawan yang telah menjalani orientasi secara komprehensif, belum tentu dapat melaksanakan pekerjaan yang memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula dengan karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan pelatihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja.

Sebagai bagian proses pelatihan, departemen sumber daya manusia dan para manajer harus memiliki kebutuhan, tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran program pelatihan, isi dan prinsip-prinsip. Berikut ini beberapa penjelasan mengenai langkah-langkah pendahuluan dalam persiapan pelatihan menurut Handoko (2009:108), yaitu :

**1. Penilaian dan Identifikasi Kebutuhan**

Dalam memutuskan pendekatan yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian kebutuhan mendiagnosa masalah-masalah dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi sekarang, kemudian manajemen mengidentifikasi berbagai masalah dan tantangan yang dapat diatasi melalui pelatihan jangka panjang. Pelatihan juga digunakan apabila tingkat kecelakaan atau pemborosan tinggi, semangat kerja dan motivasi rendah atau masalah operasional lainnya.

## 2. Sasaran-sasaran Pelatihan

Setelah evaluasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan dilakukan, maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan. Sasaran ini mencerminkan perilaku dalam kondisi yang diinginkan.

## 3. Isi Program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran pelatihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Apapun isinya, program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Para peserta juga perlu meninjau isi program, apakah relevan dengan kebutuhan, atau motivasi mereka untuk mengikuti program tersebut rendah atau tinggi. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar perlu diperhatikan.

## 4. Prinsip-prinsip Belajar

Prinsip-prinsip belajar adalah program bersifat partisipatif, relevan dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan, semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut maka pelatihan akan semakin efektif.

#### **e)Teknik-teknik Pelatihan**

Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pelatihan manajemen menurut Handoko (2009:110) :

1. Metode on the job training yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan ditempat kerja.
2. Metode off the job training yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja, metode ini terbagi, yaitu : simulasi dan presentasi informasi.

## **2.Prestasi kerja**

### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2011:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.Simamora (2009:98) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. 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 (2012) mendapatkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, maka dari itu dalam penelitian ini hanya membahas faktor pendidikan dan pelatihan yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja.

Sutrisno (2011: 151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Manullang (2009:103) menyatakan bahwa kegunaan-kegunaan dari pada penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut. Perbaikan Prestasi Kerja, Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, Perencanaan dan pengembangan karier, Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, Ketidakakuratan informasional, Kesalahan desain pekerjaan, Kesempatan kerja yang adil, Tantangan-tantangan eksternal, Sutrisno, (2011:151) menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain : kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan, dan Keberuntungan.

Menurut Melayu hasibuan (2009:94) pengertian prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman

dankesungguhan serta waktu.Sedangkan prestasi kerja adalah karyawan yang mencapai hasilkerja dan dapat dipertanggungjawabkan baik secara kualitas maupun kuantitasdisamping bekerja secara efektif dan efisien yang pantas untuk dipromosikan untukhal ini karena hal ini menunjukkan bahwa karyawan/relawan tersebut dapatmemanfaatkan waktu dan mempergunakan hal-hal dengan baik.Prestasi kerja dapat juga hasil kerja yang maksimal dalam melaksanakantugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan/relawan yang didasarkan ataskecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tepat.

Dari beberapa definisi tersebut diatas, maka dapatlah disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu keberhasilan dari pada pekerja dalam usaha untuk menghasilkan produk untuk jasa sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

#### b.Penilaian Prestasi

Penilaian prestasi kerja adalah proses organisasi mengevaluasi atau menilaiprestasi kerja karyawan/relawan dimana diharapkan nantinya dapat memperbaiki kinerja karyawan/relawan tentang pelaksanaan pekerjaan mereka.

Di dalam sistem penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi mencakupbeberapa elemen.Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteriyang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja dan pemberian umpan balik kepadakaryawan dan manajer personalia. Meskipun manajer personalia merancang sistempenilaian prestasi kerja, akan tetapi

kebanyakan yang melakukan prestasi kerjaterhadap bawahannya pada umumnya atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan.

#### c. Tujuan Penilaian prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi antara lain :

1. Mengetahui tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kecakapan, ketrampilan yang dimilikinya
2. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (jobdescription)
3. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan/relawan yang berada dalam organisasi
4. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan/relawan
5. Melihat hasil dan mutu karyawan serta ke arah pencapaian pekerjaan yang lebih baik
6. Memberi prestasi kepada karyawan yang bersangkutan sehubungan dengan pengembangan karirnya.

#### d. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:95) indikator-indikator Prestasi Kerja, antara lain :

1. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap karyawan serta jabatannya dalam organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

## 2. Kejujuran

Penilaian disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

## 3. Kedisiplinan

Penilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

## 4. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

## 5. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## 6. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

## 7. Pengalaman

Penilai menilai pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

#### 8. Prakasa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, meniadakan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 9. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

#### 10 Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, daran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

## **B.PENELITIAN TERDAHULU TENTANG PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA**

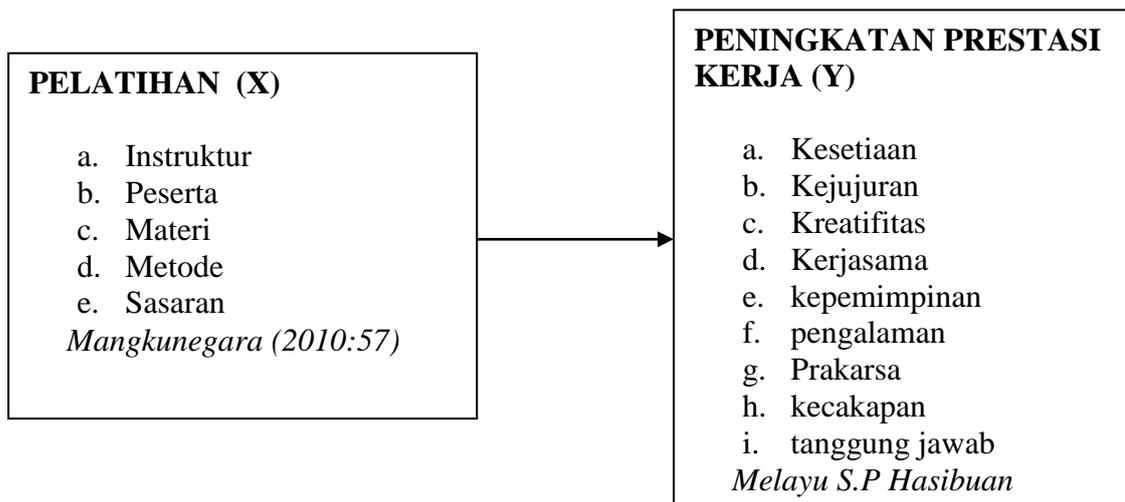
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	<b>Elfina Marlia (2007)</b>	Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT INTI Bandung.	Pendidikan dan pelatihan (variabel X) dengan prestasi kerja (variabel y)	Terdapat korelasi positif antara variabel X dengan Variabel Y, yaitu sebesar 0,9018. berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi maka besarnya koefisien korelasi menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut kuat.
2.	<b>Aniva Ari Setiana dan Tjatjuk Siswandoko (2009)</b>	Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT JAMSOSTEK Kacab Salemba Jakarta	Pendidikan dan pelatihan (variabel X) dengan prestasi kerja (variabel Y)	Pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki korelasi atau hubungan yang relatif sangat erat dengan prestasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,899 atau 89,90%. Koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) sebesar 0,808, artinya kontribusi faktor pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 80,8%, sedangkan sisanya sebesar 19,2 % disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model.
3.	<b>Martha Monroza Siagian (2010)</b>	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan	Pendidikan dan pelatihan (variabel X) dengan prestasi kerja (variabel Y)	Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment sebesar 5,6. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X ( pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y ( kinerja pegawai ) adalah sebesar 31,36%.

### C. KERANGKA KONSEPTUAL

Banyak pengertian prestasi kerja yang diungkapkan para ahli. Meskipun pengertian tersebut berbeda, tetapi tujuannya adalah sama, yaitu berakhir pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam Kerangka Konseptual mengenai hal yang akan diteliti dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur penelitian dapat dilihat gambar 2.1 sebagai berikut.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



*Sumber: Data Sekunder, 2015*

#### **D. HIPOTESIS**

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empiris (Sugiono, 2009: 159).

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

***“Diduga Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir.***

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. RUANG LINGKUP PENELITIAN**

Tempat penelitian yang akan diambil yaitu pada SLTP N 2 Rambah Hilir. Untuk mencegah pembahasan yang meluas, maka dalam penulisan proposal ini dibatasi pada penilaian terhadap Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) SLTP N 2 Rambah Hilir.

#### **B. POPULASI DAN SAMPEL**

##### **a. Populasi**

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Dalam penelitian ini populasi yang diambil Guru PNS yang berjumlah 15 orang.

##### **b. Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 15 guru PNS. Teknik pengambilan sampel ini dipakai dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kondisi sebenarnya. Alasan lainnya kenapa metode ini digunakan yaitu jumlah populasi dianggap tidak terlalu banyak dan mudah dalam mengumpulkan

datanya. Cara sensus ini biasanya dikenal dengan istilah *total sampling* atau *Complete Enumeration* yang digunakan jika jumlah populasi dari suatu penelitian tidak terlalu banyak (Prasetyo dan Jannah, 2009).

### **C. JENIS DAN SUMBER DATA**

Pengujian kebenaran hipotesis dalam Penelitian Proposal ini, maka data dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### **1. Jenis Data**

Guna mendukung penelitian maka jenis data yang digunakan sebagai berikut :

- a. Data Kuantitatif adalah data berupa angka-angka yang diperoleh dari SLTP N 2 Rambah Hilir, seperti jumlah pegawai dan data-data yang menunjang penelitian.
- b. Data Kualitatif adalah data yang diperoleh dari SLTP N 2 Rambah Hilir yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum instansi, hasil kuesioner, hasil wawancara dan data-data lain yang menunjang penelitian.

#### **2. Sumber Data**

Penelitian memerlukan data baik kuantitatif maupun kualitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian yang terdiri dari dua sumber yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu

dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada pegawai.

- b. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

#### **D. TEKNIK PENGAMBILAN DATA**

Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode :

##### **a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari:

1. Observasi (*Observation*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
2. Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, kepala seksi, beberapa pegawai untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.
3. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada pada SLTP N 2 Rambah Hilir.

### b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya.

## E. DEFENISI OPERASIONAL

Defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimanamengukur suatu variabel penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>
Pelatihan(X )	Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. (Hasibuan, 2011:70)	a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Metode e. Sasaran (Anwar Prabu Mangku Negara (2010:57)
Peningkatan Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2006:94)	a. Kesetiaan b. Kejujuran c. Kreatifitas d. Kerjasama e. kepemimpinan f. pengalaman g. Prakarsa h. kecakapan i. tanggung jawab (Malayu S.P. Hasibuan (2009:95)

## F. INSTRUMEN PENELITIAN

### 1. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian 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. Dengan demikian dapat dicapai pengukuran yang tidak hanya menggambarkan kategori atau urutan yang merupakan skala ordinal, tetapi telah dicapai skala interval (Riduwan: 2011).

**Tabel 3.2.**  
**Pengukuran Skor**

Penilaian	Kode	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	SS	A	5
Setuju	S	B	4
Netral	N	C	3
Tidak Setuju	TS	D	2
Sangat Tidak Setuju	STS	E	1

#### a. Pengujian Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk menguji keakuratan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam suatu instrument dalam pengukuran variabel. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan

pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri (Imam Ghazali, 2006:105).

Adapun rumus yang digunakan adalah

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Regresi

n : Jumlah Sampel yang diteliti

x : Variabel X (Pendidikan dan pelatihan)

y : Variabel Y (Prestasi Kerja)

Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu computer program SPSS.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghazali, 2010 : 41-42).

Rumus yang digunakan untuk mengukur reabilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{1}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = *Alpha cronbach's coefficient*

$\sigma_i$  = Varian item pertanyaan

$\sigma$  = Total varian item pertanyaan

k = Jumlah item pertanyaan

## G. TEKNIK ANALISIS DATA

### 1. Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini teknik analisa data menggunakan regresi linier sederhana. Sudjana (2009: 310) menjelaskan bahwa secara matematis analisis regresi linear sederhana dapat dirumuskan, seperti :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan (Prestasi Kerja)

X = Variabel independen (Pelatihan)

a = Konstanta (Nilai y apabila x = 0)

b = Koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = *Standard estimation of error*

Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu computer program SPSS.

## 2. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

### a. Menentukan Hipotesis

$H_1$ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir

$H_0$ : Pelatihatidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja guru PNS SLTP N 2 Rambah Hilir

### b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

### c. Menentukan t hitung dengan bantuan SPSS

### d. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df) = n-2

### e. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika t hitung < t tabel

$H_0$  ditolak jika t hitung > t tabel

### f. Membandingkan t hitung dengan t tabel

### g. Membuat Kesimpulan