**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BMKG**

**(STASIUN KLIMATOLOGI MINAHASA UTARA)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST) Pada Program Study Manajemen Bisnis*

**Oleh**

**DESTIRA G. WALELENG NIM : 14 053 079**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS**

**2018**

i

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL........................................................................................ i ABSTRAK................................................................................... .................... ii MOTTO................................................................................... ........................ iv LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN................................. ...... v LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING................................. ................. vi LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI................................. ................................... vii BIOGRAFI................................................................................... .................... viii KATA PENGANTAR ................................. ................................................... ix DAFTAR ISI................................. ................................................................... xi DAFTAR TABEL................................. ........................................................... xiv DAFTAR GAMBAR................................. ...................................................... xv DAFTAR LAMPIRAN................................. ................................................... xvi

BAB 1 PENDAHULUAN 1

1**.**1 Latar Belakang .................................................................................. 1

1.2 Identifikasi Masalah ......................................................................... 7

1.3 Perumusan Masalah .......................................................................... 7

1.4 Tujuan Dan Manfaat ........................................................................ 7

BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS 9

2.1 Konsep Variabel Pelatihan Kerja ...................................................... 9

2.1.1 Pengertian Pelatihan kerja ................................................. 9

2.1.2 Tahap-tahap pelatihan ........................................................ 11

2.1.3 Tujuan Pelatihan ................................................................ 11

2.1.4 Pelatihan Untuk Pegawai (Operasional) ............................ 13

2.1.5 Pelatihan dan Pengembangan ............................................. 14

2.1.6 Kesiapan Pegawai Dalam Menerima Pelatihan ................. 15

2.1.7 Memastikan Transfer Pelatihan Kepada Pegawai .............. 16

2.1.8 Indikator Pelatihan ............................................................. 17

2.2 Konsep Variabel Kinerja Pegawai .................................................... 18

2.2.1 Pengertian Kinerja.............................................................. 18

2.2.2 Dimensi Kinerja ................................................................. 21

2.2.3 Penilaian Kinerja ................................................................ 22

xi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2.2.4 Tujuan Sistem Penilaian Kinerja........................................ | 24 |
| 2.2.5 Persyaratan Sistem Penilaian Yang Efektif........................ | 25 |
| 2.2.6 Metode-metode Penilaian Kinerja...................................... | 27 |
| 2.2.7 Siapa yang Melakukan Penilaian Kinerja ?........................ | 28 |
| 2.2.8 Indikator Kinerja ................................................................ | 29 |
| 2.3 | Hubungan Antar Konsep................................................................... | 30 |
|  | 2.3.1 Hubungan Antar Pelatihan Kerja dan Kinerja Pegawai ..... | 30 |
| 2.4 | Kerangka Teoritik ............................................................................. | 32 |
| 2.5 | Hasil Penelitian Terdahulu................................................................ | 33 |
| 2.6 | Alur Pikir ......................................................................................... | 34 |
| 2.7 | Hipotesis ........................................................................................... | 38 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 39

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.1 | Tempat Dan Waktu Penelitian ......................................................... | 39 |
| 3.2 | Jenis Penelitian dan Metode Penelitian............................................. | 40 |
|  | 3.2.1 Jenis Penelitian ................................................................... | 40 |
|  | 3.2.2 Metode Penelitian............................................................... | 40 |
| 3.3 | Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data....................................... | 41 |
|  | 3.3.1 Jenis Data ........................................................................... | 41 |
|  | 3.3.2 Metode pengumpulan data ................................................. | 41 |
| 3.4. | Populasi dan Sampel ......................................................................... | 42 |
|  | 3.4.1 Populasi .............................................................................. | 42 |
|  | 3.4.2 Sampel ................................................................................ | 42 |
| 3.5 | Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel ................. | 43 |
|  | 3.5.1 Devinisi Operasional Variabel Pelatihan Kerja ................. | 43 |
|  | 3.5.2 Devinisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai................ | 44 |
| 3.6 | Kisi–Kisi Variabel ............................................................................ | 44 |
| 3.7 | Pengukuran Variabel......................................................................... | 45 |
| 3.8 | Metode Analisis ................................................................................ | 46 |
|  | 3.8.1 Statistik Deskriptif.............................................................. | 46 |
|  | 3.8.2 Total Skor ........................................................................... | 46 |
|  | 3.8.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas ............................... | 47 |
|  | 3.8.4 Analisis Korelasi ................................................................ | 49 |
|  | 3.8.5 Analisis Regresi Linier Sederhana ..................................... | 50 |
|  | 3.8.6 Pengujian Hipotesis............................................................ | 51 |

xii

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAN 52

4.1 Gambaran Umum Perusahaan........................................................... 52

4.1.1 Sejarah Singkat BMKG dab BMKG Staiun Klimatologi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Minahasa Utara .................................................................... | 52 |
| 4.1.2 | Lokasi dan Telepon Perusahan........................................... | 56 |
| 4.1.3 | Visi dan Misi Perusahan..................................................... | 56 |
| 4.1.4 | Sumber Daya Perusahan..................................................... | 58 |
| 4.1.5 | Struktur Organisasi Perusahan .......................................... | 58 |
| 4.1.6 | Uraian Kerja *(Job Description)..........................................* | 59 |

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN 64

5.1 Hasil analisis ............................................................................................ 64

5.2

5.3

5.3.1 Pelatihan Kerja Terhadap kinerja Pegawai .................................... 86

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5.1.1 | Karakteristik Responden ................................................................ | 64 |
| 5.1.2 | Hasil Analisis Deskriptif Statistik.................................................. | 66 |
| 5.1.3 | Total Skor Pelatihan Kerja dan Kinerja Pegawai .......................... | 71 |
| 5.1.4 | Uji Validitas dan Realibilitas ......................................................... | 73 |
| 5.1.5 | Hasil Analisis Korelasi dan Regresi............................................... | 76 |
| 5.1.6 | Analisis Grafik ............................................................................... | 80 |
| 5.1.7 | Pengujian Hipotesis ....................................................................... | 81 |
| Pembahasan.............................................................................................. 82 | | |
| 5.2.1 | Pelatihan Kerja pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa |  |
|  | Utara............................................................................................... | 82 |
| 5.2.2 | Kinerja Pegawai pada BMKG Stasiun Klimatologi |  |
|  | Minahasa Utara .............................................................................. | 83 |
| 5.2.3 | Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .................... | 84 |
| Implementasi ............................................................................................ 86 | | |

BAB VI PENUTUP 89

6.1 Kesimpulan ....................................................................................... 89

6.2 Saran ................................................................................................. 90

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

xiii

**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

**1.1 LATAR BELAKANG**

Di era MEA saat ini, kantor/instansi dapat memilih berbagai alrternatif yang dapat diambil untuk mencapai tujuan suatu kantor. Untuk mencapai tujuan tersebut suatu organisasi harus melihat kedalaman yang ada di organisasi itu sendiri, dimana semua kegiatan organisasi melibatkan sumberdaya manusia yang baik. Sumber daya manusia ini merupakan yang sangat penting dari pekerjaan, sebab ketika suatu organisasi tidak memiliki tenaga kerja/karyawan yang profesional/ kompetitif, kantor tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang digunakan telah tersedia.

Dengan demikian sistem pelatihan kerja harus bersinergi dan bermutu pada peningkatan kemampuan kerja sehingga kebutuhan kerja terpenuhi. Salah satu faktor penentu yang harus kita lakukan adalah memberdayakan seluruh lembaga pendidikan formal dan lembaga pelatihan kerja untuk mencetak tenaga kerja yang kompeten dan profesional. Dapat dikatakan pelatihan kerja menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat diartikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi baik setiap harinya.

Pekerjaan berubah setiap saat dan salah satu tanda organisasi yang hebat adalah mereka memiliki komitmen untuk terus menerus melatih dan mendidik orang-orangnya sehingga mereka memiliki pengetahuan yang terasah dalam

pekerjaan (Ken Blanchard).

52

Upaya yang harus dilakukan oleh kantor untuk menghasilkan kinerja yang baik nantinya, dapat dilakukan dengan menjalankan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya pelatihan kerja. Adapun pendapat yang dikemukakan menurut Mathis dan Jackson (2004:301) Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Pelatihan bagi pegawai merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya pelatihan pada kantor maka setiap sumber daya manusia yang ada didalamnya akan memperoleh suatu keterampilan sesuai dengan perubahan teknologi dalam waktu yang lebih cepat dari sebelumnya. Bahkan pelatihan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai untuk menjadi lebih mengerti seluk beluk pelaksanaan pekerjaan yang lebih mendalam. Selain itu pegawai dapat memahami sasaran yang akan dicapai. Melalui pelatihan pegawai dapat mengerti setiap kesulitan berupa masalah operasional yang dihadapi dan berusaha mencari solusi. Pelatihan juga merupakan sarana yang disediakan perusahaan untuk mempromosikan karyawan. Bagi karyawan baru pelatihan bermanfaat memberikan orientasi untuk karyawan tersebut lebih mengenal organisasi/ perusahaannya.

Instansi yang tidak melaksanakan pelatihan akan berdampak buruk terhadap instansi tersebut, seperti pegawai akan sulit untuk memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, pegawai tidak akan berhasil memenuhi standard

kerja seperti yang diharapkan oleh pimpinan, pegawai tidak mampu menggunakan peralatan kantor yang sesuai dengan perkembangan teknologi, bahkan pegawai tidak bisa memberikan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang lebih baik. Ketika tidak adanya pelatihan juga akan berdampak pula terhadap Frekuensi kecelakaan kerja artinya pegawai yang tidak bisa mengetahui tugasnya dengan benar, akan membuat instansi tidak bisa menjalankan tugasnya dan fungsinya sesuai dengan yang diharapkan. Bila hal ini terus di biarkan maka akan mempengaruhi kinerja/ hasil yang akan di berikan kepada perusahaan.

Pada dasarnya kemampuan pegawai ditentukan dari kualitas, kuantitas kerja serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa indikasi kemampuan tersebut dapat menunjukan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjukan tingkat kinerja yang akan dihasilkan.

Kinerja merupakan bagian penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para pimpinan dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia. kinerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan sejauh mana mutu pegawai dalam menjalankan tugas yang hasilnya sesuai dari target yang ditentukan, ketepatan waktu merupakan periode seorang pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan memaksimalkan waktu yang sudah ditetapkan.

Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Klimatologi

Minahasa Utara adalah salah satu BMKG yang ada di Sulawesi Utara dari tiga

BMKG yang ada yaitu BMKG Stasiun Klimatologi, BMKG Stasiun Meteorologi dan BMKG Stasiun Geofisika. fungsi dari BMKG adalah :

- Mengamati dan memahami fenomena meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika artinya BMKG melaksanakan operasional pengamatan dan pengumpulan data secara teratur, lengkap dan akurat guna dipakai untuk mengenali dan memahami karakteristik unsur-unsur meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika guna membuat prakiraan dan informasi yang akurat;

- Menyediakan data, informasi dan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika kepada para pengguna sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka dengan tingkat akurasi tinggi dan tepat waktu;

- Mengkoordinasi dan Memfasilitasi kegiatan sesuai dengan kewenangan BMKG, maka BMKG wajib mengawasi pelaksanaan operasional, memberi pedoman teknis, serta berwenang untuk mengkalibrasi peralatan meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- Berpartisipasi aktif dalam kegiatan internasional artinya BMKG dalam melaksanakan kegiatan secara operasional selalu mengacu pada ketentuan internasional mengingat bahwa fenomena meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika tidak terbatas dan tidak terkait pada batas batas wilayah suatu Negara.

- Tata Usaha mempunyai fungsi yaitu mengelola berbagai kegiatan adminstrasi seperti surat menyurat, informasi dan data kepegawaian, penyimpanan dokumen dan berbagai kegiatan administrasi lainnya.

BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara memberikan pelayanan informasi data curah hujan yang cepat, tepat dan akurat. Pelayanan informasi data ini bertujuan untuk membantu masyarakat agar dapat mengetahui kondisi curah hujan yang ada di daerah-daerah tertentu di wilayah sulawesi utara. Data curah hujan ini dibutuhkan bukan hanya oleh masyarakat sekitar, tetapi juga organisaasi atau lembaga lainnya seperti pihak kontraktor untuk melaksanakan proyek pembangunan, dan pihak lain yang membutuhkan. Hasil data BMKG ini secara rutin di kirim ke BMKG Pusat yang ada di Jakarta.

Berdasarkan pengamatan penulis pada kantor BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara, terdapat masalah sumber daya manusia yaitu beberapa pegawai yang kurang terampil dalam mengoperasikan peralatan kantor seperti komputer dengan menggunakan perangkat lunak microsoft office ( word dan exel). Terdapat juga beberapa pegawai yang tidak ada kemauan untuk belajar lebih tentang komputer, maka akan berdampak pada standar kerja yang tidak bisa dicapai oleh pegawai tersebut. Bahkan ada tugas yang hanya terpusat pada pegawai yang mengetahui tentang komputer. Hal ini terjadi dikarena BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara belum pernah melakukan pelatihan kerja. Inilah yang mengindikasikan terjadi masalah pada pekerjaan pegawai, bahwa pelatihan kerja perlu untuk dilakukan agar kinerja yang akan dihasilkan pegawai akan maksimal.

Apabila hal ini dibiakan maka akan berdampak pada kinerja pegawai, dimana dari hasil pengamatan, penulis melihat beberapa pegawai yang masih bergantung pada atasan dalam bekerja artinya pegawai tersebut sering menunggu istruksi dari pimpinan, ada juga pegawai yang mengalihkan tugas kepada pegawai lain yang lebih trampil dalam menggunakan komputer atau teknologi dalam menyelesaikan tugasnya. Serta pegawai yang kurang memanfaatkan waktu dalam bekerja dan tidak berkreativ dalam menyelesaikan tugas. Bahkan beberapa pegawai kurang bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dengan demikian pelatihan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BMKG (Stasiun Klimatologi Minahasa Utara). Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul :

“**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BMKG (Stasiun Klimatologi Minahasa Utara).**

**1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah yang akan penulis teliti adalah :

1. Ada beberapa pegawai yang bekerja dibagian Tata usaha yang kurang mengetahui cara mengoperasikan komputer (microsoft word dan microsoft exel.

2. Beberapa pegawai tidak ada kemauan untuk belajar dan mencari tahu tentang komputeisasi.

3. Ada beberapa tugas yang hanya terpusat pada pegawai yang mengetahui tentang teknologi dan komputer.

4. Disebabkan ketidaktahuan mengenai komputer maka tugas menjadi menumpuk dan berdampak pada penurunan kinerja.

**1.3 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang akan penulis teliti yaitu ; “Apakah pelatihan kerja dapat mempengaruhi tingkatan kinerja pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Klimatologi Minahasa utara ?”

**1.4 TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT**

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh gambaran tentang pelatihan kerja pegawai pada

BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara

2. Untuk memperoleh gambaran tentang kinerja pegawai pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara.

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah :

**1. Bagi Penulis**

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan dan dukungan tehadap teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya teori pelatihan kerja dan kinerja.

**2. Bagi Almamater**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan informasi kepada peneliti selanjutnya, khususnya pada penelitian mengenai pelatihan kerja serta dampaknya bagi kinerja.

**3. Bagi Kantor**

Bagaimana pimpinan kantor menfasilitasi sehingga diberikannya pelatihan kepada pegawai sampai pada mengevaluasi apakah pelatihan itu dapat memberikan hasil yang baik bagi pegawai.

**BAB II**

**KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

**2.1 Konsep Variabel Pelatihan Kerja**

**2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistemitis dan terorganisir dimana pegawai non menejerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan dimulai biasanya dengan orientasi yakni suatu proses dimana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai performance tertentu.

Pengertian Pelatihan menurut Dessler (1997:263), dalam Subekhi dan

Jauhar (2012:70), mendefinisikan Pelatihan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk

menjalankan pekerjaan mereka. Adapula menurut Nawawi (2005:208), dalam

Subekhi (2012:70), mendefinisikan pelatihan adalah program-program yang memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/kantor. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja degan ketrampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2013:113), Pelatihan adalah suatu usaha

untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam

52

melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaaan. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif mencapai sasaran yang ditentukan. Menurut

Simamora dalam Sinambela (2012:209), Pelatihan adalah serangkaian aktivitas

yang dirancang untuk meningkatkan keahllian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

Selanjutnya Menurut Sumarsono dalam Sinambela (2012:209), Pelatihan

Merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga miningkatkan ketrampilan kerja, dengan demikian meningkatkan produktivitass kerja. Adapun pendapat dari

Departemen Pendidikan Nasional dalam Sinambela (2012:209), Pelatihan adalah

proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pegawai yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan adalah untuk meningkatkan kopetensi dan dipertahankan SDM yang kompeten.

Adapun pendapat menurut Ivancevich, Lorenzi, Skinner, Crosby dalam

Sinambela (2012:209), Pelatihan merupakan suatu proses yang sistimatis untuk mengubah prilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya

menurut Kurzt dalam Sinambela (2012:209), Pelatihan adalah ssuatu proses yang

sistematis untuk mengembangkan ketrampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencaapai tujuan organisasi yang yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas maka penulis menarik suatu kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pengajaran untuk meningkatkan kopetensi dan pengetahuan seseorang/pegawai sehingga pegawai lebih memahami tugas dan tanggungjawab yang diembankan kepadanya

**2.1.2 Tahap-tahap Pelatihan**

Tahapan-tahapan dalam pelatihan merupakan proses penentuan kebutuhan pelatihan yang dilakukan secara sisstematis dan objektif. Program pelatihan

mempunyai tiga tahap aktivitas menurut Bernadin & Russell dalam Rosidah

(2009:223), yang mencakup ;

a) penilaian Kebutuhan Pelatihan (Need assesment), mengumpulkan informasi untuk menentukan, dibuthkan atau tidaknya program pelatihan.

b) Pengembangan Program Pelatihan (Development), Berujuan untuk merancang lingkungan oelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.

c) Evaluasi Program Pelatihan (Evaluation), Mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.

**2.1.3 Tujuan Pelatihan**

Tujuan diadakannya pelatihan kepada para pegawai dalam suatu organisasi untuk membuat para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Adapun tujuan pelatihan yang dikemukakan oleh Byars & Rue dalam Sofyandi (2013:114) :

a) *Reduce learning time to teach acceptable performance*

Dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakann pegawai untuk memperoleh ketrampilan akan lebih cepat. Pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.

b) *Improve performance on present job*

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.

c) *Attitude formation*

Pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para pegawai, kerja sama antar pegawai dan loyalitas terhadap kantor/organisasi.

d) *Aid in solving operation problem*

Pelatihan membantu menyelesaikan masalah-masalah operasional kantor sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor trunover.

e) *Fill manpower needs*

Pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan pegawai memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan prusahaan.

f) *Benefits to employee themselves*

Pelatihan diharapkan para pegawai akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga pegawai tersebut akan semakin berharga

bagi kantor. Selain itu akan juga menambah nilai dari pegawai tersebut yang akann membuat pegawai yang bersangkutan memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa kepuasan dalam dirinya.

**2.1.4 Pelatihan Untuk Pegawai (Operasional)**

a. Motivasi, semakin tinggi motivasi seseorang, semakin cepat orang itu mau dan mampu mempelajari atau pengetahuan yang baru. Latihan sebagai alat, haruslah dihubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai karyawan (seperti upah yang lebih tinggi, kedudukan yang lebih memberi kenyamanan).

b. Laporan kemajuan pelatihan karyawan, Laporan kemajuan karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang karyawan telah memahami pengetahuan yang baru diperolehnya.

c. *Reinforcement,* apabila suatu ketrampilan sedang dipelajari, proses belajar hendaknya diperkuat dengan pengakuan dan penghargaan (memberi hadiah jika prestasi lebih) mupun dengan memberi teguran (jika terja kekurangan). Manajer latihan harus bisa menentukan agar setiap penghargaan atau teguran dikaitkan dengan prilaku (produktif) dari karyawan.

d. Praktik, mempraktekan apa yang dipelajari, merupakan hal yang sangat penting. Karyawan peserta latihan harus bisa mempraktekan ketrampilan yang baru diperolehnya pada suasana pekerjaan dan keadaan yang sesungguhnya.

e. Perbedaan Individual, meskipun pelatihan kelompok lebih ekonomis, namun harus diingat bahwa manusia itu pada hakikatnya adalah unik. Mereka

secara individual berbeda satu sama lain. Karena itu latihan yang irama perjalanannya disesuaikan dengan kecepatan individual.

**2.1.5 Pelatihan dan Pengembangan**

Penggunaan istilah pelatihan *(traing)* dan pengembangan (*development)*, sangatlah penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Menurut wexley dan Yulk

dalam Mangkunegara (2014:50), pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-

istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Adapula yang mendefinisikan Pelatihan dan pengembangan

yaitu Sikila dalam Mangkunegara (2014:50), suatu proses mendidik jangka

pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai nonmanajerial mempelajri pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Meskipun pelatihan sering digunakan dengan pengembangan, kedua istilah

itu tidak sama. Seperti yang dikemukakan oleh Andrew dalam Mangkunegara

(2014:50), pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berfokus pada memberi ketrampilan khusus atau

membantu pegawai dalam memperbaiki kekurangan dalam kinerja, namun pelatihan sebaliknya merupakan upaya memberi kemampuan kepada pegawai, kemampuan yang akan diperlukan organisasi dimasa yang akan datang.

**Tabel 2.1**

**Tabel Perbedaan Pelatihan Dan Pengembangan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Pelatihan | Pengembangan |
| Fokus | Pekerjan saat ini | Pekerjaan saat ini dan  yang akan datang |
| Ruang  Lingkup | Karyawan secara keseluruhan | Kelompok kerja atau organisasi |
| Kerangka  Waktu | Segera jangka pendek | Jangka panjang |
| Sasaran | Memperbaiki kekurangan | Mempersiapkan tuntutan kerja dimasa yang akan datang |
| Aktifitas | Menunjukan/memperlihatkan | Pembelajaran |

*Sumber : Hasil Olahan Peneliti tahun 2018*

Selain itu pelatihan bisa langsungkan ditempat kerja atau ditempat yang disimulasikan ditempat kerja. proses pelatihan disokuskan pada pelaksanaan dan penerapan kantor serta pengetahuan kepada pelaksanaan tugas tertentu. umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasan atau peningkatan ketrampilan.

**2.1.6 Kesiapan Pegawai Dalam Menerima Pelatihan**

Kesiapan pelatihan mengacu kepada apakah (1) Karyawan memiliki karakteristik pribadi (kemampuan, sikap, keyakinan, dan motivasi) yang membutuhkan untuk mempelajari isi program dan menerapkannya pada pekerjaan

dan (2) lingkungan pekerjaan yang menfasilitasi pembelajaran dan tidak mengganggu kinerja, (Kaswan 2011:80).

Alasan yang mendesak dilakukannya pelatihan adalah kinerja yang kurang atau dibawah standar. Kinerja yang kurang ditandai dengan keluhan pelanggan, tingkat kinerja yang rendah, dan lain-lain. Indikator lain dibutuhkannya pelatihan jika pekerjaan berubah sedemikian rupa sehingga tingkat kinerja saat ini perlu ditingkatkan atau karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas baru. Motivasi untuk belajar merupakan keinginan pegawai peserta pelatihan untuk mempelajari isi program pelatihan.

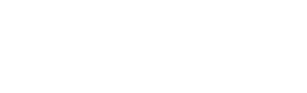
**2.1.7 Memastikan Trasfer Pelatihan Kepada Pegawai**

Menurut Baldwin dalam Kaswan (2012:135), Transfer pelatihan

merupakan penerapan pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku dalam pelatihan pada situasi kerja dan selanjutnya memeliharanya selama periode waktu tertentu.

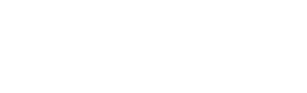
Gambar 1. Dalam gambar tersebut menunjuk pada bagaimana transfer pelatihan itu berjalan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi transfer pelatihan diataranya 1) Iklim Transfer, 2) Dukungan Manajer, 3) Dukungan Teman Sejawat, 4) Kesempatan Menggunakan kemampuan yang dipelajari, 5) Dukungan Teknologi, 6) Ketrampilan manajemen diri. Seperti disebutkan terlebih dahulu, pembelajaran dipengaruhi oleh lingkungan belajar (seperti kebermaknaan materi dan kesempatan untuk praktek dan umpan balik) dan kesiapan karyawan untuk pelatihan ( misalnya efektivitas diri dan tingkat ketrampilan dasar. Jika tidak ada pembelajaran yang terjadi dalam program pelatihan , transfer tidak akan terjadi.

Ketrampilan manajemen diri

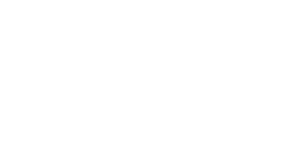
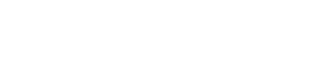


Iklim Transfer Dukungan

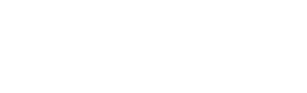
Teknologi



Transfer Pelatihan



Dukungan Manajer

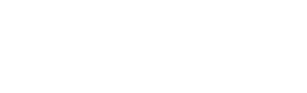


Kesempatan Menggunakan kemampuan yang

dipelajari

Dukungan Teman

Sejawat



*Sumber: Hasil olahan peneliti tahun 2018*

**Gambar 2.1**

**Faktor-Faktor Yang Mempengruhi Transfer Pelatihan**

**2.1.8 Indikator Pelatihan**

Indikator yang mempengaruhi pelatihan menurut Bernadin dan Russell

dalam Kaswan (2012:96) yaitu :

1. Meningkatkan Kompetisi

Trampil dalm teknik menyelesaikan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

2. Perubahan dalam teknologi dan komputerisasi

Memanfaatkan teknologi dan komputerisasi yang ada di organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan, trampil menggunakan teknologi daan

komputerisasi, dan memiliki kemauan untuk mempelajari perkembangan teknologi dan komputerisasi dalam bekerja.

3. Perubahan dalam tenaga kerja

Mempu beradaptasi dalam keputusanorganisasi, mampu bekerja sama (TeamWork) dalam pekerjaan, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

**2.2 Konsep Variabel Kinerja Pegawai**

**2.2.1 Pengertian Kinerja**

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan atau manajer. Kinerja berasal dari pengerian *performanc,* ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaiman proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7), kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Adapula yang menggatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicpai oleh seseorang). Pengertian kinerja (perstasi kerja)

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dalam Subekhi (2012:195), Kinerja merupakan suatu

fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengajarkan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakananya. Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pertanyaan dalam kantor. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya kantor untuk mencapai tujuannya.

M. B. Tika dalam Subekti (2012:194), pengertian kinerja telah dirumuskan

oleh beberapa ahli manajemen sebagai berikut :

a) Stoner (1978), mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.

b) Bernardil dan Russel (1993), Mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

c) Handoko mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

d) Suntoro dalam Panji, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Adapun definisi kinerja menurut Prawirosentono dalam Sinambela

(2012:5), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut

Robbins dalam Sinambela (2012:5), Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi

terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Sedangkan menurut Rivai dalam Sinambela (2012:6), Kinerja adalah hasil

atau tingkat keberhasilan seseorang atau 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 dan telah disepakati bersama. Menurut Withmore dalam Sinambela

(2012:6), Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan menetapkan standar tertentu. Menurut Hersey and

Blanchard dalam Mangkuprawira (2009:219), Kinerja merupakan suatu fungsi

dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif mengerjakan sesuatu

tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentu kinerja individu perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaian melalu penulisan pertanyaan-pertanyaan tetang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Kinerja yang baik akan diperbaiki oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan ketrampilan melakukannya, oleh kerenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil pencapaian yang dilakukan oleh sesorang/pegawai terhadap tanggungjawab/tugasnya dengan waktu yang telah disediakan, sehingga bisa memenuhi tujuan kantor.

**2.2.2 Dimensi Kinerja**

Kinerja memiliki tiga dimensi yaitu kemampuan, motivasi dan meluang. Ketiga dimensi tersebut saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang

lain. Selanjutnya, Donnelly, Gibson, dan Ivancevich dalam Sinambela (2012:11)

mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor:

a) Harapan mengenai imbalan b) Dorongan

c) Kemampuan, kebutuhan dan sikap

d) Persepsi terhadap tugas

e) Imbalan internal dan eksteral

f) Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja

**2.2.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan. Banyak jenis program penilaian kinerja yang dapat digunakan dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja adalah alat yang bermanfaat tidak hanya mengevaluasi kerja dari para karyawan tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai. Motivasi pegawai untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan bantuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik kinerja masa lalu dan pengembangan. Menurut Sofyandi ( 2013:125), Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan.

Menurut Huat dan Torrington dalam Kaswan (2012:211) ada sejumlah

alasan mengapa penilaian kinerja perlu dilakukan. Paling tidak ada dua alasan , yaitu alasan untuk kepentingan manajemen dan alasan untuk karyawan itu sendiri. Bagi manajemen, penilaian kinerja diperlukan karena alasan-alasan sebagai berikut :

a) Mengemukan talentanya secara efektif, untuk memastikian bahwa kemampuan-kemampuan individual digunakan seefektif mungkin dalam organisasi, tanpa ada talenta yang terabaikan.

b) Pelatihan, untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sehingga kontribusi karyawan terhadap perkembangan organisasi dimasa yang akan datang dapat ditingkatkan dan sehingga para keryawan tumbuh, menjadi lebih trampil dan percaya diri dan memberikan sejumlah prospek karyawan.

c) Promosi, membantu keputusan promosi dengan memberikan informasi mengenai kajian dan perencanaan sebelumnya untuk pengembangan.

d) Perencanaan, untuk mengidentifikasi kekurangan ketrampilan dan kebutuhan suksesi.

e) Kewenangan, untuk memelihara hirarki kewenangan dengan menegasskan ketergantungan bawahan terhadap mereka yang melaksanakan penilaian.

Bagi karyawan, penilaian kinerja dalam organisasi diperlukan karena sejumlah alasan, yang diantaranya :

a) Kinerja, kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan.

b) Motivasi, keyakinan kembali dan pengarahan yang seharusnya berasal dari penilaian yang efektif dapat meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat pekerjaan itu.

c) Karir, individu dapat memperolah petunjuk dan indikator tentang perubahan- perubahan kerja yang mungkin

d) Umpan Balik, merupakan tindak lanjut dari penilaian kinerja yang brrtujuan mengakui dan mendorong kinerja unggul sehingga tetap berkelanjutan, mempertahankan perilaku yang dapat diterima, dan mengunah prilaku karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi standar organisasi.

**2.2.4 Tujuan Sistem Penilaian Kinerja**

Menurut Kaswan (2012:213), penilaian kinerja memainkan peran penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan. Dalam hal ini penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuuk menilai kinerja karyawan. organisasi biasanya melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan, diantaranya :

a) Penilaian memberi justifikasi, oganisasi secara resmi untuk mengambil keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol ; membina karyawan berkinerja kurang; melatih, memindahkan, atau mendisiplinkan yang lain; meningkatkan imbalan (atau tidak); dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja.

b) Penilaian, digunakan sebagai kriteria dalam validitas tes. Yaitu, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes mempridiksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi, jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau pertimbangan diluar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilaian tidak dapat digunakan untuk tujuan itu.

c) penilaian memberi umpan balik, kepada pegawai dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan pribadi dan karir.

d) penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.

e) Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangankan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja yang tidak efektif.

f) Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggungjawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.

g) Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal- hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.

h) Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventasrisasi keterampilan dan perencanaan SDM.

i) penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada (seperti pelatihan, koompensasi) yang efektif.

**2.2.5 Persyaratan Sistem Penilaian Yang Efektif**

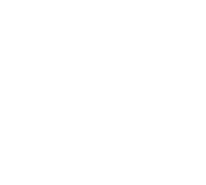
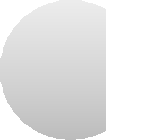
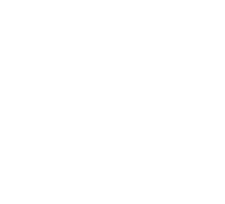
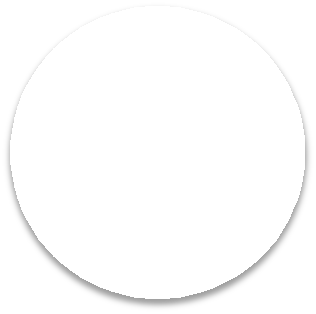
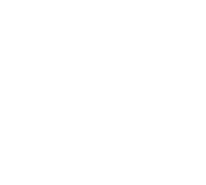
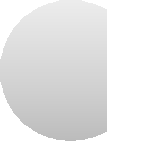
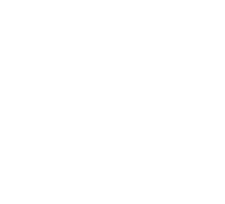
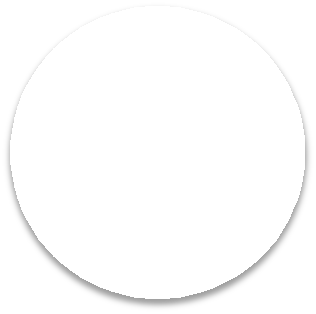
Menurut Kaswan (2012:218), secara legal dan ilmiah, persyaratan utama sistem penilaian adalah keesesuaian strategis, valid/absah, relevan, sensitif, reliable/dapat dipercaya, akseptable/dapat diterima. Praktis, dan spesifik.

a) Kesesuaian Strategis adalah sejauh mana sistem manajemen/ penilaian kinerja mendatangkan kinerja pekerjaan yang sesuai dengan strategis, sasaran dan budaya organisasi. Kesesuaian strategis menekan kebutuhan sistem penilaian kinerja untuk memandu para karyawan dalam memberi kontribusi dalam kesusksesan kantor.

b) Validitas adalah sejauh mana ukuran kinerja mengukur semua yang relevan dan hanya aspek-aspek kinerja yang relevan. Agar ukuran kinerja valid, ukuran itu tidak boleh kurang atau terkontaminasi. Seperti dilihat pada gambar dibawah ini salah satu gambar menggambarkan kinerja pekerjaan yang sebenarnya, semua aspek kinerja yang relevan dengan suksesan pekerjaan. Disisi lain, kantor harus menggunakan ukuran kinerja, seperti penilaian kinerja oleh atasan atas dasar sejumlah dimensi atau ukuran kinerja, seperti penilaian kinerja oleh atasan atas dasar sejumlah dimensi atau ukuran hasil objektif terhadap pekerjaan. Validitas berkaitan dengan memaksimalkan urusan antara antara kinerja pekerjaan yang sebenarnya dengan ukuran kinerja pekerjaan.ukuran kinerja dikatakan kurang jika tidak mengukur seluruh aspek

kinerja.

Kinerja pekerjaan



Pekerjaan aktual yang sebenarnya

*Sumber: Kaswan 2012:219*

**Gambar 2.2**

**Kontaminasi Dan Defisiensi Ukuran Kinerja Pekerjaan**

c) Relevansi, mengisyaratkan ada kaitan yang jelas antara standar kinerja untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, antara unsur-unsur kritis pekerjaan melalui analisis pekerjaan dengan dimensi-dimensi yang diukur dalam formulir penelitian.

d) Sensitivitas mengisyaratkan bahwa sistem penilaian kinerja dapat membedakan karyawan yang berkinerja efektif dengan yang tidak efektif. Jika tidak, dan karyawan terbaik terbaik dinilai tidak berbeda dari karyawan yang berkinerja paling buruk, selanjutnya sistem penilaian penilaian itu tidak dapat digunakan administrative, tentu hal itu tidak akan membantu karyawan berkembang, dan akan melemahkan motivasi baik pimpinan maupun karyawan.

e) Reabilitas, persyaratan lain sistem penilaian yang sehat adalah reable/dapat dipercaya. Dalam konteks ini reabilitas berarti konsistensi penilaian. Untuk karyawan tertentu, penilaian yang dibuat para penyelia yang bekerja secara mandiri tanpa ada kerjasama seharusnya mendekati kesepakatan. Tentu para penilai dengan perspektif yang berbeda mungkin kinerja kerja karyawan dengan cara yang sangat berbeda. Agar dapat memberi data yang dapat dipercaya, setiap penyelia harus memiliki kesempatan yang cukup untuk

mengamati apa yang telah dilakukan karyawan dan konsisi dimana karyawan itu bekerja.

**2.2.6 Metode-Metode Penilaian Kinerja**

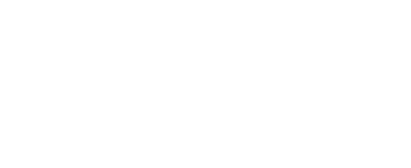
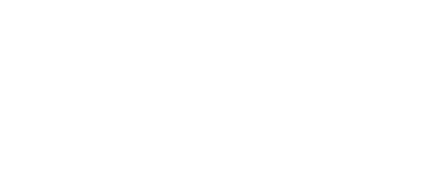
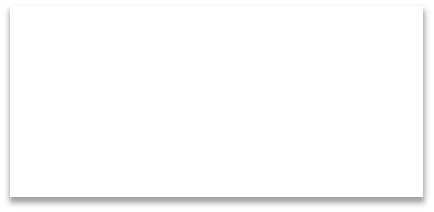
kinerja dapat dinilai dengan menggunakan beberapa metode, yang dapat dikategorikan kedalam empat kelompok, seperti yang ada dalam gambar dibawah

ini dalam Kaswan (2012:221)

**Metode Penilaian Kategori**

 Skala Penilaian

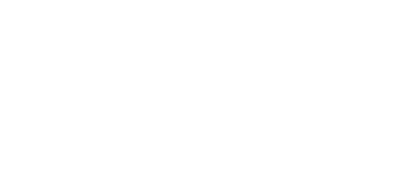
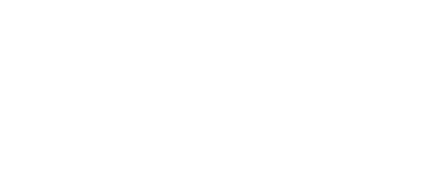
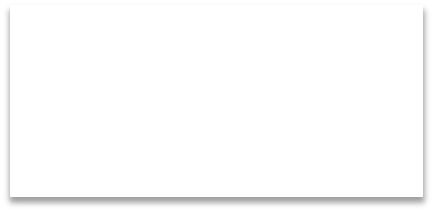
Grafik



 Daftar Periksa

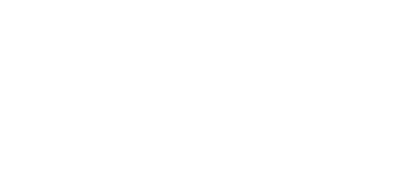
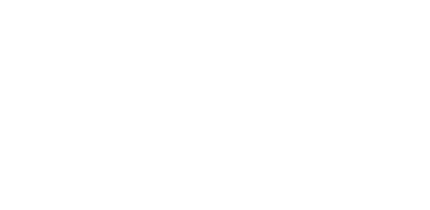
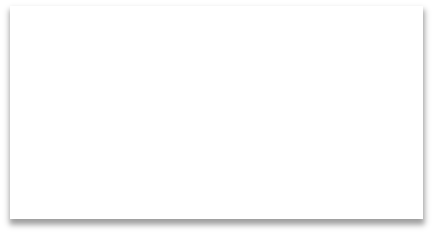
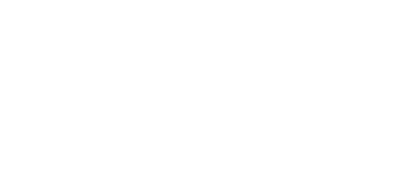
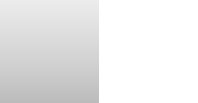
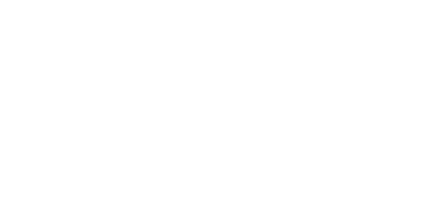
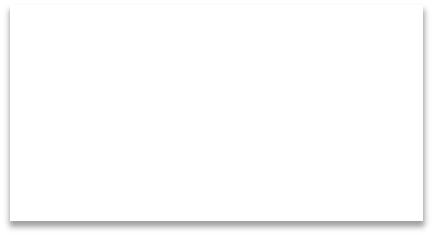
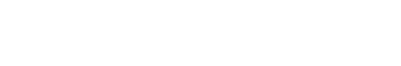
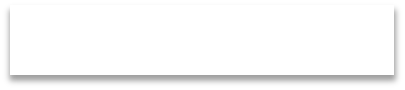
**Metode Perbandingan**

 Peringkat



 Distribusi Normal

**Metode Penilaian Kerja**



**Metode Tujuan/Prilaku**

 Pendekatan

Penilaian

 Managemen By

Objecktive (MBO)

**Metode Naratif**

 Kejadian Kritis

 Esai

 Tinjauan Lapangan

*Sumber : Kaswan 2012: 221*

**Gambar 2.3**

**Metode Penilaian Kinerja**

**2.2.7 Siapa yang melakukan penilaian kinerja?**

Persyaratan yang paling mendasar untuk penilai/penyelia adalah dia harus memiliki kesempatan yang cukup mengamati kinerja karyawan selama waktu tertentu.

a) Atasan Langsung, keuntungan penilaian ini bahwa atasan mereka merupakan orang yang paling akrab dengan kinerja karyawan, dan dalam banyak hal, dia mempunyai kesempatan terbaik untuk mengobservasi kinerja pekerjaan yang sebenarnya. Selain itu, atasan langsung mungkin yang paling baik menghubungkan kinerja karyawan denggan apa yang seharusnya dicapai departemen atau organisasinya.

b) Teman sekerja/sejawat, Teman kerja kadang-kadang memberikan perspektif tentang kinerja yang berbeda dari sudut pandangan atasan langsung. Dengan demikian, seorang anggota tim lintas fungsi mungkin ada dalam posisi lebih baik menilai anggota tim lain dari pada anggota tim lain dari pada tim atasan langsung. Kenyataannya, teman kerja ternyata memberikan penilaian kinerja yang benar-benar yang benar-benar valid pada beberapa keadaan atau *setting.*

c) Bawahan penilaian oleh bawahan bisa merupakan input yang berguna bagi perkembangan atasan, dan penilaiannya memiliki kualitas yang tinggi untuk ketika digunakan untuk tujuan yang seperti itu. Bawahan tahu secara langsung bagaimana atasan/manajer memperlakukan mereka, sejauh mana atasan sebenarnya mendelegasikan pekerjaannya, seberapa baik dia berkomunikasi, jenis gaya kepemimpinan yang dia amat nyaman, daan sejauh mana dia merencanakan dan mengorganisasikan pekerjaannya.

d) Penilaian-Diri sendiri, kesempatan berpartisipasi dalam proses penilaian kinerja, terutama jika penilaian itu dipadukan dengan penetapan tujuan, meningkatkan motivasi karyawan, dan mengurangi sifat defensifnya selama

wawancara penilai. Akan tetapi, salah satu masalah dari penilaian terhadap diri sendiri adalah kecenderungan karyawan memberi nilai yang lebih.

e) Penilaian dari pihak lain, penilaian mungkin saja dilakukan oleh pihak pihak lain. Para ahli dari luar mungkin dipanggil untuk meninjau kinerja para karyawan kantor/organisasi tertentu.

**2.2.8 Indikator Kinerja**

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja secara individual maupun secara kelompok dengan sasumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernadin dan Russel (2006:76) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Yaitu meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan

3. Ketepatan waktu

Yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau di harapkan pelaksanaan kegiatan.

4. Kemandirian

Tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawaas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

**2.3 Hubungan Antar Konsep**

**2.3.1 Hubungan Antar Pelatihan Kerja dan Kinerja Pegawai**

Suatu pelatihan sangat mempengaruhi kemampuan para pegawai ketika akan melaksanakan suatu pekerjaan. Pelatihan bisa dikatakan baik ketika pelatihan tersebut bisa diterima dan dimengerti oleh para penerima/pegawai. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan prilaku spesifik yang akan meningkatkan kinerja pegawai, pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan suatu organisasi.

Menurut kaswan (2012:99) pelatihan membantu menumbuhkan minat dan meningkatkan pelayanan pegawai dengan memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada pegawai agar bisa menjadi lebih baik. Keberhasilan kantor pada dasarnya ditopang oleh para pegawai yang ada, bagaimana pegawai bisa mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan benar. Untuk itu kantor harus memikirkan bagaimana cara untuk membuat para pegawai melakukan tugasnya dengan benar. Apabila semua telah tersedia dan telah sesuai, otomatis akan berdampak baik pada kinerja pegawai, juga sebaliknya apabila pelatihan tidah dilakukan maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Laras Prabowo Putri dengan judul serupa yaitu “Pengaruh Pelatihan Kerja pada Karyawan PDAM Kota Malang” dengan hasil penelitian yang menunjukan bahwa besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Malang berimplikasi Positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka diduga terdapat pengaruh langsung positif antara Pelatihan Kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada suatu organisasi kantor. Dimana semakin baik Pelatihan Kerja akan mampu meningkatkan kinerja Pegawai.

**2.4 Kerangka Teoritik**

Kerangka Berfikir Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap pegawai untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para pegawai tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan mempersiapkan pelatihan terhadap para pegawai. Pelatihan yang baik tidak lepas dari para pegawai yang siap menerima pelatihan yang akan diberikan. Dalam pelatihan tersebut tidak lepas dari pengetahuan, kemampuan dan teknologi, yang akan menunjang proses pelatihan. Apabila organisasi telah mempersiapkan hal-hal tersebut, tentunya para pegawai akan mengetahui lebih lagi tentang tanggungjawabnya dalam bekerja. Pegawai harus mempunyai gairah kerja dan ingin mengetahui

sebenarnya apa yang akan dilakukan, apabila hal-hal tersebut telah disiapkan maka kinerja pegawai dapat dikatakan tinggi/baik.

Berdasarkan perrnyataan diatas bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun kerangka berpikir yang

dapat digambarkan 2.3 sebagai berikut :

Pelatihan

Kerja (X)

Tujuan Pelatihan

 Memperoleh Ketrampilan

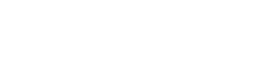
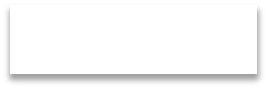
 Meningkatkan Prestasi

 Mmembentuk Sikap

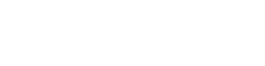
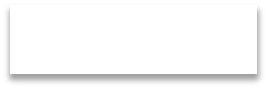
 Menyelesaikan Masalah

 Mempunyai kemampuan

Kinerja



Pegawai (Y)



*Sumber: Hasil Olahan Peneliti Tahun 2018*

|  |  |
| --- | --- |
| Evektivitas |  |
|  |
|  | |
| Efesiensi |  |
|  |

**Gambar 2.3**

**Kerangka Berpikir**

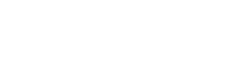
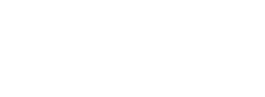
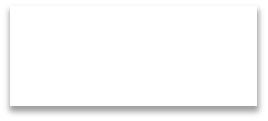
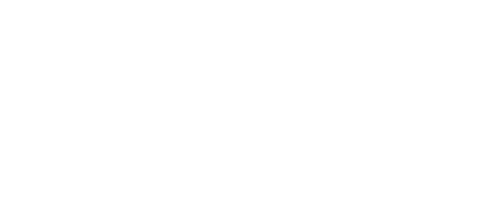
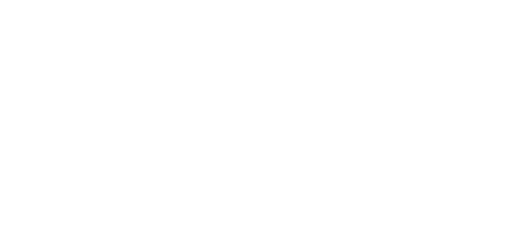
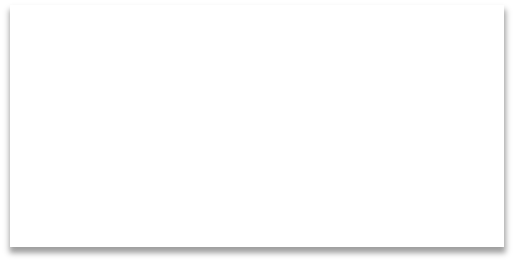
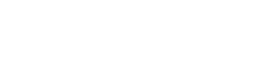
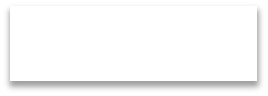
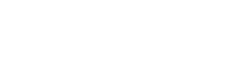
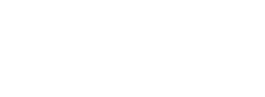
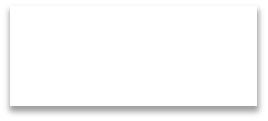
**2.5 Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian terdahulu ini menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti menga ngkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian peneliti.

**Tabel 2.2**

**Penelitian Terdahulu**

No Peneliti Judul



Penelitian

Variabel

Penelitian

Metode

Penelitian

Hasil

Penelitian

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Laras | Pengaruh | Variabel | Teknik | Pelatihan kerja |
|  | Prbowo | Pelatihan | Independen | Analisis | berpengaruh |
|  | Putri | Kerja | Pelatihan Kerja | Data | paling besar |
|  |  | Terhadap | dan Variabel | Analisis | Pada Kinerja |

Kinerja

Karyawan

Pada PDAM Kota Malang

Dependen

Kinerja

Karyawan

Linier

Berganda

Karyawa

2 Dian

Kurniawat

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

pada Kantor Balai Pelestarian Cagar

Budaya

Variabel Independen Pelatihan dan Variabel Dependen Kinerja

Pegawai

Teknik Analisis Data Analisis Deskriptif Dan Analisis

Jalur (*path analysis)*

Pelatihan Berpengaruh secara simultanTerha dap Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | Karisma  Sakta | Pengaruh  Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai  Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun | Variabel  Independen Pelatihan Variabel Dependen Kinerja Pegawai | dan | Teknik  Analisis Data Analisis Regresi Sederhana | Pelatihan  Memberikan Kontribusi Yang Tinggi Terhadap Kinerja Pegawai |
| 4 | I Wayan Sutya Edy Kumara | Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel | Variabel Independen Pelatihan Variabel Dependen Kinerja/ | dan | Teknik Analisis Data Analisis Jalur | Pelatihan Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Karyawan |

Satriya Karyawan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5 | Very | Pengaruh | Variabel |  | Teknik | Pelatihan |
|  | Mahmudhi | Pelatihan | Independen |  | Analisis | Akan Mampu |
|  | tya | Terhadap | Pelatihan | dan | Data | Menaikan |
|  | Rudhaliaw | Kemampuan | Variabel |  | Analisis | Kinerja Lebih |

an Kerja Dan

Kinerja

Dependen

Kemampuan

Deskriptif

dan Analisis

Besar Jika

Melalui

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Karyawan |  | Kerja | Dan | Jalur | Peningkatan |
| Pada | PT | Kinerja |  |  | Kemampuan |
| Telkom |  | Karyawan |  |  | Kerja |
| Indonesia, |  | | | | |
| Tbk |
| Kandatel |
| Malang |

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti tahun 2018*

**2.6 Alur Pikir**

Gambar 2.3 pada prinsipnya merupakan alur pemikiran yang memperjelas penalaran sehingga sampai pada jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Bertolak dari latar belakang masalah dan kajian teori, maka alur pikir penelitian ini adalah :

Berdasarkan Pengamatan yang dilakukan oleh penulis, pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara, penulis mendapati beberapa identifikasi masalah yang terjadi pada BMKG Stasiun Klimatologi Minaha Utara, sebagai berikut :

5. Ada beberapa pegawai yang bekerja dibagian Tata usaha yang kurang mengetahui cara mengoperasikan komputer (microsoft word dan microsoft exel.

6. Beberapa pegawai tidak ada kemauan untuk belajar dan mencari tahu tentang komputeisasi.

7. Ada beberapa tugas yang hanya terpusat pada pegawai yang mengetahui tentang teknologi dan komputer.

8. Disebabkan ketidaktahuan mengenai komputer maka tugas menjadi menumpuk dan berdampak pada penurunan kinerja.

Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan ada beberapa pekerjaan yang memang belum bisa dikerjakan sehingga harus meminta bantuan kepada orang lain yang lebih mengerti tentang teknologi, serta masih kurangnya pegawai yang memiliki keterampilan dalam teknologi. Kurangnya keterampilan pegawai dalam bekerja seperti kurang mengetahui *microsot word dan microsoft exel* sehingga pekerjaan mereka membutuhkan waktu yang lebih panjang padahal pekerjaan tersebut bisa dikerjakan dengan cepat jika pegawai mempunyai keterampilan pada bidang kerja tersebut. Hal tersebut sangat berdampak pada kinerja pegawai dimana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja itu tidak nampak pada hasil kerja pegawai.

Bertolak dari identifikasi masalah yang ada pada BMKG Stasiun

Klimatologi Minahasa Utara, BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara

membutuhkan pelatihan kerja. Adanya program pelatihan akan mampu memperbaiki bahkan merubah sikap serta pola kerja dari setiap pegawai yang ada. Pelatihan harus direncanakan dengan baik yaitu dengan memperhatikan faktor- faktor penting dalam pelaksanaan pelatihan.

Pelatihan merupakan wadah bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari identifikasi masalah diatas peneliti menghubungan dengan factor-faktor yang harus diperhatikan dalam pelatihan yang juga merupakan indikator-indikator dalam pelatihan yaitu Meningkatlan Kompetisi, Perubahan dalam teknologi dan komputerisasi, Perubahan dalam tenaga kerja. Dari indikator pelatihan dapat dilihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil, terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Pada dasarnya kinerja pegawai hanya bukan semata – mata untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak – banyaknnya melaikan juga penting diperhatikan yaitu tingkat efektivitas dan efisiensi suatu hasil kerja. Yang menjadi indikator – indikator kinerja yaitu Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian. Melihat indikator antara kedua variabel dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel (x) Pelatihan terhadap variabel (y) kinerja pegawai.

Seperti yang sudah di jelaskan tentang hubungan antar variabel, Pelatihan merupakan faktor penting bagi peningkatan keterampilan, sikap dan pengetahuan. Karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai

keterampilan dan teknik pelaksanan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bahkan juga merupakan faktor terpenting. Dari uraian diatas dan setelah didukung oleh pengertian para ahli yang menjelaskan hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa :

“Pelatihan akan memperbaiki sikap, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pegawai menjadi produktif dan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang sebesar – besarnya bagi organisasi (instansi)”.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pelaksanaan pelatihan perpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara dapat dilihat pada gambar 2.5 Bagan kerangka berpikir sebagai berikut :

**Gambar 2.5 Alur Pikir**

TUJUAN INSTANSI DAPAT TERCAPAI SECARA MAKSIMAL

Kinerja Pegawai (Y) Meningkat

SDM YANG MEMILIKI BERKOPETENSI DALAM BEKERJA

Solusi: Mengadakan Pelatihan yang Tepat Sasaran

KURANGNYA KETRAMPILAN KOMPUTER (X) DAN PENGETAHUAN DALAM MENGGUNAKANKOMPUTER

Dampak :

- Pekerjaan menumpuk

- Pekerjaan diselesaikan tidak sesuai dengan waktu yang

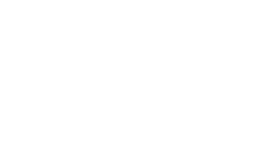
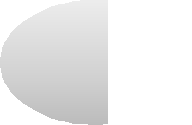
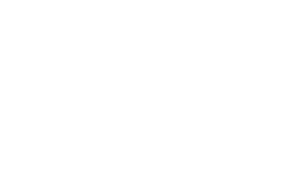
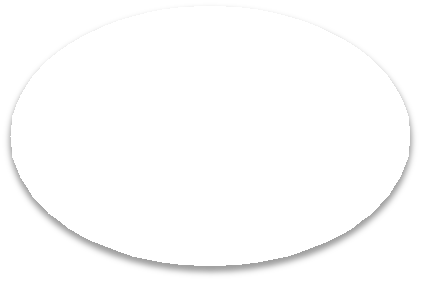
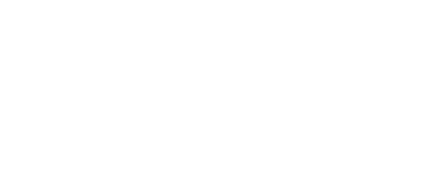
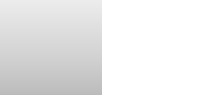
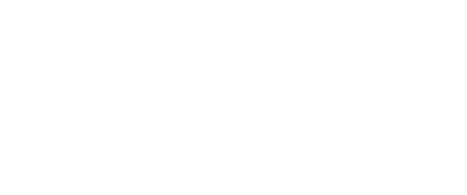
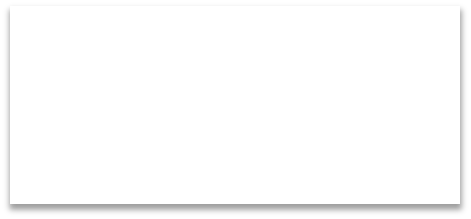
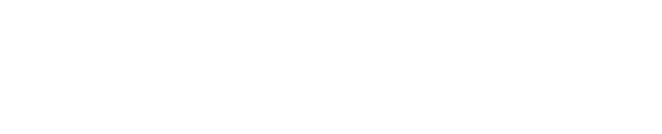
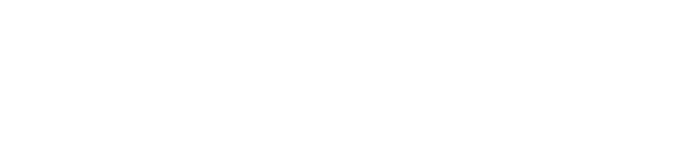
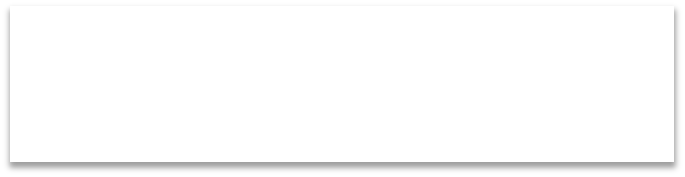
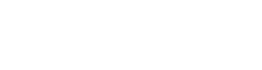
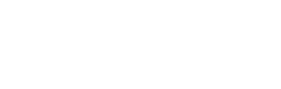
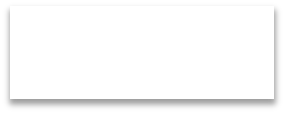
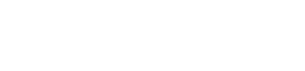
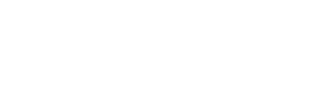
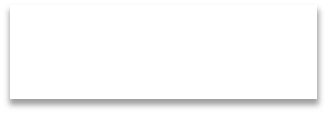
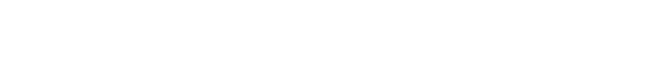
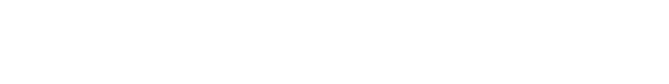
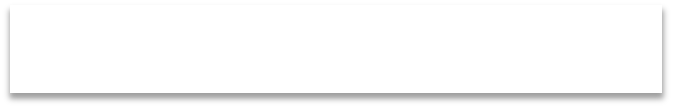
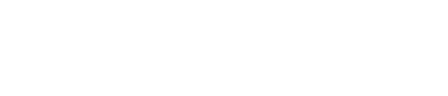
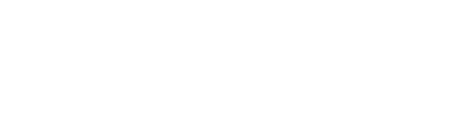
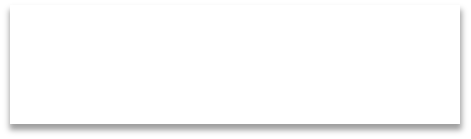
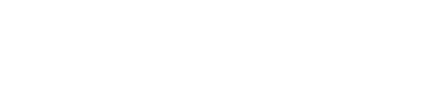
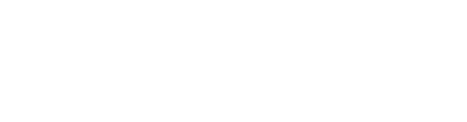
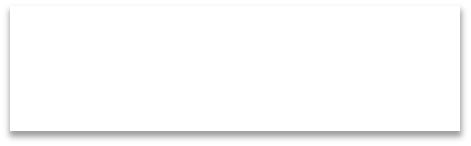
ditentukan

Aplikasi Microsoft

Word

Aplikasi

Microsoft Excel



*Sumber : Hasil olahan Peneliti tahun 2018*

**2.7 Hipotesis**

Menurut Sugiono (2012:93), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pikir sebagaimana digambarkan diatas hipotesis yang akan diuji dapat dirumuskan : “Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BMKG (Stasiun Klimatologi Minahasa Utara”

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat diadakanya penelitian ini adalah BMKG (stasiun klimatologi minahasa utara) Waktu penelitian ini di rancang 6 (empat) bulan, dimulai dari februari-Juli 2018.

**Tabel 3.1**

**Jadwal Kegiatan dan Waktu Penelitian**

Waktu

No Keterangan Februari Maret April Mei Juni Juli

1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4

1 Pengajuan

Judul

2 Pengesahan

Judul

3 Bimbingan

4 Penyusunan

Proposal

5 Seminar

Proposal

6 Revisi

Proposal

7 Pengambila

n Data

8 Penyusunan

Skripsi

52

9 Seminar

Skripsi

10 Revisi

Skripsi

11 Memasukan

Skripsi

*Sumber : Hasil Olahan Penulis 2018*

**3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian**

**3.2.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dianalisis menggunakan analisis statistik. Menurut sifat masalahnya, penelitian ini merupakan penelitian korelasional karena bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen).

**3.2.2 Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuanlitatif. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a) Metode deskriptif (*Descriptif Metode*)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap dua variabel utama yaitu, pelatihan kerja dan kinerja pegawai.

b) Metode Penelitian Lapangan *(Field Research)*

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke kantor untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai pelatihan kerja dan kinerja pegawai.

c) Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan kinerja pegawai, baik dari kantor maupun dari luar Kantor.

**3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

**3.3.1 Jenis Data**

Data ialah bahan mentah yang perlu dioleh sehingga menghasilkan informasi atau keterangan baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukan fakta (Ridwan 2010:106), untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

a) Data primer biasanya dapat dari subjek penelitian dengan cara melakukan penamartan, percobaan, atau interview/wawancara. cara untuk mendapatkan data primer biasanya melalui observasi/pengamatan langsung, subjek diberi lembar yang berisi pertanyaan untuk di isi, pertanyaan yang di tunjuk untuk responden (Surjawani & Enrayanto 2012:21). Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari pegawai pada BMKG (Stasiun Klimatologo Minahasa Utara). Dalam hal ini yaitu data hasil kuiesioner terhadap pegawai yang diolah langsung oleh penulis.

b) Data sekunder adalah data yang tidak langsung di peroleh dari sumber pertama dan telah di susun dalam bentuk dokumen tertulis (Surjawati&Endrayato).

**3.3.2 Metode Pengumpulan Data**

a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. dalam hal ini Penulis melakukan pengamatan terhadap pelatihan kerja dan kinerja pegawai pada BMKG (Stasiun Klimatologi Minahasa Utara).

b) Kuesioner , pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivsi kerja beserta indikator- indikatornya. dalam hal ini penulis membagikan kuesioner pada pegawai di BMKG (Stasiun Klimatologi Minahasa Utara).

c) Kajian Pustaka, penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian, di BMKG (Stasiun Klimatologi Minahasa Utara).

**3.4 Populasi dan Sampel**

**3.4.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono

2013:389). Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 30 oran g pegawai adalah keseluruhan pegawai yang ada di BMKG (stasiun klimatologi minahasa utara).

**3.4.2 Sampel**

Sampel menurut (Sugiono 2013:389), adalah bagian dari jumlah karaktreristik yang dimiliki oleh populasi. Sesuai dengan karakteristik populasi yang ada maka teknik pengambilan sampel adalah *Sampling Jenuh* yaitu teknik pengambilan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

**3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

**3.5.1 Definisi Operasional Variabel Pelatihan Kerja (X)**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dan merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga dapat mengetahui baiik buruknya pengukuran tersebut. adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

Pelatihan adalah program-program yang memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/kantor. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja degan ketrampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien.

Adapun variabel-variabel yang diukur pada variabel ini adalah :

1. Meningkatkan Kompetisi

Trampil dalm teknik menyelesaikan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

2. Perubahan dalam teknologi dan komputerisasi

Memanfaatkan teknologi dan komputerisasi yang ada di organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan, trampil menggunakan teknologi daan komputerisasi, dan memiliki kemauan untuk mempelajari perkembangan teknologi dan komputerisasi dalam bekerja.

3. Perubahan dalam tenaga kerja

Mempu beradaptasi dalam keputusanorganisasi, mampu bekerja sama (TeamWork) dalam pekerjaan, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

**3.5.2 Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengajarkan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakananya.

**3.6 Kisi-Kisi Variabel Penelitian**

**Tabel 3.2**

**Kisi-Kisi Instrumen Pelatihan kerja (X)**

**Indikator- indikator**

**Sub Variabel Item**

Meningkatkan

Kompetisi

a.Trampil dalam teknik menyelesaikan pekerjaan 1 b.Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 1

c.Mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja 1

Perubahan dalam teknologi dan komputerisasi

a.Memanfaatkan teknologi dan komputerisasi yang 2 ada diorganisasi dalam menjalankan pekerjaan.

b.Trampil dalam menggunakan teknologi 2 komputersiasi

c.Memiliki kemauan untuk mempelajari teknologi 2

dan komputerisasi dalam bekerja

Perubahan dalam tenaga

kerja

a.Mampu berpartisipasi dalam keputusan organisasi 1

b.Mampu bekerja sama (*TeamWork)* dalam bekerja 1

c.Memiliki hubungan yang baik dengan rekan 1 kerjanya

**Jumlah**

*Sumber : Hasil olahan penulis 2018*

**Tabel 3.3**

**Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Pegawai (Y)**

**Indikator-**

**indikator**

**Sub Variabel Item**

Kualitas Kerja a.Kecermatan dan trampil dalam bekerja 4

b.Akurasi pekerjaan 1

Kuantitas Kerja a.Berani mengambil resiko 1 b.Memulaikan pekerjaan sendiri 2

c.Kesungguhan dalam mencari tanggung 1

jawab tambahan

Ketepatan Waktu a.Memaksimalkan waktu 1

Kemandirian a.Inisiatif pegawai dan hubungan antara 3 pegawai

**Jumlah**

*Sumber : Hasil olahan penulis 2018*

**3.7 Pengukuran Variabel**

Pengukuran Variabel Pelatihan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala Liker. Sugiono (2013:132), menjelaskan bahwa Skala Liker digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan prestasi seseorang atau kelompok orrang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya di sebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala liker, maka variabel yang akan diukur di jabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menjadikan item-item intrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Nilai tersebut akan dijadikan variabel penelitian. Bobot jawaban responden nilai rinci sebagai berikut.

a) sangat setuju = 5 b) setuju = 4 c) kurang setuju = 3 d) tidak setuju = 2 e) sangat tidak setuju = 1

**3.8 Metode Analisis**

**3.8.1 Statistik Deskriptif**

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik

penyebaran data x dan y berdasarkan perhitungan dengan nilai centeral tendency seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar, deviasi, diungkapkan untuk memperjelas diskripsi responden.

**3.8.2 Total Skor**

Menghitung semua jabatan responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrumen yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran Quartil dan Rumus Prosentase sebagai berikut:

O A KO

Keterangan:

N : Total nilai jawaban kuesioner masing – masing variabel jumlah sampel n : Nilai jawaban kuesioner masing – masing variabel jumlah sampel

**3.8.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas**

**a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas Menurut Ridwuan (2014:73), Menjelaskan bahwa Validitas suatu ukuran untuk menunjukan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.

Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau r = 0,3. Untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai α = 0,05 dengan jumlah responden 3 sehingga nilai r (0,05, 39) pada able *Product Moment* dan di dapat nilai r= 0,316. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,316 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

∑ (∑ )(∑ )

√[ ∑ (∑ ) ( ∑ ∑ ) ]

Keterangan:

rxy : nilai korelasi x dan y

N : jumlah sampel

X : nilai per butir

Y : total nilai kuisioner masing-masing responden

**b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sudjono dalam Taniredja dan

Mustafidah (2011:135), uji reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha – Cronbach.* Kriteria uji reliabilitas instrumen menggunakan batas

0,6, jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliabel.

Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (*alpha*) *Cronbach*. Instrumen (kuisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari *Cronbach‘s* antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2014).

( )

Keterangan:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| α | = | Keandalan *alpha Cronbach* |
| r  k | =  = | Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan  Jumlah butir pertanyaan dalam skala |

Uji validitas kuesioner dilihat dari nilai koefisien korelasi Pearson product moment, dan instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasinya

0.316 dengan N=30. eliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) Cronbach, dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α Cronbach lebih besar 0,6.

**3.8.4 Analisis Korelasi**

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas Pelatihan Kerja dan variabel terikat Kinerja Pegawai digunakan analisis korelasi dengan mengikuti Formula Pearson. Pengujian ini digunakan untuk menguji dua variabel apakah ada hubungan atau tidak, dengan jenis data keduanya adalah sama

yaitu rasio atau interval dan berdistribusi normal. Sujarweni dan Endrayanto

Rumus dalam (Riduan 2010:136) sebagai berikut:

*n**XY*  *X* *Y* 

*r* 

*n**X* 2  *X* 2 *n**Y* 2  *Y* 2

Keterangan:

r : nilai korelasi x dan y n : jumlah sampel

X : nilai per butir

Y : total nilai kuisioner masing-masing responden

Dan untuk menguji keberartian derajat r digunakan uji signifikansi antara

X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

*t*   *r n* 2

*n*  *r* 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan:  N | = Nilai t |  |
| r  n | = Nilai koefisien korelasi  = Jumlah Sampel |  |

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut (Riduan 2010: 136) :

Interval Koefisien Tingkat Hubungan

0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

0,60 – 0,799 = Kuat

0,40 – 0,599 = Cukup Kuat

0,20 – 0,399 = Rendah

0,00 – 0,199 = Sangat Rendah

**3.8.5 Analisis Regresi Sederhana**

Berdasarkan sifat karakteristik variabel yang dikaji maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Sederhana yang berpatokan pada rumus :

**Y = a + bX**

Dimana :

Y = variabel tidak bebas (dependen) X = variabel bebas (independen)

a = nilai *intercept* (konstan)

b = koefisien arah regresi

Harga a dihitung dengan rumus :

*Y* *X* 2 *X* *XY*

*a* 

*n**X* 2  *X* 2

Harga b dihitung dengan rumus :

*n**XY* *X* *Y*

*b* 

*n**X* 2

 *X* 2

**3.8.6 Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) Pelatihan Kerja terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai pada BMKG (stasiun klimatologi minahasa utara), yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada propbilitas nilai ɑ = 0,05 yaitu :

- Jika Ha < 0,05 maka hipotesis diterima berarti terdapat pengaruh yang sigmifikan antara variabel bebas Pelatihan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai.

- Jika H0 > 0,05 maka hipotesis di tolak, berarti tidak terdapat pengaruh pengaruh yang sigmifikan antara variabel bebas Pelatihan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai.

**BAB IV**

**GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

**4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

**4.1.1 Sejarah Singkat BMKG Dan BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa**

**Utara**

Sejarah pengamatan meteorologi dan geofisika di Indonesia dimulai pada tahun 1841 diawali dengan pengamatan yang dilakukan secara perorangan oleh Dr. Onnen, Kepala Rumah Sakit di Bogor. Tahun demi tahun, kegiatannya berkembang sesuai dengan semakin diperlukannya data hasil pengamatan cuaca dan geofisika. Pada tahun 1866, kegiatan pengamatan perorangan tersebut oleh Pemerintah Hindia Belanda diresmikan menjadi instansi pemerintah dengan nama *Magnetisch en Meteorologisch Observatorium* atau Observatorium Magnetik dan Meteorologi dipimpin oleh Dr. Bergsma. Pada tahun 1879 dibangun jaringan penakar hujan sebanyak 74 stasiun pengamatan di Jawa. Pada tahun 1902 pengamatan medan magnet bumi dipindahkan dari Jakarta ke Bogor.

Pengamatan gempa bumi dimulai pada tahun 1908 dengan pemasangan komponen horisontal *seismograf Wiechert* di Jakarta, sedangkan pemasangan komponen vertikal dilaksanakan pada tahun 1928. Pada tahun 1912 dilakukan reorganisasi pengamatan meteorologi dengan menambah jaringan sekunder. Sedangkan jasa meteorologi mulai digunakan untuk penerangan pada tahun 1930. Pada masa pendudukan Jepang antara tahun 1942 sampai dengan 1945, nama

instansi meteorologi dan geofisika diganti menjadi *Kisho Kauso Kusho*.

52

Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945, instansi tersebut dipecah menjadi dua: Di Yogyakarta dibentuk Biro Meteorologi yang berada di lingkungan Markas Tertinggi Tentara Rakyat Indonesia khusus untuk melayani kepentingan Angkatan Udara. Di Jakarta dibentuk Jawatan Meteorologi dan Geofisika, dibawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Tenaga. Pada tanggal

21 Juli 1947 Jawatan Meteorologi dan Geofisika diambil alih oleh Pemerintah Belanda dan namanya diganti menjadi *Meteorologisch en Geofisiche Dienst*. Sementara itu, ada juga Jawatan Meteorologi dan Geofisika yang dipertahankan oleh Pemerintah Republik Indonesia, kedudukan instansi tersebut di Jl. Gondangdia, Jakarta. Pada tahun 1949, setelah penyerahan kedaulatan negara Republik Indonesia dari Belanda, *Meteorologisch en Geofisiche Dienst* diubah menjadi Jawatan Meteorologi dan Geofisika dibawah Departemen Perhubungan dan Pekerjaan Umum. Selanjutnya, pada tahun 1950 Indonesia secara resmi masuk sebagai anggota Organisasi Meteorologi Dunia (World Meteorological Organization atau WMO) dan Kepala Jawatan Meteorologi dan Geofisika menjadi Permanent Representative of Indonesia with WMO.

Pada tahun 1955 Jawatan Meteorologi dan Geofisika diubah namanya menjadi Lembaga Meteorologi dan Geofisika di bawah Departemen Perhubungan, dan pada tahun 1960 namanya dikembalikan menjadi Jawatan Meteorologi dan Geofisika di bawah Departemen Perhubungan Udara. Pada tahun 1965, namanya diubah menjadi Direktorat Meteorologi dan Geofisika, kedudukannya tetap di bawah Departemen Perhubungan Udara.Pada tahun 1972, Direktorat Meteorologi dan Geofisika diganti namanya menjadi Pusat Meteorologi dan Geofisika, suatu

instansi setingkat eselon II di bawah Departemen Perhubungan, dan pada tahun

1980 statusnya dinaikkan menjadi suatu instansi setingkat eselon I dengan nama Badan Meteorologi dan Geofisika, dengan kedudukan tetap berada di bawah Departemen Perhubungan.Pada tahun 2002, dengan keputusan Presiden RI Nomor

46 dan 48 tahun 2002, struktur organisasinya diubah menjadi Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) dengan nama tetap Badan Meteorologi dan Geofisika.

Terakhir, melalui Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2008, Badan Meteorologi dan Geofisika berganti nama menjadi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) dengan status tetap sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen. Pada tanggal 1 Oktober 2009 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika disahkan oleh Presiden Republik Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono. (unduh Penjelasan UU RI Nomor 31 Tahun 2009).

- **Sejarah BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara**

Meteorologi Pertanian; adalah nama pertama ketika gedung kantor operasionalnya mulai dibangun di Kayuwatu pada 1968. Gedung kantor ini dibangun dengan luasan 9m X 12m di atas lahan seluas 60m X 80m milik Dinas Peternakan. Saat itu, BMG (Badan Meteorologi dan Geofisika) yang masih berada di bawah arahan Dinas Perhubungan bekerja sama dengan Dinas Peternakan untuk membuka Meteorologi Pertanian di Manado; kerja sama yang terjalin antara lain adalah BMG menyewa lahan selama 25 tahun dari Dinas Peternakan dan

Dinas Peternakan berhak untuk mendapatkan data Curah Hujan untuk menjaga mutu tanaman pangan ternak.

Tahun 1970, Meteorologi Pertanian mulai beroperasi secara resmi di Manado, tepatnya di desa Kayuwatu. Margono, KUPT yang pertama, bekerja sama dengan 4 pengamat pertama yang notabene masih awam dalam Meteorologi memulai petualangan BMG dalam bidang pertanian ini. Keempat orang tersebut adalah Liu Rambing, Petrus Maramis, Umboh Pinontoan, Herry Manaroinsong. Pada tahun 1974, pengamat Meteorologi Pertanian yang asli lulusan Akademi Meteorologi dan Geofisika (AMG) , Edi, mendaratkan kakinya di Meteorologi Pertanian Manado, dan pada tahun yang sama ini nama Meteorologi Pertanian Manado diubah menjadi Stasiun Klimatologi Kayuwatu.

Berakhirnya masa kontrak tanah setelah 25 tahun berlalu membuat Stasiun Klimatologi Kayuwatu harus mencari tempat yang baru untuk melanjutkan perjalanannya dalam mendukung bidang pertanian di Sulawesi Utara. Dibentuklah sebuah tim pembangunan yang bertugas untuk mencari, merancang, dan membangun gedung kantor yang baru bagi Stasiun Klimatologi Kayuwatu. Di wilayah perbatasan antara Kota Manado dan Kab. Minahasa Utara, tepatnya Paniki Atas, lokasi yang baru diperuntukkan kepada Stasiun Klimatologi Kayuwatu. Pada akhir dekade 1990-an, pembangunan gedung kantor Stasiun Klimatologi Kayuwatu dimulai. Pada tahun 2001, operasional Stasiun Klimatologi Kayuwatu resmi dipindahkan ke tempat yang baru, gedung yang baru yang berada di wilayah perbatasan ini. Pada awal tahun 2017, nama Stasiun Klimatologi

Kayuwatu secara resmi dirubah menjadi Stasiun Klimatologi Minahasa Utara pada masa kepemimpinan Juli Setiyanto, STP.

Berikut ini adalah daftar nama yang pernah menjabat sebagai KUPT di Stasiun Klimatologi Minahasa Utara, diurutkan sesuai masa jabatannya sejak awal mula secara resmi berkiprah di Kayuwatu:

1. Margono (pada 1970 – 1978);

2. Raden Prijadi (pada 1977 – 1985);

3. Drs. Suminto (pada 1985 – 1996);

4. Drs. B. A. Guntur Seno (pada 1996 – 1999);

5. Amat Subekti, S.Si (pada 1999 – 2009);

6. Sukisno, SP (pada 2009 – 2012);

7. Addi Setiadi, S.IP (pada 2013 – Februari 2016);

8. Juli Setiyanto, STP (pada Februari 2016 – Maret 2017)

9. Johan J. Haurissa, S.Sos, M.Si (pada Maret 2017 – sekarang)

**4.1.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan**

Adapun lokasi penelitian yaitu bertempat dijalan Raya Paniki Atas

Kabupaten Minahasa Utara, Telepon (0431) 8111773, Fax (0431) 812939.

**4.1.3 Visi dan Misi BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara**

Visi Stasiun Klimatologi Minahasa Utara adalah mewujudkan UPT – BMKG yang handal, tanggap dan mampu dalam rangka mendukung keselamatan masyarat serta keberhasilan pembangunan di wilayah Sulawei Utara pada

khususnya dan pembangunan nasional pada umumnya, serta dapat berperan aktif sebagai ujung tombak BMKG di wilayah Sulawesi Utara.

Dalam rangka mewujudkan visi diatas, maka diperlukan misi yang jelas. Misi tersebut merupakan langkah-langkah agar visi ter sebut di atas dapat diwijudkan. Misi Stasiun Klimatologi Minahasa Utara adalah sebagai berikut:

- Mengamati dan memahami fenomena Klimatologi dan kualitas udara di wilayah Sulawesi Utara;

- Menyediakan data, informasi Klimatologi dan kualitas udara yang handal dan terpercaya di wilayah Sulawesi Utara;

- Mengkoordinasikan kegiatan di bidang Klimatologi dan kualitas udara di wilayah Sulawesi Utara;

- Berpartisipasi aktif dalam mendukung kegiatan pemerintah Daerah dibidang Klimatologi dan kualitas udara.

**4.1.4 Sumber Daya Perusahaan**

Pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa utara terdapat sumber daya manusia. Adapun sumber daya manusia yang ada di BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa utara.

**Tabel 4.1**

**Jumlah Pegawai**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Ruangan** | **Jumlah Pegawai** | **Presentase** |
| **1** | **Tata Usaha** | **8 Pegawai** | **27 %** |
| **2** | **Data** | **12 Pegawai** | **40 %** |
| **3** | **Observasi** | **10 Pegawai** | **33 %** |
|  | **Jumlah Pegawai** | **30 Pegawai** | **100 %** |

*Sumber : Hasil Olahan Penulis 2018*

Adapun sumber daya perusahan yang ada di BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara, yaitu seprti tabel di atas dengan jumlah pegawai sebanyak 30 pegawai yang di tempatkan pada 3 bagian yaitu, dibagian Tatausah berjumlah 8 pegawai dengan presentasi 27%, dibagian Data berjumlah 40 pegawai dengan presentasi 40% dan bagian Observasi berjumlah 20 pegawai dengan presentasi

33%.

**4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan**

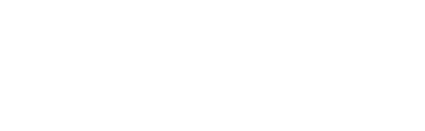
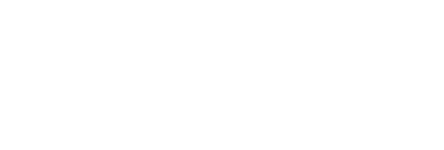
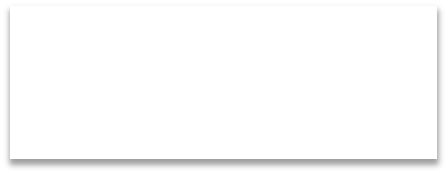
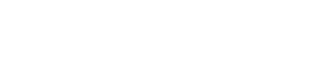
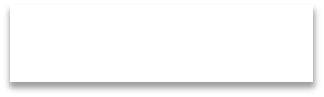
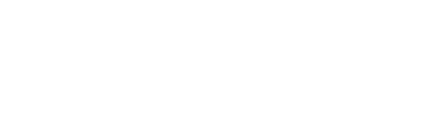
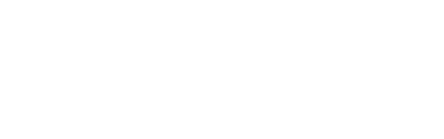
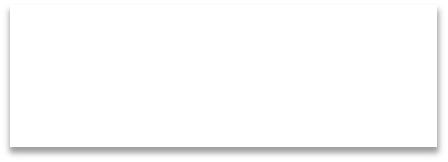
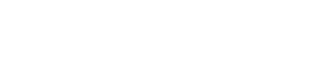
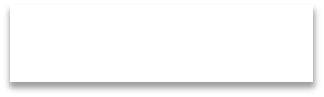
KEPALA

KEPALA SUB BAGIAN TU (TATA USAHA)

KEPALA SUB BAGIAN OBSERVASI DAN

INFORMASI (DATA)

STAF



Sumber : Hasil Pengolahan Penulis 2018

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi**

**4.1.6 Uraian Kerja (*Job Description)***

a. Pengamatan, meliputi :

Melaksanakan pengamatan klimatologi, terdiri dari pengamatan unsur- unsur :

a). Radiasi matahari;

b). Suhu udara

c). Tekanan udara d). Angin

e). Kelembaban udara f). Curah Hujan

g). Penguapan

Melaksanakan pengamatan hidrometeorologi, terdiri dari pengamatan unsur-unsur :

a). Intensitas curah hujan dalam 5 menit, 10 menit, 15 menit, 20 menit, 30 menit, 45 menit, 1 (satu) jam, 2 (dua) jam, 3 (tiga) jam, 6 (enam) jam, 12 (dua belas) jam;

b). Kelembaban udara;

c). Perawanan;

d). Embun;

e). Penguapan

Melaksanakan pengamatan meteorologi pertanian, terdiri dari unsur-unsur:

a). Radiasi matahari;

b). Iklim mikro, meliputi : suhu permukaan tanah gundul, suhu permukaan tanah berumput; suhu udara pada ketinggian 5 cm, 10 cm, 20 cm, 50 cm,

100 cm, 150 cm, 300 cm, kelembaban udara, dan kecepatan angin pada ketinggian 0,5 m, 1 m, 4 m, 7 m, dan 10 m;

c). Curah Hujan;

d). Penguapan;

e). Evapotranspirasi;

f). Suhu tanah, kedalaman 2 cm, 5 cm, 10 cm, 20 cm, 50 cm, 100 cm;

g). Suhu maksimum dan minimum tanah berumput;

h). Fenologi tanaman.

Melaksanakan pengamatan kualitas udara, terdiri dari pengamatan :

a). Polusi udara, meliputi kadar SOx, NOx, CO2, CO, Ozon di udara;

b). Debu (Suspended Particulate Matter/SPM);

c). Kimia air hujan.

Pengumpulan dan penyebaran data**,** meliputi :

a)Melaksanakan pengumpulan data klimatologi, hidrometeorologi, meteorologi pertanian, dan kualitas udara dari stasiun setempat, pos kerja sama;

b)Melaksanakan pengumpulan data klimatologi dan atau hujan dari Stasiun

Meteorologi dan Stasiun Geofisika di wilayah koordinasinya;

c)Melaksanalan penyebaran atau mengirimkan data klimatologi, hidrometeorologi, meteorologi pertanian dan kualitas udara ke Balai Besar Meteorologi dan Geofisika dan Kantor Pusat;

d)Melaksanakan penyebaran informasi klimatologi, hidrometeorologi, meteorologi pertanian, dan kualitas udara kepada pemerintah daerah, instansi terkait, dan instansi kerja sama di wilayahnya;

e)Melaksanakan pengiriman data dan informasi terhadap kejadian cuaca/iklim yang ekstrim ke Balai Besar Meteorologi dan Geofisika Wilayah, dan Kantor Pusat.

b. Pengolahan data, terdiri dari :

a) Melaksanakan kendali mutu (quality control) data klimatologi, hidrometeorologi, meteorologi pertanian, dan kualitas udara;

b) Melakasanakan digitasi dan tabulasi data klimatologi, hidrometeorologi, meteorologi pertanian, dan kualitas udara menjadi data urut waktu (data series), data rata-rata, data maksimum, dan data minimum berupa harian, bulanan, dan tahunan;

c) Melaksanakan pengelolaan basis data klimatologi, hidrometeorologi, meteorologi pertanian, dan kualitas udara;

d) Membuat catatan tentang kejadian penting dari gejala dan atau unsur cuaca/iklim serta dampak kerugian di wilayahnya;

e) Membuat buletin data bulanan, dan tahunan. c. Analisis dan prakiraan, terdiri dari :

a) Melaksanakan pembuatan peta dan grafik data kimatologi, hidrometeorologi, meteorologi pertanian, kualitas udara;

b) Melaksanakan analisis data, peta, dan grafik data klimatologi;

c) Melaksanakan pengkajian keadaan iklim dengan keadaan lingkungan;

d) Membuat prakiraan klimatologi;

e) Membuat pemutakhiran peta iklim secara berkala, 5 tahunan, 10 tahunan, dan 30 tahunan.

d. Pelayanan jasa, terdiri dari :

a) Memberikan Informasi prakiraan bulanan di wilayahnya; b) Memberikan Informasi prakiraan musim di wilayahnya; c) Memberikan Informasi masing-masing unsur iklim;

d) Memberikan Informasi prakiraan bulanan dan musim yang bersumber dari

Balai di wilayahnya dan Kantor Pusat;

e) Memberikan Informasi khusus, berupa peringatan dini.

e. Pemeliharaan, berupa pemeliharaan peralatan teknis, terdiri dari :

a) Melaksanakan pemeliharaan peralatan teknis operasional pada stasiun setempat;

b) Melaksanakan perbaikan peralatan teknis operasional pada stasiun setempat;

c) Melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan perlatan teknis operasional dari pos pengamatan kerja sama;

d) Melaksanakan penataan jaringan pos pengamatan hujan dan pos kerja sama lainnya.

f. Koordinasi/Kerja sama, terdiri dari :

a) Melaksanakan kerja sama dengan Pemerintah Daerah setempat dalam pemanfaatan informasi BMKG (SATKORLAK PB, TIM PANGAN DAERAH);

b) Melaksanakan kerja sama dengan instansi teknis di daerah dalam pemanfaatan informasi klimatologi. (SATGAS PERTANIAN, PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR, PENGELOLAAN DAS);

c) Melaksanakan kerja sama dengan pemerintah daerah dan instansi lainnya dalam kegiatan pengamatan dan pengumpulan data hujan dan iklim;

d) Melaksanakan kerja sama dalam bimbingan teknis terhadap pengamat yang bertugas pada instansi kerja sama.

g. Melaksanakan tugas adiminsitrasi meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, rumah tangga dan laporan stasiun.

h. Tugas tambahan, berupa tugas-tugas selain yang tercantum pada huruf a sampai h berdasarkan pengaturan Kantor Pusat, terdiri dari :

a) Melaksanakan tugas sebagai Koordinator Stasiun BMKG di Propinsi setempat, sebagai kepanjangan BMKG di daerah dalam hubungannya dengan Pemerintah Daerah setempat;

b) Melaksanakan tugas pengamatan meteorologi sinoptik sesuai dengan kebutuhan jaringan;

c) Melaksanakan tugas untuk kegitan pelayanan khusus.

**BAB V**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**5.1 Karakteristik Responden**

Penelitian ini dilaksanakan pada BMKG Stasiun Klimatilogi Minahasa Utara dengan sampel penelitian pegawai yang ada di perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian. Responden berjumlah 30 responden yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja, dari data yang diperoleh, terdapat beberapa komposisi yang akan diangkat, seperti komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden berdasarkan usia dan komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut :

**5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan dari jenis kelamin, pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisioner yang disebarkan ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase 63% dan karyawan perempuan sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 37%. Adapun jumlah karyawan dapat dilihat

pada tabel 5.1 berikut :

64

**Tabel 5.1**

**Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah (orang)** | **Persentase (%)** |
| **1** | Laki – laki | 19 | 63% |
| **2** | Perempuan | 11 | 37% |
|  | **Jumlah** | **30** | **100%** |

*Sumber : Hasil olahan peneliti tahun 2018*

**5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, pegawai yang paling banyak bekerja pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara adalah mereka yang berada pada *range* usia 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 15 orang, dengan tingkat persentase 17%, mereka yang berada pada range usia 36 - 45 tahun sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 50%, selanjutnya usia 16 - 25 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 33%,Dimana jumlah karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada table 5.2 beriku:

**Tabel 5.2**

**Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia**

**No Usia Jumlah (orang) Persentase (%)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | 16 – 25 Tahun | 10 | 33% |
| **2** | 26 – 35 Tahun | 15 | 50% |
| **3** | 36 – 45 Tahun | 5 | 17% |
|  | **Jumlah** | **44** | **100%** |

*Sumber : hasil olahan peneliti tahun 2018*

**5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan pendidikan karyawan memiliki pendidikan S1 yang paling banyak ditemui yaitu 15 orang dengan tingkat persentase 50%. Untuk SMA terdapat 5 orang dengan tingkat persentase 16,6% , Untuk D3 terdapat 5 orang

16,6 % dan untuk pendidikan S2 sebnyak 5 orang dengan tingkat prosentase

16,6%. Selengkapnya tabulasi data karyawan dapat dilihat pada table 5.3 berikut :

**Tabel 5.3**

**Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **No** |  | **Pendidikan** | **Jumlah (orang)** | **Persentase (%)** |
| **1** |  | SMA |  | 5 | 16,6% |
| **2** |  | D III |  | 5 | 16,6% |
| **3** |  | S1 |  | 15 | 50 % |
| **4** |  | S2 |  | 5 | 16,6% |

**Jumlah 30 100%**

*Sumber : hasil olahan peneliti tahun 2018*

**5.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik**

Hasil analisis Deskriptif Statistik untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable Pelatihan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 30 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data SPSS 23. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel 5.4 berikut :

**Tabel 5.4**

**Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X) Dan Kinerja Pegawai(Y)**

N Range Min Max Sum Mean Median Mode Std.

Deviation

Variance Skewness Kurtosis

Std.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| S S S S S S | | | | | | | Error | S | S | S | S | S | Error | S | Error |
| X | 30 | 29 | 21 | 50 | 999 | 33,30 | 1,533 | 33 | 25 | 8,396 | 70,493 | ,289 | ,427 | -,888 | ,833 |

Std.

Std.

Y 30 28 23 51 1046 34,87 1,514 35 43 8,295 68,809 ,103 ,427 -

1,123

,833

Valid N (listwise) 30

*Sumber : Hasil Olahan SPSS Tahun 2018*

Untuk penjelasan deskriptif statistic penelitian mengenai variable Pelatian

Kerja dan variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut :

**5.2.1 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X)**

Dari analisis Deskriptif Statistik yang telah dilakukan maka didapatkan nilai Range atau jarak data maximum dikurangi data minimum sebesar 29, nilai maximum atau nilai tertinggi sebesar 50 dan nilai minimum atau nilai terendah

21, Sum atau total skor sebesar 999, nilai mean atau rata-rata dari variable pelatihan kerja sebesar 33,30 dengan standar eror dari mean 1,533, mode atau modus dari data sebesar 25, serta nilai sample variance atau varian data yang didapat dari kelipatan standar deviasi sebesar 70,493. Hal ini menggambarkan bahwa Pelatihan Kerja pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variable penelitian.

Pada table 5.4 juga diperoleh nilai skewness atau ukuran distribusi data

0,289 dengan standar error dari skewness 0,427 serta nilai kurtosis -0,888 dengan standar eror dari kurtosis 0.833, yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi pelatihan kerja disekitar nilai median atau titik tengah sebesar 33. hal

ini menggambarkan bahwa variabel Pelatihan Kerja Pada BMKG Stasiun

Klimatologi Minahasa Utara terdistribusi normal dengan standard deviation

8,396.

**5.2.2 Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)**

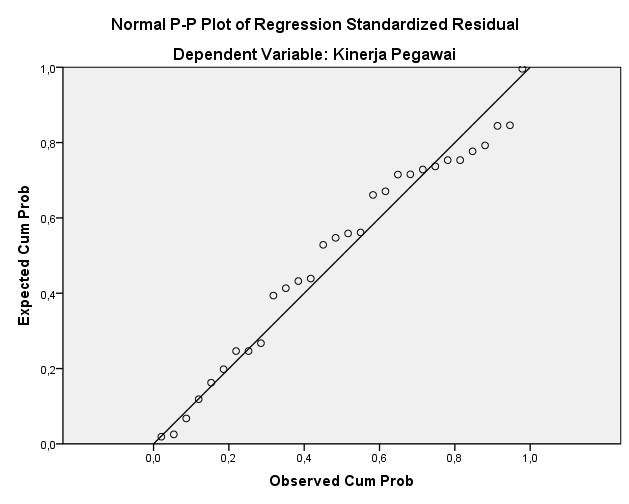
Dari analisis deskriptif statistic yang telah dilakukan maka didapatkan nilai Range atau jarak data maximum dikurangi data minimum sebesar 28, nilai maximum atau nilai tertinggi adalah 51 dan nilai minimum atau nilai terendah adalah 23, sum atau total skor sebesar 1046, nilai mean atau rata-rata dari variable kinerja pegawai sebesar 34,87 dengan sandar eror dari mean 1,514, mode atau modus dari data sebesar 43, serta nilai sample variance atau varian data yang didapat dari kelipatan standar deviasi sebesar 68,809. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variable penelitian.

Pada table 5.4 juga diperoleh nilai skewness atau ukuran distribusi data

0,103 dengan standar eror dari skewness 0.427 serta nilai kurtosis -1.123 dengan standar eror dari kurtosis 0.833, yang mengkarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi kinerja pegawai disekitar nilai median atau titik tengah sebesar 35. Hal ini menggambarkan bahwa variable kinerja pegawai Pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara terdistribusi normal dengan standard deviation 8.295. dengan kata lain, kinerja pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara terdistribusi dengan baik.

Berikut ini adalah pengujian normalitas dan heteroskedastisitas dari variable penelitian Pelatian Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

1. **Uji Normalitas Output**



*Sumber: Hasil Olahan SPSS tahun 2018*

**Gambar 5.1**

**Normal P-P Plot**

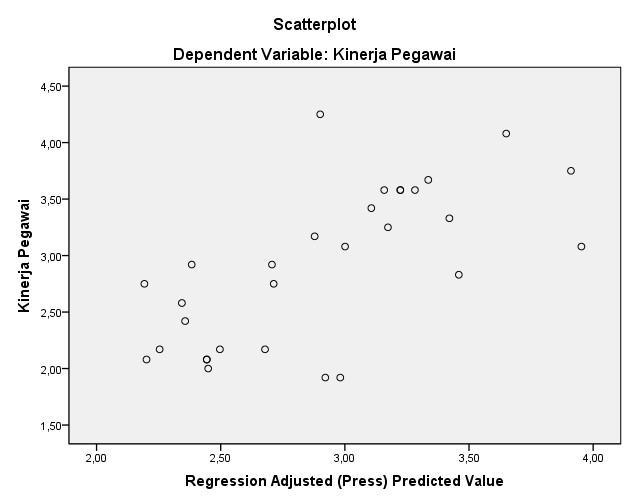
Untuk melihat apakah data tersebut terdistribusi dengan normal, maka dapat dilakukan uji dengan melihat nilai dari kurtosis dan skewness yang dibagi dengan standar eror. Jika rasio kurtosis dan skewness menghasilkan nilai antara -2 sampai 2, maka data tersebut terdistribusi dengan normal. Tabel 5.4 menjelaskan bahwa nilai skewness Pelatihan Kerja (X) 0.289 dibagi dengan standar eror dari skewness 0.427 maka hasilnya adalah 0.612 dan rasio kurtosis Pelatihan Kerja (X) -0,888 dibagi dengan standar eror dari kurtosis 0.833 yaitu -1.066. Nilai skewness dari variable Kinerja Pegawai (Y) 0.103. dibagi dengan standar eror

0.427 adalah 0.241 dan nilai kurtosis yaitu -1.123 dibagi dengan standar eror

0.833 yaitu -1.348. Oleh karena itu dapat dikatakan nilai atau hasil dari skewness dan kurtosis dari Pelatihan kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukan rasio antara -2 sampai 2. Hal ini berarti data ini telah dikatakan terdistribusi normal.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Salah satu asumsi model regresi adalah Heteroskedastisitas dimana model ini istilah error tidak semuanya memiliki varians yang sama. Pada gambar 5.2 ditunjukkan hasil uji heteroskedastisitas.



*Sumber: Hasil Olahan SPSS tahun 2018*

**Gambar 5.2**

**Scatterplot**

Gambar 5.2 menunjukkan bahwa pola titik-titik tersebut menyebar dan tidak menciptakan pola yang jelas, dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga ini membuktikan bahwa model bebas dari heteroskedastisitas menyebar secara merata.

**5.3 Total Skor Pelatihan Kerja dan Kinerja Pegawai**

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan presentase yang dihasilkan akan menggambarkan keadaan variabel Pelatihan Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini :

**5.3.1 Total Skor Pelatihan Kerja(X)**

Instrumen penelitian untuk variabel Pelatihan Kerja sebanyak 11 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor kriterium ( bila setiap item mendapat skor tertinggi) =5 x 11 x 30 = 1650. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 11 dan jumlah responden = 30.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Pelatihan Kerja (X) dari 30 responden pengumpulan data = 999. Dengan demikian Pelatihan Kerja menurut persepsi 30 responden itu = 999 : 1650 x 100 = 60,5 % berdasarkan jawaban responden . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

330 660 990 999 1320 1650

60,5 %



Tidak Baik kurang cukup Baik sangat baik baik baik

*sumber :Hasil olahan Peneliti tahun 2018*

**Gambar 5.3**

**Total Skor Pelatihan Kerja**

Total skor untuk variabel Pelatihan Kerja (X) berjumlah =999 termasuk dalam kategori interval “ cukup baik”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 60,5% hal ini masih perlu ditingkatkan pemberian Pelatihan Kerja agar dapat menunjang Kinerja Pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara.

**5.3.2 Total Skor Kinerja Pegawai (Y)**

Instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Pegawai sebanyak 12 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor kriterium ( bila setiap item mendapat skor tertinggi) =5 x 12 x 30 = 1800. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 12 dan jumlah responden = 30.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai dari

30 responden berjumlah = 1046. Dengan demikian Kinerja Pegawai menurut persepsi 30 responden itu = 1046 : 1800 x 100 = 58.1 % berdasarkan jawaban responden . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam bentuk empat bagian yang sama (kwartil) sebagai berikut:

360 720 1080 1440 1800

58,1%



Tidak Kurang 1046Cukup Baik Sangat

Baik baik baik

*Sumber : Hasil olahan peneliti tahun 2018*

**Gambar 5.4**

**Total Skor Kinerja Pegawai**

Total skor untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) berjumlah : 1046

termasuk dalam kategori interval “ kurang ”. Dari hasil analisis tentang skor

jawaban responden baru 58.1 %. hal ini masih perlu ditingkatkan pemberian Kinerja Pegawai agar dapat menunjang Kinerja Pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara.

**5.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**5.4.1 Uji Validitas**

Adapun uji validitas untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable, yaitu Pelatihan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

**1. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X)**

Untuk jelasnya validitas variabel Pelatihan Kerja (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

**Tabel 5.5**

**Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Daftar Pernyataan | Stat. Produk  Moment (r) | Validitas | N | Keterangan |
| 1 | JAWABAN PERNYATAAN 1 | 0.361 | 0.832 | 30 | VALID |
| 2 | JAWABAN PERNYATAAN 2 | 0.361 | 0.745 | 30 | VALID |
| 3 | JAWABAN PERNYATAAN 3 | 0.361 | 0.588 | 30 | VALID |
| 4 | JAWABAN PERNYATAAN 4 | 0.361 | 0.754 | 30 | VALID |
| 5 | JAWABAN PERNYATAAN 5 | 0.361 | 0.721 | 30 | VALID |
| 6 | JAWABAN PERNYATAAN 6 | 0.361 | 0.712 | 30 | VALID |
| 7 | JAWABAN PERNYATAAN 7 | 0.361 | 0.602 | 30 | VALID |
| 8 | JAWABAN PERNYATAAN 8 | 0.361 | 0.577 | 30 | VALID |
| 9 | JAWABAN PERNYATAAN 9 | 0.361 | 0.502 | 30 | VALID |
| 10 | JAWABAN PERNYATAAN 10 | 0.361 | 0.801 | 30 | VALID |
| 11 | JAWABAN PERNYATAAN 11 | 0.361 | 0.698 | 30 | VALID |

*Sumber: Hasil olahan SPSS tahun 2018*

Untuk mengukur nilai validitas Pelatihan Kerja (X) ditentukan dengan melihat nilai α = 0,05 dengan jumlah responden 30 sehingga nilai r(0,05,30) pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai r= 0,361. Jika hasil validitas berada di atas 0,361 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument tersebut sudah valid.

Hasil analsis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Pelatihan Kerja (X) semuanya valid karena semua instrument diatas r=0,361. Sehingga variabel Pelatihan Keja (X) sudah layak untuk dijadikan variable penelitian.

**2. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)**

Untuk jelasnya validitas variable kinerja pegawai (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 5.6**

**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No |  | Stat. Produk  Moment (r) | Validitas | N | Keterangan |
| 1 | JAWABAN PERNYATAAN 1 | 0.361 | 0.63 | 30 | VALID |
| 2 | JAWABAN PERNYATAAN 2 | 0.361 | 0.602 | 30 | VALID |
| 3 | JAWABAN PERNYATAAN 3 | 0.361 | 0.5 | 30 | VALID |
| 4 | JAWABAN PERNYATAAN 4 | 0.361 | 0737 | 30 | VALID |
| 5 | JAWABAN PERNYATAAN 5 | 0.361 | 0.646 | 30 | VALID |
| 6 | JAWABAN PERNYATAAN 6 | 0.361 | 0.433 | 30 | VALID |
| 7 | JAWABAN PERNYATAAN 7 | 0.361 | 0.408 | 30 | VALID |
| 8 | JAWABAN PERNYATAAN 8 | 0.361 | 0.571 | 30 | VALID |
| 9 | JAWABAN PERNYATAAN 9 | 0.361 | 0.414 | 30 | VALID |
| 10 | JAWABAN PERNYATAAN 9 | 0.361 | 0.702 | 30 | VALID |
| 11 | JAWABAN PERNYATAAN 9 | 0.361 | 0.432 | 30 | VALID |
| 12 | JAWABAN PERNYATAAN 9 | 0.361 | 0.624 | 30 | VALID |

*Sumber : Hasil olahan Data SPSS tahun 2018*

Berdasarkan tabel 5.6, untuk mengukur nilai validitas instrument Kinerja

Pegawai (Y) ditentukan dengan melihat nilai α = 0,05 dengan jumlah responden

30 responden sehingga nilai r (0,05, 30) pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai r= 0,361. Jika hasil validitas berada di atas 0,361 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analsis validitas untuk ke sembilan instumen pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai diatas r=0,361. Sehingga variabel kinerja pegawai (Y) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

**5.4.2 Uji Relialibilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan yang digunakan sebagai pengukuran setiap variable baik variable Pelatihan Kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan metode *Cronbach’s alpha* dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

**1. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X)**

Uji reliabilitas dari variable Pelatian Kerja (X) dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 5.7**

**Reliabilitas Pelatihan Kerja (X)**

**Reliability Statistics**

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,882 | 11 |

*Sumber : Hasil olahan Data SPPS tahun 2018*

Dari table 5.7 diatas, dapat dijelaskan bahwa instrument atau pernyataan dari setiap variable memiliki koefisien kenandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6. Dalam table tersebut menunjukan bahwa koefisien reliabilitas untuk variable Pelatihan Kerja (X) lebih besar dari 0,6 yaitu 0,882 dan ini mengartikan instrument penelitian variable Pelatihan Kerja (X) dinyatakan reliabel.

**2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 5.8**

**Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

**Reliability Statistics**

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,799 | 12 |

*Sumber : Hasil olahan Data SPPS tahun 2018*

Dari table 5.8 diatas dapat dijelaskan bahwa instrument atau pernyataan dari setiap variabel memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6. Dalam table 5.7 tersebut menunjukan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari

0,6 yaitu 0,799 dan ini mengartikan instrument penelitian variabel kinerja pegawai

(Y) dinyatakan reliabel.

**5.5 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi**

Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal instansi. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada Bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Analisis korelasi digunakan untuk mencari tahu apakah ada hubungan antar variabel. Sedangkan analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk mencari apakah ada pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 30 Pegawai pada BMKG

Stasiun Klimatologi Minahasa Utara. Kemudian setelah data diperoleh, data tersebut ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan Aplikasi SPSS 2018.

Hasil analisis antar variabel Pelatihan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**5.5.1 Hasil Analisis Korelasi**

**Tabel 5.9**

**Hasil Korelasi Variabel Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Correlations**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Kinerja Pegawai | Pelatihan Kerja |
| Pearson Correlation Kinerja Pegawai  Pelatihan Kerja | 1,000 | ,710 |
| ,710 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) Kinerja Pegawai  Pelatihan Kerja | . | ,000 |
| ,000 | . |
| N Kinerja Pegawai  Pelatihan Kerja | 30 | 30 |
| 30 | 30 |

*Sumber: Hasil olahan Data SPSS tahun 2018*

Table 5.9 menjelaskan bahwa korelasi atau hubungan antara variable Pelatihan kerja dan kinerja pegawai menunjukan nilai koefisien korelasi R dari Pelatihan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.710. jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara variable Pelatihan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang erat (kuat).

**5.5.2 Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Hasil analisis regresi dan penjelasan dari variable Pelatihan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.10**

**Hasil Regresi dan Korelasi**

**Model Summaryb**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,710a | ,505 | ,487 | ,49459 |

*Sumber : Hasil Olahan data SPSS tahun 2018*

Table Summary Output menunjukan kekuatan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat. Multiple R (R majemuk) adalah suatu ukuran untuk mengukur tingkat (keeratan hubungan linier antara variable terikat dengan seluruh variable bebas secara bersama-sama). Nilai R yang lebih besar menunjukan hubungan yang lebih kuat, maka dengan nilai 0.710 menunjukan bahwa kuat positif dimana hubungan antara variable X dan Y memiliki hubungan erat antara Pelatihan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan positif dengan tingkat keeratan yang kuat.

R Square sering disebut dengan koefisien determinasi, adalah mengukur kebaikan sesuai dari persamaan regresi. R Square = 0.505 artinya 50.5% kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja (X), sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluar variable penelitian.

**Tabel 5.11**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant)  Pelatihan Kerja | ,962 | ,375 |  | 2,565 | ,016 |
| ,642 | ,120 | ,710 | 5,340 | ,000 |

*Sumber: Hasil olahan data SPSS tahun 2018*

Untuk jelasnya hasil analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai beriku :

- Koefisien Korelasi : r = 0.710

- Koefisien Determinasi : r² = 0.505

- Persamaan Regresi : Y = 0.962 + 0.642 X

Nilai koefisien korelasi r = 0.710 menunjukan Pelatihan Kerja memiliki hubungan kuat positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara. Nilai koefisien determinasi r²=0.505 menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara 50,5% dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja, sedangkan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

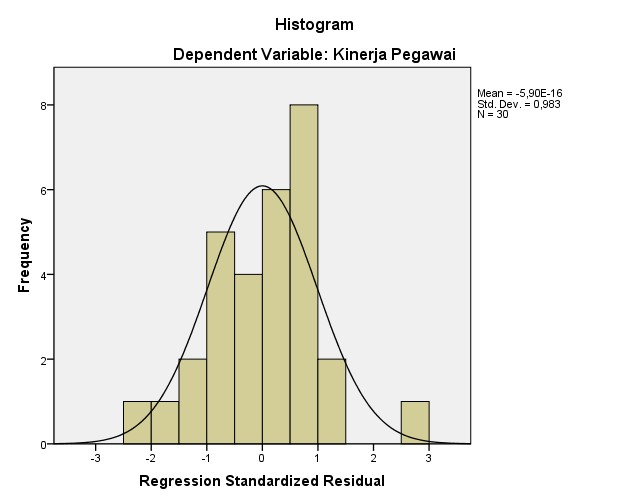
Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara.

**5.5.3 Analisis Grafik**

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, dapat digambarkan dengan analisis grafik dari variabel penelitian sebagai berikut :

**1. Analisis grafik variabel Pelatihan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)**

Analisis grafik dari Pelatihan Kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada gambar berikut :



*Sumber: Hasil olahan Data SPPS Tahun 2018*

**Gambar 5.5**

**Grafik Variabel Pelatihhan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Dari gambar 5.5 diatas terlihat bahwa data ini layak untuk dianalisis karena penyebaran data membentuk kurva distribusi normal dimana datanya menyebar normal dan kebanyakan data terkumpul ditengah-tengah membentuk sebuah lonceng. Hal ini menunjukkan variabel Pelatihan Kerja serta variabel Kinerja Pegawai (Y) penyebarannya normal berdasarkan jawaban responden melalui instrument penelitian yang dilaksanakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada para pegawai dan layak untuk dianalisis dalam memecahkan masalah dalam penelitian ini.

**5.6 Pengujian Hipotesis**

**5.6.1 Uji t**

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai :

**Tabel 5.12**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant)  Pelatihan Kerja | ,962 | ,375 |  | 2,565 | ,016 |
| ,642 | ,120 | ,710 | 5,340 | ,000 |

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS tahun 2018*

Berdasarkan tabel 5.12 diatas didapatkan nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Pelatihan Kerjat (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh **t hitung** variabel Pelatihan Kerja (X) sebesar 5,340 sedangkan t tabel pada tarif kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas df = n-k-1 atau 30-1-1 = 28. Dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independan, dengan demikian t hitung = 5.340 > t tabel = 2.048. Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan Kinerja pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara secara parsial / individual sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan (Ha) diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan ttabel dan thitung untuk menentukan hipotesis pada uji t yaitu :

Bila thitung < ttabel maka Ho diterima Ha ditolak, jika thitung > ttabel maka Ho ditolak Ha diterima. Variabel Pelatihan Kerja dengan thitung 5,340 lebih besar dari ttabel 2.048 yang berarti variabel Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa utara.

**5.2 PEMBAHASAN**

**5.2.1 Pelatihan Kerja pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara**

Sistem pelatihan yang merupakan salah satu kegiatan untuk pengembangan keahlian, agar supaya setiap SDM mampu melaksanakan tugas, tanggung jawab dan bisa mencapai tujuan suatu organisasi. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini..

BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara adalah suatu badan instansi pemerintahan yang ada di daerah Sulawesi Utara, layaknya instansi atau dinas pemerintahan lainnya yang juga melaksanakan pelatihan untuk pegawai yang ada. Pelatihan yang dimaksud disini seperti pelatihan ulang *(Retreining)* yaitu memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja. Adapun pelatihan yang lainnya yaitu pelatihan Keahlian *(Skill Training),* Pelatihan lintas Fungsional *(Cross Functional Training)* dan Pelatihan tim *(Team Training).*

Dari pengamatan penulis tersebut, terlihat bahwa pentingnya pelatihan untuk dilaksanakan pada kantor BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara sehingga peningkatan kompetensi kerja untuk pegawai, terlebih sesuai dengan tanggung

jawab dari setiap pegawai. Pelatihan yang dimaksud yang dapat menunjang pekerjaan mereka, seperti Pelatihan teknologi atau komputer (*microsoft work dan microsoft exel)* bagi pegawai ada pada Tata Usaha (TU), pelatihan Ilmu teknologi (IT) untuk pegawai di bidang Analisa. Jadi intinya pelatihan yang dibutuhkan adalah yang berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam menunjang pekerjaan mereka setiap hari untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga tingkat kinerja pegawai akan lebih meningkat. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara belum pernah melaksanakan pelatihan, karena itulah ada beberapa pegawai yang memang belum terlalu mengetahui tugasnya dengan benar.

Dari penjelasan tersebut peneliti ingin merekomendasikan saran berupa implementasi yaitu sebaiknya program pelatihan terlebih pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai seperti yang telah dijelaskan diatas dapat dilakukan. Pelatihan tersebut tidak seperti yang biasa dilaksanakan yaitu hanya dengan memberikan pengarahan namun direalisasikan dengan baik dengan memberikan pelatihan teknisnya atau cara kerjanya agar pelatihan tersebut benar – benar bermanfaat untuk menunjang pekerjaan mereka sehingga dapat membuat kinerja mereka lebih baik lagi dari sebelumnya.

**5.2.2 Kinerja Pegawai pada BMKG Stasiun Klimatogi Minahasa Utara**

Pegawai adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga akan memberikan hasil (*outcomes*) baik untuk individu maupun organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Litjan Pontak (2012:5). Kinerja pegawai dapat meningkat ketika pelatihan kerja terlebih khusus keterampilan pegawai ditingkatkan. Untuk mengukur sejauh mana tingkat kinerja pegawai yang ada di BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara, peneliti mengukurnya dengan memberikan kuesioner penelitian kepada pegawai yang ada berdasarkan sampel yang telah didapat dari jumlah polulasi yang ada dan juga memberikan pernyataan dalam bentu ceklist (√) secara tertutup kepada pegawai, Kepala bid.TU dan Kepala bid.Analisa. Bentuk pengukuran kinerja pegawai dengan penilaian melalui lembar kuesioner pada pegawai, yang masing-masing akan memberikan nilai pada lembar kuesioner tersebut. Berdasarkan data yang diterima melalui penyebaran kuesioner dapat diperoleh bahwa benar pengukuran kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan kerja.

Hal tersebut menandakan bahwa kinerja pegawai akan maksimal ketika BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara bisa mendapatkan atau mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai karena seperti yang telah penulis teliti bahwa pelaksanaan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang ada pada BMKG Staasiun Klimatologi Minahsa Utara.

**5.2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pelatihan merupakan salah satu faktor penunjang terhadap peningkatan kinerja pegawai yang juga berpengaruh pada hasil kerja organisasi tersebut. Untuk menganalisis hubungan variabel pelatihan kerja dengan variabel kinerja pegawai dibuat hipotesis bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh pelatihan kerja (X).

Artinya pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, disini kinerja berlaku sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dan pelatihan kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*). Sistem pelatihan memang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat pada kinerja pegawai yang ada pada pegawai di BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara yang belum maksimal ketika melakukan pekerjaannya

Hasil penelitian ini juga membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Rae dalam Sofyandi (2013:113) bahwa pelatihan kerja adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu, menurut Laras Prabowo Putri (2014), bahwa Pelatihan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini juga dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Dian Kurniawati (2013), bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai pegawai, dan juga Canael (2017) Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini membuktikan bahwa pelatihan kerja pada pegawai sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara. Dengan demikian pimpinan BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara harus lebih memperhatikan pelaksanaan program pelatihan untuk pegawai terlebih pelatihan untuk keterampilan kerja, peningkatan kompetensi kerja pegawai,

merencanakan dengan baik program pelatihan tersebut dengan memperhatihan faktor – faktor yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan program pelatihan. Pelatihan akan sangat membantu pegawai untuk memperoleh kemampuan dalam mengelola pekerjaan mereka masing – masing dengan maksimal sesuai dengan tujuan, visi dan misi instansi.

**5.3 IMPLEMENTASI**

“Upaya dalam meningkatkan Kinerja Pegawai melalui pelaksanaan

Pelatihan Kerja”.

**5.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Sebuah instansi akan berjalan dengan baik ketika SDM yang mereka miliki mampu melakukan segala tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Namun berbanding terbalik dengan kenyataan yang ada pada kantor BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara, dimana SDM yang ada belum mampu melaksanakan tugasnya dengan benar. Seperti yang telah penulis teliti, yaitu ada beberapa pegawai yang belum mengetahui cara menjalankan teknologi (komputer), tidak ada kemauan untuk belajar dan ada beberapa tugas yang hanya terpusat pada pegawai yang mengetahui komputer itu sendiri.

Untuk mengatasi hal tersebut maka, perlu adanya pelatihan bagi pegawai yang ada pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara sehingga pegawai dapat mengerti dan memahami apa yang akan dilakukan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Adapun masukan yang boleh penulis berikan yaitu, instansi dapat melakukan pelatihan yang benar dan tepat sasaran. Pelatihan yang harus dilakukan instansi yaitu pelatihan secara tim dan pelatihan secara individu.

Berbicara tentang pelatihan tim yaitu bagaimana pelatihan berjalan bersama dengan rekan kerja dan akhirnya bisa memberikan dampak baik bagi instansi dengan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu pula dengan pelatihan individu, dimana pelatihan ini akan membentuk sikap dan tingkahlaku seseorang /pegawai ke arah yang lebih baik, contohnya pelatihan individu yaitu pelatihan *retreining* dimana pegawai akan mendapatkan keahlian yang dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan kerjanya. Ketika pegawai telah mengetahui dengan benar apa yang menjadi tugasnya, maka pegawai tersebut akan berani memulai sesuatu tanpa merasa takut (tidak mengetahui) tugasnya.

Namun proses pelatihan akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana, ketika pegawai tersebut mempunyai kesadaran dalam dirinya sendiri. Kesadaran diri bahwa pegawai tersebut, belum mengerti tentang tugasnya, maka pegawai memerlukan suatu pelatihan kerja dalam instansi itu sendiri sehingga pegawai dapat mengerjakan tugasnya dengan benar. Apabila proses pelatihan telah bejalan dengan baik maka akan memberikan dampak positif kepada instansi tersebut yaitu dimana pegawai akan memperbaiki hasil yang akan di capai, menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan membuat SDM yang berkualitas. Ketika hal tersebut telah dilakukan oleh instansi maka akan memberikan perubahan terhadap kinerja yang akan diberikan oleh pegawai, yaitu akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai karena SDM yang ada di BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara memiliki kualitas yang baik dalam bekerja

**Gambar 5.6**

**IMPLEMENTASI**

**PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA**

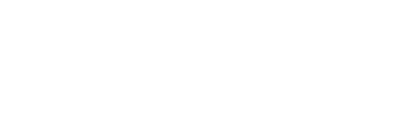
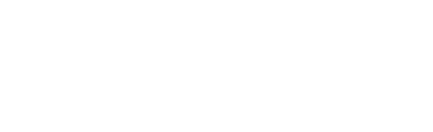
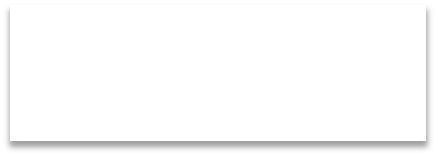
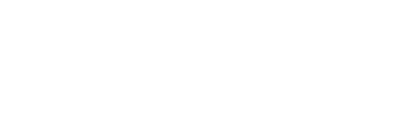
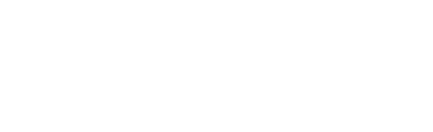
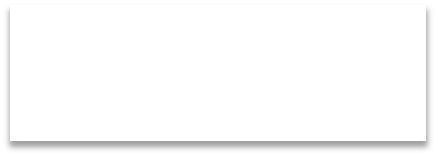
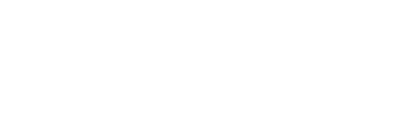
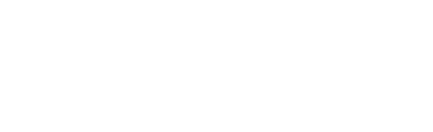
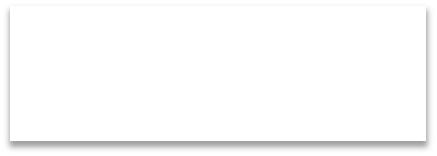
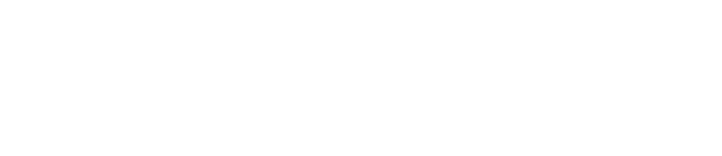
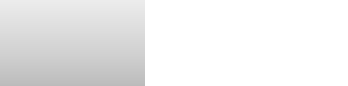
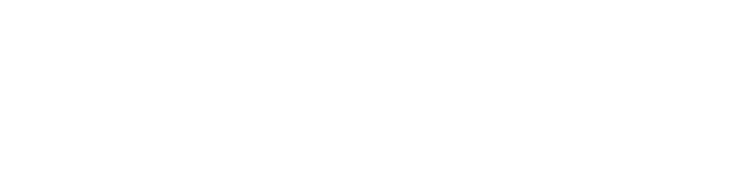
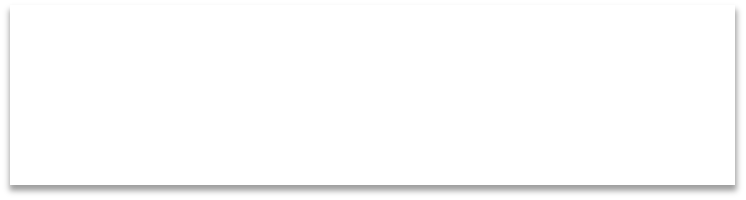
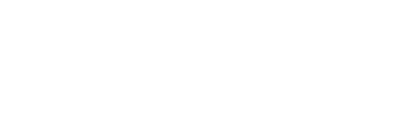
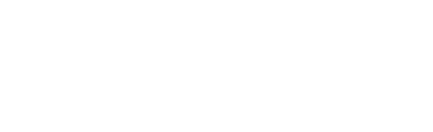
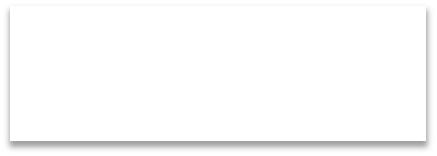
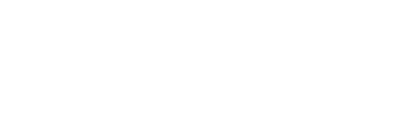
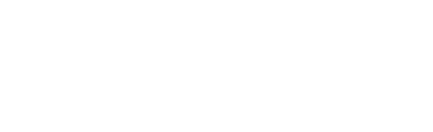
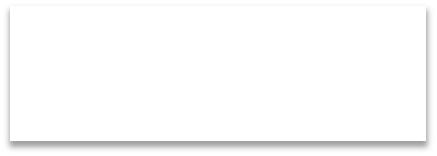
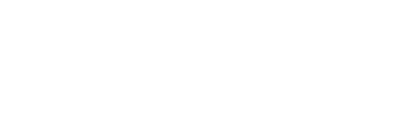
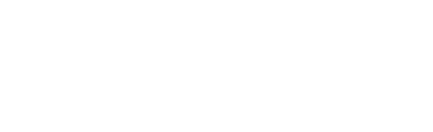
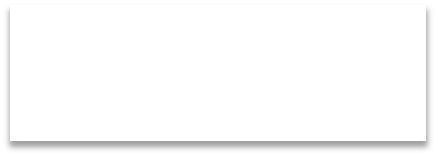
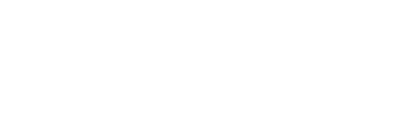
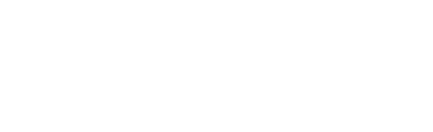
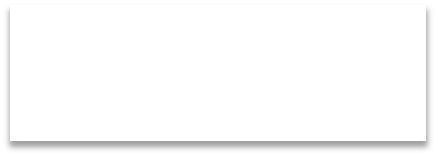
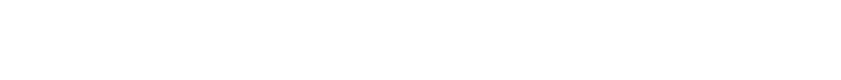
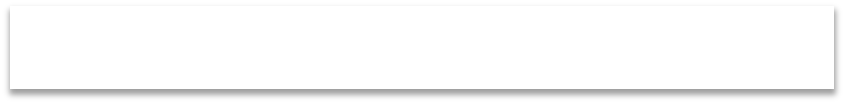
PELATIHAN KERJA

KESADARAN DIRI

PELATIHAN TIM PELATIHAN INDIVIDU

BEKERJA SAMA

BERANI MEMULAI



 MEMPERBAIKI HASIL

 PENYELESAIAN TUGAS TEPAT WAKTU

 SDM YANG BERKUALITAS

PENINGKATAN KINERJA

**Gambar. 5.4**

**Bagan Implementasi**

*Sumber : hasil olahan penelitian tahun 2018*

**BAB VI**

**PENUTUP**

**6.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja pada pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara masih belum terlaksana. Jika Pelatihan Kerja pegawai dilakukan maka akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja instansi tersebut.

2. Kinerja pegawai pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara termasuk dalam kategori “kurang Baik”, hal ini menunjuksn bahwa kinerja pegawai pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara mendekati cukup baik.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap

Kinerja Pegawai.

**6.2 SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara ingin meningkatkan

kinerja pegawai maka instansi perlu memperhatikan Pelatihan kerja

89

90

2. pegawai, begitu juga para pegawai harus lebih sadar akan tugas dan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sehingga dapat tercapainya tujuan instansi tersebut.

3. Pentingnya melaksanakan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Untuk meningkatkan kinerja pegawaipun pada BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara maka disarankan kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan pelatihan kerja maka dapat di pastikan bahwa kinerja yang akan di berikan oleh pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Minahasa Utara akan lebih baik.

**DAFTRA PUSTAKA**

Bernadin & Rassel, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Diterjemahkan oleh Bambang Suco. Bandung: Armico.

Kaswan, 2013. *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas.*

*SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

\_, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*

*Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara A.L, 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA.* Bandung: PT Refika Aditama.

Mangkunegara A.P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit PT Rafika Aditama.

Mangkuprawira S, 2009. *BISNIS, Manajemen dan Sumber Daya Maanusia.*

Bogor: IPB Press.

Ridwan, 2010. *Metode dan Teknik penyusunan Proposal*. Untuk (S-1,S-2,S-3).

Bandung: Alfabeta.

, 2014. *Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis.* Bandung: Alfabeta. Rosidah Ambar, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan*

*Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha

Ilmu.

Sinambela L.P, 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi.*

Yogyakarta: Graha Ilmu.

Subekhi Akhmad dan Jauhar Mohammad, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber*

*Daya Manusia (MSDM).* Jakarta: Prestasi Pustakarya.

Sugiono, 2012. *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS.* Bandung: Penerbit

Alfabeta.

Sofyandi Herman, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo

Persada.

Lampiran 1



**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BMKG STASIUN KLIMATOLOGI MINAHASA UTARA**

Tanggal : Nomor : Lokasi penelitian : BMKG (Stasiun Klimatologi Minahasa Utara).

Kuisioner ini di buat untuk melengkapai data penelitian yang di perlukan oleh penulis, dalam penyelesaian penulisan skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk mengikuti ujian.

**A. RESPONDEN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Jenis Kelamin : | L P |  |
| 2. | Pendidikan : | SLTA D3 | S1 S2 |
| 3. | Usia : | 16-25 Tahun  26-35 Tahun | 36-45 Tahun  >46 Tahun |
| 4. | Masa Kerja : | 1-5 Tahun  6-10 Tahun | 11-15 Tahun  >16 Tahun |

**B. PETUJUK PENGISIAN**

1. Berikan tanda √ pada kolom pernyataan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban bapak/ibu.

2. Pilihan jawaban yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

3. Atas kesediaan bapak/ibu menjawab kuesioner ini. Saya ucapkan terimakasih.

4. Bobot nilai

|  |  |
| --- | --- |
| SS | 5 |
| S | 4 |
| KS | 3 |
| TS | 2 |
| STS | 1 |

**NO PERNYATAAN SS S KS TS STS**

**1** Secara teknik saya trampil dalam menyelesaikan pekerjaan

Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sering

**2** tepat waktu

Setiap menyelesaikan pekerjaan saya sering

**3** meminimalisir kesalahan

Saya selalu memanfaatkan teknologi dan

**4** komputerisasi dalam bekerja

Perusahaan menyediakan teknologi dan

**5** komputerisasi dalam bekerja

Perusahaan menempatkan saya sesuai

**6** dengan ketrampilan yang saya miliki

Menurut saya ketrampilan menggunakan

**7** teknologi dan komputerisasi dalam bekerja adalah suatu keharusan

Perusahaan memberikan kesempatan

**8** mengikuti pelatihan

**9** Saya melibatkan diri dalam keputusan perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaan saya

saya mampu bekerja sama *(TeamWork)*

**10** dalam bekerja

**11** Saya memiliki bubungan yang baik dengan rekan kerja

**NO PERNYATAAN SS S KS TS STS**

**1.**

**2.**

**3.**

**4.**

**5.**

**6.**

**7.**

**8.**

**9.**

**10.**

**11.**

**12.**

Saya memiliki pemahaman yang jelas terhadap pekerjaannya

Kopetensi yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaannya

Saya menguasai bidang pekerjaan yang diberikan

Saya memiliki ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaannya

Saya selalu memperhitungkan ketepatan waktu dalam bekerja

Saya berani mengambil resiko dalam bekerja

Saya sering memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam bekerja saya selalu memulainya sendiri

Saya memiliki inginan dalam mencari pekerjaan dalam lingkungan kerjanya

Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas

Saya memerlukan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

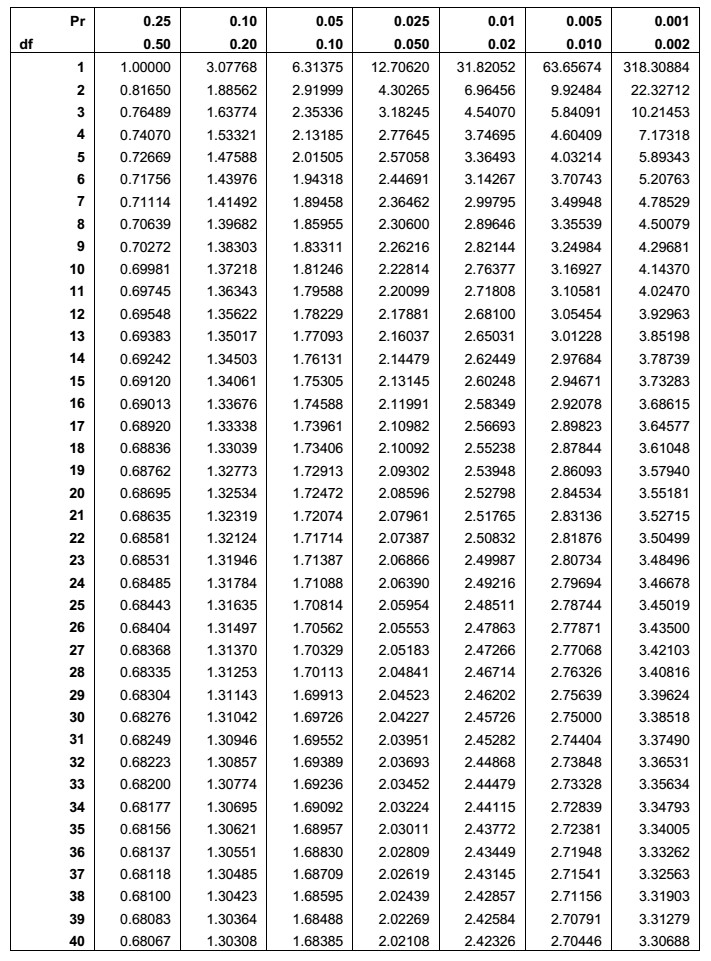
Saya dapat bekerja dengan rekan kerja yang lain



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lampiran 2 | |  | | | | | | | | | | | |
| identivikasi  responden |  | |  | Skor Pelatihan Kerja (X) | | | | | |  |  |  | x |
| x1 | | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 | x11 | Total |
| 1 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 42 |
| 2 | 2 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 41 |
| 3 | 2 | | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 4 | 3 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 35 |
| 5 | 3 | | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 40 |
| 6 | 3 | | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 7 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 |
| 8 | 1 | | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 9 | 2 | | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| 10 | 3 | | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 34 |
| 11 | 3 | | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 |
| 12 | 2 | | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 30 |
| 13 | 3 | | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 39 |
| 14 | 2 | | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 2 | 24 |
| 15 | 1 | | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 21 |
| 16 | 1 | | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 25 |
| 17 | 2 | | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 30 |
| 18 | 2 | | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 37 |
| 19 | 4 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 20 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 50 |
| 21 | 3 | | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 33 |
| 22 | 2 | | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| 23 | 2 | | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 24 |
| 24 | 4 | | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 38 |
| 25 | 1 | | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 22 |
| 26 | 2 | | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 34 |
| 27 | 4 | | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 28 | 3 | | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 38 |
| 29 | 2 | | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 22 |
| 30 | 2 | | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 26 |
| total | 76 | | 97 | 99 | 81 | 82 | 80 | 108 | 93 | 107 | 81 | 95 | 999 |



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lampiran 3 | |  | | | | | | | | | | | | |
| identivikasi  responden |  | |  | skor Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | |  |  |  |  |
| y1 | | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 | y10 | y11 | y12 | total |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 2 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 44 |
| 3 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 23 |
| 4 | 4 | | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 37 |
| 5 | 4 | | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 43 |
| 6 | 4 | | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 43 |
| 7 | 5 | | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 37 |
| 8 | 3 | | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 25 |
| 9 | 2 | | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 25 |
| 10 | 1 | | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 23 |
| 11 | 1 | | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 26 |
| 12 | 1 | | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 33 |
| 13 | 4 | | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 43 |
| 14 | 3 | | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 29 |
| 15 | 1 | | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 25 |
| 16 | 1 | | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 35 |
| 17 | 1 | | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 35 |
| 18 | 4 | | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 41 |
| 19 | 2 | | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 34 |
| 20 | 4 | | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 45 |
| 21 | 3 | | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 38 |
| 22 | 2 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 24 |
| 23 | 2 | | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 31 |
| 24 | 2 | | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 25 | 1 | | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 33 |
| 26 | 4 | | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 27 | 2 | | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 49 |
| 28 | 4 | | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 39 |
| 29 | 1 | | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 26 |
| 30 | 1 | | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 26 |
| Total | 74 94 74 80 75 79 99 99 112 95 96 69 | | | | | | | | | | | | | 1046 |



Lampiran 4

Lampiran 5

