

**PENGARUH PELATIHAN (*ON THE JOB TRAINING*)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI
SULAWESI UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*



Oleh
NATHASYA GABRIEL MONTANG
NIM : 20053066

**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2024**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIODATA MAHASISWA.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Perumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Konsep Pelatihan.....	11
2.2.1. Pengertian Pelatihan.....	11
2.2.2. Manfaat Pelatihan.....	15
2.2.3. Jenis-jenis Pelatihan.....	17
2.2.4. Indikator Pelatihan.....	18
2.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	21
2.3 Konsep Kinerja	22
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	22
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23
2.3.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja	24
2.3.4. Indikator Kinerja.....	25
2.4 Kerangka Teoritik	25
2.4.1. Hubungan Antara Variabel Pelatihan (<i>On The Job Training</i>) Dengan Kinerja Pegawai	25
2.5 Hasil Penelitian Terdahulu.....	26
2.6 Alur Pikir	28
2.7 Hipotesis	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	30
3.2 Jenis Penelitian Dan Metode Penelitian	30
3.2.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2.2. Metode Penelitian.....	30
3.3 Jenis Data Dan Metode Pengumpulan Data	31
3.3.1. Jenis Data	31
3.3.2. Metode Pengumpulan Data	32
3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.4.1. Populasi.....	32
3.4.2. Sampel.....	33
3.5 Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran.....	33
3.5.1. Definisi Operasional Variabel.....	33
3.5.2. Pengukuran Variabel.....	35
3.6 Metode Analisis.....	36
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif	36
3.6.2. Total Skor.....	36
3.6.3. Pengukuran Validitas Dan Realibilitas	37
3.6.4. Analisis Korelasi	39
3.6.5. Analisis Regresi Linear Sederhana	40
3.6.6. Pengujian Hipotesis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum	42
4.1.1. Sejarah Singkat Instansi	42
4.1.2. Lokasi dan telepon instansi	44
4.1.3. Visi Dan Misi Instansi.....	45
4.1.4. Sumber Daya Instansi	45
4.1.5. Struktur organisasi	46
4.1.6. Uraian Kerja	46
4.2 Hasil Analisis.....	47
4.2.1. Karakteristik Responden	47
4.2.2. Perolehan Jawaban Sesuai Hasil Analisi Dilakukan Secara Deskriptif	48
4.2.3. Total Skor Pelatihan dan Kinerja	50
4.2.4. Pengujian Untuk Mengetahui Validnya Variabel Yang Digunakan.....	53
4.2.5. Pengujian Atas Kepercayaan Data Dari Variabel Yang Digunakan.....	55
4.2.7. Menganalisa Dalam Mencari Hubungan (Korelasi) Dan Pengaruh (Regresi) Sederhana	57
4.2.8. Pengujian Hipotesis Uji t	60
4.3 Pembahasan	61
4.3.1. Evaluasi Penerapan Pelatihan	61
4.3.2. Evaluasi Penerapan Kinerja	62
4.3.3. Hubungan Dan Pengaruh Yang Ada	64

4.3.4. Implementasi	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	70
DAFTAR LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbagai tujuan maupun sasaran yang telah ditata berdasarkan suatu atau beberapa rencana yang telah dilaksanakan berbagai kajian-kajian dan pengerjaannya dilaksanakan oleh sumber daya manusia (SDM) penuh dengan tanggungjawab menjadi salah satu kunci kesuksesan atau keberhasilan perusahaan/organisasi. SDM yang adalah pelaksana semua rencana harus semaksimal mungkin berupaya, melakukan kajian atau menemukan rencana yang jitu dalam pencapaian tujuan.

Sumberdaya manusia yang ada saat ini di Indonesia sudah mampu bersaing dengan SDM dari berbagai negara karena SDM yang ada saat ini mempunyai tekad untuk bisa memperbaiki kompetensi dan ketrampilan lainnya serta memperdalam kemampuan dari berbagai pengetahuan. Ini erat kaitannya dengan kemampuan *hardskill* dan *softskill*. Kemampuan *hardskill* seperti menciptakan ide-ide kreatif, kemampuan akan penggunaan teknologi, kemampuan kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja atau latar belakang pendidikannya. Sedangkan kemampuan *softskill* seperti moral atau etika, komunikasi dan lain sebagainya. Dengan memiliki kemampuan-kemampuan tersebut dan dibarengi dengan pengalaman yang dimiliki maka (SDM) yang ada di negara kita saat ini sudah mampu bersaing dengan (SDM) dari negara lain sehingga organisasi yang ada saat ini bisa mempekerjakan (SDM) dari negara sendiri. Keberhasilan SDM dalam peran serta atau melibatkan diri pada suatu organisasi memberikan tanda bahwa SDM sudah profesional.

Tantangan-tantangan atas perkembangan secara mengglobal yang bisa berdampak pada organisasi harus dihadapi bukan dihindari, karena apabila tantangan tersebut dapat dihadapi dan dilalui maka organisasi tersebut sudah matang disaat menghadapi berbagai persoalan. Tantangan terberat yang ada saat ini terutama berkaitan dengan teknologi.

Perkembangan teknologi sangat berdampak pada kualitas dan profesionalisme dalam mengolah data sehingga menghasilkan berbagai informasi yang diperlukan oleh masyarakat luas. Dimana aspek yang paling utama dalam hal tuntutan yang harus dilaksanakan atau tidak bisa ditawar lagi pada saat seseorang akan melangkah ke dunia kerja dan industri dalam melaksanakan pekerjaannya. Sangat membutuhkan *skill* atau ketrampilan dan mempunyai motivasi atau keinginan yang tinggi dalam meningkatkan ketrampilan sebagai upaya mempunyai kemampuan yang memadai dalam mengoperasikan peralatan yang semakin hari semakin canggih sebagai alat bantu kerja sehingga menghasilkan informasi baik itu berupa penyajian data, perhitungan, analisis. Semua ilmu terutama mengalami perkembangan begitu juga dengan teknologi, karena apabila perusahaan/organisasi telah mampu menyediakan informasi tersebut maka efisiensi kerjanya meningkat (*Job Efficiency*). Dan sewajarnya perusahaan/organisasi mampu menghadapi sekaligus mengantisipasi supaya SDM bisa lebih profesional terhadap pekerjaannya masing-masing.

Pelatihan menjadi jalan keluar atas ketersedianya informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat dengan akurat. Pelatihan harus dipersiapkan dan diadakan oleh organisasi karena pelatihan memerlukan perencanaan yang penuh

dengan analisa. Pelatihan juga memerlukan anggaran untuk proses kegiataannya. Untuk itu organisasi harus menyiapkan anggaran dalam mempersiapkan SDM mengikuti pelatihan. Pelatihan sangat berguna dalam memperbaiki dan meningkatkan berbagai ketrampilan terutama berkaitan dengan teknologi. SDM akan berkompeten apabila SDM tersebut mendapat kesempatan untuk belajar dan mengasah kembali ketrampilannya. Jadi jangan merasa bahwa SDM yang ada sudah hebat maka pelatihan sudah tidak perlu diadakan. Ilmu serta ketrampilan itu itu dinamis sehingga tiap saat bisa berubah. Untuk itu pelatihan harus menjadi suatu hal yang penting untuk direncanakan kegiataannya dengan tujuan yang pasti.

Kinerja SDM yang ada dalam suatu organisasi sangat berkaitan dengan terselesainya tugas-tugas yang diberikan dengan akurat, cepat, tepat. Kinerja yang baik bisa tercipta apabila SDM mempunyai penguasaan sesuai bidang atau tugas kerjanya. Kemahiran serta ketrampilan yang ada akan membuat SDM lebih percaya diri dalam mengerjakan semua pekerjaan karena kepercayaan diri yang ada memberi tanda bahwa SDM tersebut mampu untuk mengerjakan tugasnya. Kepercayaan diri memberi petunjuk atas profesional SDM yang terlibat. Keberhasilan penyelesaian tugas tersebut memberi kontribusi yang besar pada organisasinya. Karena semua rencana yang telah disusun yang selanjutnya ditetapkan dalam tujuan bisa terpenuhi/tercapai.

Instansi yang menjadi objek dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu BPS (Badan Pusat Statistik) Sulut. Instansi ini selalu menjadi pencarian unggulan disaat masyarakat membutuhkan berbagai informasi yang diperlukan seperti data-data mengenai suatu daerah yang lebih spesifik. Dalam menjalankan

semua tugas dari instansi ini, semua pihak telah berupaya memberikan yang terbaik seperti penyediaan data penduduk, pekerjaan yang ada dalam suatu daerah, kepemilikan usaha, pemerintah yang ada maupun data-data lainnya. Pekerjaan yang ada telah diselesaikan dengan baik tetapi pengamatan yang peneliti lihat secara langsung ternyata masih ada beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan cepat karena kurangnya ketelitian, kecepatan sehingga informasi yang ada masih belum maksimal (keliru).

Rincian permasalahan tersebut dapat peneliti rincikan seperti, masih ada pegawai yang belum mampu menyiapkan atau menyelesaikan pekerjaan dikarenakan pegawai belum mempunyai ketrampilan dalam penyelesaian pekerjaan akibat belum mengikuti pelatihan yang berdampak pada efektifitas dalam pekerjaan seperti masih ada beberapa pegawai yang mengerjakan pekerjaan tepat sasaran, cepat dalam merespon dan belum cepat tanggap dalam penyediaan informasi yang dibutuhkan, masih ada beberapa pegawai yang belum mengikuti pelatihan dikarenakan pangkat atau golongan dari pegawai yang belum memenuhi salah satu persyaratan kualifikasi yang telah ditetapkan bagi yang akan mengikuti pelatihan seperti pegawai dengan pangkat III/a yang belum masuk dalam persyaratan untuk peserta pelatihan dikarenakan yang akan mengikuti pelatihan untuk pangkat minimal III/b sehingga berdampak pada efektivitas serta efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan. Masalah selanjutnya terdapat pada pimpinan dimana pimpinan hanya memberikan rekomendasi kepada pegawai tertentu saja sehingga berdampak pada. Kinerja pegawai yang menurun. Selanjutnya permasalahan yang ada terdapat pada waktu pelatihan yang ditetapkan. Kurangnya waktu pelatihan

berdampak pada belum profesional pegawai bekerja. Untuk itu instansi harus menambahkan waktu pelatihan karena biasanya waktu pelatihan 3 hari seharusnya pelatihan dibuat dalam jangka waktu 2 minggu. Dan masalah yang lain terdapat pada jadwal pelatihan. Hal ini berhubungan dengan kelebihan beban kerja karena disaat pegawai mengikuti pelatihan masih harus dibebani lagi dengan tugas pekerjaan kantornya sehingga berdampak pada penundaan pekerjaan. Sedangkan masalah terakhir yang peneliti temui yaitu masih ada beberapa pegawai yang bekerja terlalu santai sehingga pimpinan selalu menegur atau mengingatkan pegawai tersebut untuk segera menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Temuan yang ada menjadikan motivasi kepada peneliti untuk bisa menggali lebih dalam lagi agar temuan tersebut bisa dicarikan jalan keluar dan instansi serta pegawainya bisa cepat menyelesaikan pekerjaan dan penentuan judul yang dipilih oleh peneliti yaitu, **Pengaruh Pelatihan (*On The Job Training*) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara".**

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang peneliti temui bisa diidentifikasi berdasarkan uraian permasalahan yang telah peneliti jabarkan sebelumnya dalam latar belakan yang ada seperti,

- a. Masih ada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara yang tidak mengikuti Pelatihan
- b. Beberapa pegawai tidak mengikuti pelatihan karena pangkat atau golongannya tidak memenuhi persyaratan kualifikasi yang ditetapkan untuk peserta pelatihan.

- c. Pimpinan hanya merekomendasikan beberapa pegawai untuk mengikuti pelatihan
- d. Waktu yang dialokasikan untuk pelatihan tidak mencukupi untuk mencapai kecakapan atau kualifikasi yang dipersyaratkan.
- e. Beberapa pegawai menghadapi kesulitan dalam mengatur jadwal untuk mengikuti pelatihan yang memadai.
- f. Kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah “Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara?”

- a. Bagaimana hasil dari pelatihan (*on the job training*) yang ada di instansi?
- b. Bagaimana penerapan kinerja yang ada di instansi?
- c. Terdapatkah hubungan serta pengaruh yang ada atas variabel pelatihan (*on the job training*) dan kinerja pegawai?
- d. Bentuk dan implementasi yang bagaimana yang bisa dipakai dalam memperbaiki kinerja sehubungan dengan pelatihan?

1.4 Tujuan

- a. Pelaksanaan evaluasi atas pelatihan (*on the job training*) yang ada di instansi
- b. Pelaksanaan evaluasi atas kinerja yang ada di instansi

- c. Hasil yang ada akan dianalisa dalam melihat seberapa besar hubungan serta pengaruh yang ada atas pelatihan (*on the job training*) dan kinerja pegawai
- d. Membuat dalam bentuk gambar serta penjelasan akan bentuk dan implementasi yang bisa dipakai dalam memperbaiki kinerja sehubungan dengan pelatihan

1.5 Manfaat

a. Peneliti

Mampu menganalisis dan berpikiran kritis dalam menghadapi permasalahan serta dapat mengambil keputusan yang tepat terutama yang berkaitan dengan pelatihan sehingga pelatihan bisa dipilih untuk perbaikan kinerja .

b. Institusi/Akademik

Menjadikan hasil penelitian ini sebagai masukan yang akan ditindak-lanjuti segala kekurangan yang didapati dalam hasil penelitian.

c. Instansi

Melakukan perbaikan terhadap kekurangan yang terjadi berdasarkan temuan dalam penelitian sehingga pelayanan dan kinerja pegawai bisa maksimal.

