

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PESERTA PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA
KOTA PALANGKA RAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh

NUR BUNGA WIDIANTY PERTIWI

NIM. 140 212 0357

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN EKONOMI ISLAM

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH

TAHUN 1440 H / 2018 M

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PESERTA PELATIHAN DI
BALAI LATIHAN KERJA KOTA PALANGKA
RAYA**

NAMA : **NUR BUNGA WIDIANTY PERTIWI**

NIM : **1402120357**

FAKULTAS : **EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

JURUSAN : **EKONOMI ISLAM**

PROGRAM STUDI : **EKONOMI SYARIAH**

JENJANG : **STRATA SATU (S1)**

Palangka Raya, Oktober 2018

Menyetujui

Dosen Pembimbing I


M. Zainal Arifin, M.Hum
NIP. 197506202003121003

Dosen Pembimbing II


Jelita, M.S.I
NIP. 198301242009122002

Mengetahui

Dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam


Dra. Hj. Rahmaniari, M.SI
NIP. 195406301981032001

Plt. Ketua Program Studi

Ekonomi Syariah


Ali Sadikin, M.SI
NIP. 197402011999031002

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PESERTA PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA KOTA PALANGKA RAYA" oleh Nur Bunga Widianty Pertiwi NIM: 1402120357 telah dimunaqasyahkan pada Tim *Munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 17 Oktober 2018

Palangka Raya, 17 Oktober 2018

Tim Penguji

1. Dra. Hj. Rahmانيar, M.SI (.....)
Ketua Sidang
2. Enriko Tedja Sukmana, S. Th.L, M.Si (.....)
Penguji I
3. M. Zainal Arifin, M. Hum (.....)
Penguji II
4. Jelita, M.S.I (.....)
Sekretaris Sidang

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Dra. Hj. Rahmانيar, M. SI
NIP. 19540630 198103 2 001

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PESERTA PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA
KOTA PALANGKA RAYA**

ABSTRAK

Oleh : Nur Bunga Widianty Pertiwi

Pengembangan sumber daya manusia umumnya memang merupakan keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini. Peningkatan kompetensi diri dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan kerja. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pekerja sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal. Penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto*. Metode pengumpulan data penulis menggunakan observasi dan angket. Dari hasil uji coba instrument yang dilakukan pada 27 responden dengan jumlah 29 item pernyataan dinyatakan sebagian valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data pada sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya, sedangkan sampel penelitian berjumlah 45 responden peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dari jumlah responden tersebut diberikan angket untuk dijawab. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *pearson product moment* menggunakan SPSS 22.0 dan teknik analisis Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian teknik korelasi *pearson product moment* (r) menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,703. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi nilai r , maka 0,703 termasuk tingkat hubungan “kuat”. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,494 yang dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 49,4% sedangkan 50,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, signifikansi antara variabel pelatihan kerja (X) dan variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,000. Berdasarkan kaidah keputusan dari hipotesis, nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig. atau ($0,05 \geq 0,000$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja

**THE INFLUENCE OF JOB TRAINING TOWARD WORK ACHIEVEMENT
OF TRAINEES IN JOB TRAINING CENTER OF PALANGKA RAYA CITY**

ABSTRACT

By : Nur Bunga Widianty Pertiwi

Development of human resources in general is a necessity and felt needs at this time. Self-improvement can be done by following the job training. Job training affects on the repair and development of attitudes, how to works, attitudes, knowledge and skills and worker morale, so as to create a good achievement and get optimal results. This study will focus on the influence of job training toward work achievement of trainees in job training center of Palangka Raya city aims to determine the influence of job training on the work achievement of trainees in job training center of Palangka Raya city.

This research is quantitative descriptive with ex post facto research design. The method of data collection used observation and questionnaire. The results of try out instrument on 27 respondents with 29 items declared partially valid and can be used to collect the data as sample of study. The population in this study were all participants in the job training center of Palangka Raya city, while the sample were 45 respondents trainees in job training center of Palangka Raya city has been given a questionnaire to answer. Data analysis technique used is the Pearson product moment correlation analysis using SPSS 22.0 and Simple Linear Regression analysis techniques.

The results of Pearson product moment correlation techniques (r) shows that the correlation between job training with job achievement is 0.703. Based on the interpretation of the correlation coefficient r value, then 0.703, is "strong" level of relations. This shows that there is a strong association between job training with job achievement. The results also showed that the value of R Square is 0.494 which means that the variable job training has an influence on job achievement is 49.4%, while 50.6% are influenced by other factors. Moreover, the significance of the job training variable (X) and work achievement variable (Y) is 0.000. Based on the rules decision of the hypothesis, the probability value is 0.05 greater than or equal to the probability value Sig. or ($0.05 > 0.000$), then H_0 refused and H_a accepted, significant meaning.

Keywords: *Job Training, Job Achievement*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, berkat limpahan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya jualah, maka skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya”** dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kehadiran junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penyelesaian tugas akhir ini tidak lepas dari bantuan dari beberapa pihak, baik berupa dorongan, bimbingan serta arahan yang diberikan kepada penulis. Oleh karena itu, dengan hati yang tulus menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya, khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Ibnu Elmi AS. Pelu, S.H, M.H selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
2. Ibu Dra. Hj. Rahmaniar, M.SI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya.
3. Ibu Itsla Yunisva Aviva, M.E.Sy selaku ketua jurusan Ekonomi Islam di IAIN Palangka Raya.
4. Bapak M. Zainal Arifin, M. Hum selaku dosen pembimbing I dan Ibu Jelita, M.S.I selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu dan pelajaran yang sangat berharga, meluangkan waktu dan sabar dalam membimbing serta memberikan arahan dalam pembuatan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Enriko Tedja Sukmana, S.Th.I.,M.Si selaku dosen penasehat akademik selama penulis menjalani perkuliahan.
6. Bapak/Ibu dosen IAIN Palangka Raya khususnya dosen-dosen dan seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang tidak bisa penulis sebutkan satu

persatu yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis. Serta pemimpin dan staf administrasi perpustakaan IAIN Palangka Raya yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk meminjamkan berbagai referensi yang berkaitan dengan skripsi ini.

8. Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya yang telah berkenan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian, staf dan peserta pelatihan yang telah bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini dan berkenan menjawab angket penulis dengan sabar dan ikhlas.
9. Ucapan terimakasih sebesar-sebesarnya penulis sampaikan kepada orang tua, berkat doa, motivasi, dukungan, dorongan, semangat dan bantuan material untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga saya dapat menjadi anak yang membanggakan untuk kedua orang tua saya.
10. Semua teman-teman program studi Ekonomi Syari'ah angkatan 2014 kelas B, khususnya para sahabat-sahabat saya yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. Serta semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu, mendukung dan memberikan motivasi untuk kelancaran penelitian dan penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Semoga karya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi banyak pihak. *Amin Yaa Robbal Alamin.*

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palangka Raya, Oktober 2018

Penulis,

Nur Bunga Widianty Pertiwi

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya”** adalah benar karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran maka saya siap menanggung risiko atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Oktober 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Nur Bunga Widianty Pertiwi
NIM. 1402120357

MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

(Al-Jumuah (62) : 10)



PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang sangat kukasih dan kusayangi.

Papah dan Mamah tercinta yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan anaknya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusus selain do'a yang terucap dari orang tua. Ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan papah dan mamah, karena itu terimalah persembahan bakti dan cinta ini untuk Mamah Papah. Untuk adikkku tersayang Adinda Ghina Nur Salsabila, Eyang, Tete dan seluruh keluarga tercinta. Terima kasih kupersembahkan untuk keluargaku tercinta yang tiada hentinya selama ini memberikanku semangat, do'a, dorongan, nasehat dan kasih sayangnya untuk Bunga selama ini.

Sahabat dan teman tersayang, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua takkan mungkin aku sampai disini. Terimakasih untuk canda tawa, tangis dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah terukir selama ini.

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk semua pihak yang telah membantu. Akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang-orang yang saya sayangi dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang,

Amin.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	L	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	Em
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *tasydid* ditulis rangkap

متعقدين	Ditulis	<i>muta' aqqidin</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	<i>Hibbah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرمة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā</i>
---------------	---------	-------------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah, atau dammah ditulis t.

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakātul fiṭri</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

اَ	Fathah	ditulis	a
اِ	Kasrah	ditulis	i
اُ	Dammah	ditulis	u

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>ā</i>
يسعي	Ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
Dammah + wawu mati	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaulun</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan

Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “*l*” (el) nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوي الفروض	ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ix
MOTTO	x
PERSEMBAHAN.....	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Deskripsi Teoritik.....	17
1. Teori Pelatihan Kerja.....	17
2. Teori Prestasi Kerja	32
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja.....	41

C. Kerangka Pemikiran.....	43
D. Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	45
B. Jenis Penelitian.....	45
C. Populasi dan Sampel	46
D. Validitas dan Reliabilitas	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	55
F. Teknik Pengolahan Data	57
G. Uji Prasyarat Analisis.....	57
H. Teknik Analisis Data.....	59
BAB IV PEMBAHASAN.....	63
A. Gambaran Umum Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya.....	63
B. Hasil Analisis Data Penelitian.....	68
C. Hasil Analisis Data.....	75
D. Pembahasan.....	81
BAB V PENUTUP.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penulis.....	16
Tabel 3.1	Keputusan Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X)	54
Tabel 3.2	Keputusan Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	56
Tabel 3.3	Tingkat Keandalan Cronbach Alpha	58
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Pernyataan Kuesioner	60
Tabel 3.6	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	64
Tabel 4.1	Kejuruan dan Sub Kejuruan di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya70	
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Pendapat Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja (X).....	72
Tabel 4.3	Tabulasi Data Pelatihan Kerja	73
Tabel 4.4	Data Interval Pelatihan Kerja	74
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Pendapat Responden Terhadap Variabel PrestasiKerja(Y)75	
Tabel 4.6	Tabulasi Data Prestasi Kerja	76
Tabel 4.7	Data Interval Prestasi Kerja.....	77
Tabel 4.8	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	79
Tabel 4.9	Grafik Histogram.....	79
Tabel 4.10	ANOVA Table.....	80
Tabel 4.11	Correlations	82
Tabel 4.12	Variable Entered/Removed	83
Tabel 4.13	Model Summary	83
Table 4.14	ANOVA.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Peranan pekerjaan sangatlah besar dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, terutama kebutuhan ekonomis, sosial, dan psikologis. Secara ekonomis, orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan/uang yang bisa digunakan untuk membeli barang dan jasa guna mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Secara sosial orang yang memiliki pekerjaan akan lebih dihargai oleh masyarakat dari pada orang yang menganggur. Orang yang bekerja akan mendapat status sosial yang lebih terhormat daripada yang tidak bekerja. Lebih jauh lagi, orang yang memiliki pekerjaan secara psikologis akan meningkatkan harga diri dan kompetensi diri.

Allah SWT memerintahkan kepada manusia yang berkemampuan untuk bekerja, mencari karunia-Nya yang terhampar luas di permukaan bumi. Sebagaimana ketika Allah SWT mewajibkan shalat Jum'at kepada kaum muslimin, Allah SWT menjelaskan kewajiban yang harus mereka tunaikan kepada Allah SWT dan kewajiban yang harus mereka tunaikan untuk (kemaslahatan) diri mereka sendiri.¹

¹Fitrah Fitri, *Betapa Mulianya Orang yang Bekerja*, 2011, <https://fitrahfitri.wordpress.com/tag/hukum-bekerja-dalam-islam/> diakses pada tanggal 2 Desember 2016.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۗ

ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٠٦﴾ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ

فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠٧﴾

Artinya:

“Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli[yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”² (Al-Jumua (62):10)

Ada saatnya beribadah, ada saatnya untuk bekerja. Keduanya akan membawa kemaslahatan jika dikerjakan sesuai yang diperintahkan. Allah SWT sama sekali tidak pernah memerintahkan manusia untuk menghabiskan waktunya beribadah kepada Allah SWT.³ Pekerjaan dapat menjadi wahana untuk mengaktualisasikan segala potensi yang dimiliki individu. Potensi yang ada dapat dikembangkan sesuai dengan bidangnya melalui pelatihan-pelatihan. Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi.⁴

Pengembangan suatu sistem pendidikan dan pelatihan terpadu dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia umumnya dan

²Bachtiar Surin, *Al-Kanz (Terjemah & Tafsir Al-Qur'an 3)*, Bandung: Titian Ilmu, 2002, h. 1940.

³Fitrah Fitri, *Betapa Mulianya Orang yang Bekerja*, 2011, <https://fitrahfitri.wordpress.com/tag/hukum-bekerja-dalam-islam/> diakses pada tanggal 2 Desember 2016.

⁴Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000, h. 10.

pembangunan ketenagakerjaan khususnya kiranya memang merupakan keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini. Kendatipun gagasan ini sesungguhnya bukan merupakan hal baru, namun rintisan pelaksanaannya berdasarkan konsep yang jelas ternyata belum direalisasikan sebagaimana yang diharapkan. Konsep sistem pendidikan dan pelatihan terpadu perlu mendapat prioritas pengembangannya, dengan beberapa kondisi yang ada dewasa ini terutama dalam konteks pembangunan sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi nasional. Kebutuhan yang sangat terasa, misalnya penciptaan lapangan kerja, pengurangan pengangguran, pengembangan sumber daya manusia, yang pada gilirannya dibutuhkan tenaga kerja professional yang mandiri dan beretos kerja tinggi dan produktif.⁵

Tanggungjawab pengadaan tenaga kerja yang berkualitas tersebut merupakan tanggungjawab banyak pihak, seperti : pemerintah, masyarakat, badan usaha pemakai tenaga kerja, lembaga pendidikan dan pelatihan, lembaga pendidikan formal termasuk perguruan tinggi, koperasi, usaha Negara, usaha swasta, organisasi karyawan dan lembaga kemasyarakatan. Tanggungjawab itu perlu secara terkoordinasi dan terpadu; dan oleh karenanya timbul pemikiran konseptual untuk mengembangkan suatu sistem *Pendidikan dan Pelatihan terpadu*, yang mampu melaksanakan program Diklat terpadu guna menghasilkan tenaga kerja profesional dan terampil. Sistem Diklat tersebut sangat dibutuhkan

⁵ *Ibid.*, h. 1.

sebagai wahana pembinaan ketenagakerjaan yang mampu beroperasi secara efektif dan menghasilkan tenaga kerja siap pakai.⁶

Ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih sangat rendah. Rendahnya kualitas pekerja Indonesia bila dilihat dari tingkat pendidikan formal ini jelas mengkhawatirkan. Pemerintah perlu mencari terobosan dan cara singkat untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja bagi SDM yang sesuai dengan kebutuhan pasar MEA. Salah satu upayanya bisa dengan mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada baik dengan sering mengadakan workshop ataupun seminar bagi angkatan kerja baru maupun pelatihan peningkatan kualitas *skill* bagi angkatan kerja yang sudah ada.⁷

Peningkatan kompetensi diri dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai pelatihan sehingga potensi yang dimiliki bisa dikembangkan lagi dan juga meningkatkan keterampilan. Salah satu lembaga pemerintah yang ditunjuk untuk melakukan program pelatihan kerja adalah UPTD Balai Latihan Kerja. UPTD Balai Latihan Kerja terdapat di seluruh daerah Indonesia, tidak terkecuali di kota Palangka Raya. UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya merupakan pelaksana teknis di bidang pelatihan di bawah naungan dan bina langsung Dinas Tenaga Kerja kota Palangka Raya. Keberadaan UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya diharapkan dapat menjadi sarana untuk menjembatani tenaga kerja yang akan memasuki lapangan kerja atau mengisi

⁶ *Ibid.*, h. 2.

⁷ Rizkie, *MEA dan Kebijakan Ketenagakerjaan Indonesia*, 2015, Rizkie-library.bogspot.co.id diakses pada tanggal 2 januari 2017

lowongan kerja, atau yang sangat diharapkan mampu menciptakan lapangan kerja atau lapangan usaha bagi dirinya sendiri dan orang lain.⁸

Lembaga ini memberikan pelatihan kerja bagi semua lapisan masyarakat, baik untuk masyarakat yang tidak mampu atau putus sekolah maupun masyarakat yang ingin mengasah dan memperdalam *skill* yang telah mereka miliki sebelumnya. Pemerintah terus berupaya memaksimalkan peran UPTD Balai Latihan Kerja dengan menggunakan konsep PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi). Dengan konsep tersebut, diharapkan lulusan UPTD Balai Latihan Kerja akan menjadi tenaga kerja yang tidak hanya kompeten dibidangnya dan berdaya saing tinggi tetapi juga bersertifikasi sehingga cepat diserap oleh industri.⁹

Standarisasi pelatihan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja menyesuaikan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). SKKNI merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.¹⁰

⁸ Profil UPTD Balai Latihan Kerja, <https://blk.palangkaraya.go.id/>. Di akses 10 Juni 2018 Pukul 20.30 WIB.

⁹ Auzi Amazia, Melalui Balai Latihan Kerja Kemnaker Harap Indonesia Tak Kalah Saing, <http://nasional.kompas.com/read/2017/07/21/22421521/melalui-balai-latihan-kerja-kemnaker-harap-indonesia-tak-kalah-saing>. Diakses 21 Mei 2018 Pukul 19.15 WIB.

¹⁰ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional, Pasal 1 Ayat 2.

Beberapa bidang kejuruan yang ada di UPTD Balai Latihan Kerja, yaitu teknik sepeda motor, teknik pendingin, teknik listrik, teknik manufaktur, bangunan, tata busana, tata boga, kejuruan operator komputer, perhotelan dan lain-lain.¹¹ Waktu pelatihan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja dilaksanakan sekitar 35 hari.¹²

Setelah peserta selesai pelatihan kerja, mereka akan mendapatkan sertifikat dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang bisa digunakan untuk mencari pekerjaan. UPTD Balai Latihan Kerja juga terintegrasi dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia sehingga diharapkan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja.¹³ Sertifikat tersebut didapatkan apabila pihak pusat BLKI Samarinda mengadakan Tes Uji Kompetensi dan yang menguji pun langsung dari pihak BLKI Samarinda.

Peserta pelatihan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya akan dilatih dari tidak memiliki keterampilan dan kemahiran sampai memiliki keterampilan serta mahir dan kompeten dibidang kejuruan yang dipilihnya masing-masing. Peserta pelatihan dapat memilih jenis pelatihan apa yang sesuai dengan dirinya, dan bisa mengembangkan potensi yang sudah ada ataupun lebih mengasah kemampuannya agar lebih terampil. Dengan mengikuti

¹¹Balai Latihan Kerja, https://id.wikipedia.org/wiki/Balai_Latihan_Kerja. Diakses 21 Mei 2018 Pukul 20.17 WIB.

¹²Sumber diperoleh berdasarkan observasi di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

¹³Auzi Amazia, Melalui Balai Latihan Kerja Kemnaker Harap Indonesia Tak Kalah Saing, <http://nasional.kompas.com/read/2017/07/21/22421521/melalui-balai-latihan-kerja-kemnaker-harap-indonesia-tak-kalah-saing>. Diakses 21 Mei 2018 Pukul 19.15 WIB.

pelatihan tersebut peserta bisa mendapatkan sertifikat pelatihan, mendapatkan kompetensi keterampilan kerja, meningkatkan kompetensi keterampilan kerja, dan juga bisa membuka usaha atau berwirausaha. Hal itu membuat para pekerja bisa meningkatkan kualitas dirinya dan lebih kompeten di bidang yang digelutinya. Sehingga pekerja bisa lebih berprestasi lagi dan meningkatkan pendapatannya. Berdasarkan observasi, cukup banyak lulusan dari pelatihan tersebut yang bekerja sesuai dengan bidangnya maupun mendirikan usaha sendiri dan sukses. Namun, ada juga lulusan yang setelah lulus dari pelatihan tersebut, belum mendapatkan pekerjaan. Biasanya, hal itu dikarenakan kurang aktifnya individu tersebut dalam mencari informasi lowongan pekerjaan.¹⁴ Kurangnya minat masyarakat menjadi kendala dalam kegiatan pelatihan ini. Pihak Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya juga kurang melakukan promosi sehingga minat peserta tidak terlalu banyak dan juga kesadaran dari peserta itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya. Maka dalam kesempatan ini penulis menuangkan dalam karya ilmiah berupa judul skripsi dengan judul:

¹⁴Sumber diperoleh berdasarkan observasi di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

”PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PESERTA PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA KOTA PALANGKA RAYA”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja kota Palangka Raya.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Kegunaan teoris

1. Untuk menambah dan memperluas wawasan penulis dan mahasiswa jurusan Ekonomi Islam khususnya Ekonomi Syariah serta seluruh mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya dalam bidang Ekonomi Islam (Syari’ah).
2. Dalam hal kepentingan Ilmiah, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi ilmu pengetahuan intelektual di bidang ekonomi syari’ah.

3. Dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan acuan bagi peneliti yang akan mengadakan penelitian secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang sama pada periode yang akan datang.

B. Kegunaan praktis

1. Sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan studi program SI di Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
2. Sebagai bahan bacaan dan juga sumbangan pemikiran dalam memperkaya khazanah literature ekonomi syari'ah bagi keputakaan Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dari penelitian ini terbagi menjadi 5 bab, yaitu secara rinci sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang berisi latar belakang yang menjelaskan alasan awal pengambilan/penentuan judul dari skripsi yang disusun ini, mencantumkan rumusan masalah yang akan dibahas sehingga mendapatkan pokok bahasan yang tepat dan fokus, menuliskan tujuan penelitian sehingga dapat memperjelas maksud dari penelitian yang akan dilakukan, dan menyebutkan kegunaan penelitian sehingga penulis mengetahui manfaat dari penelitian yang akan dilakukan.

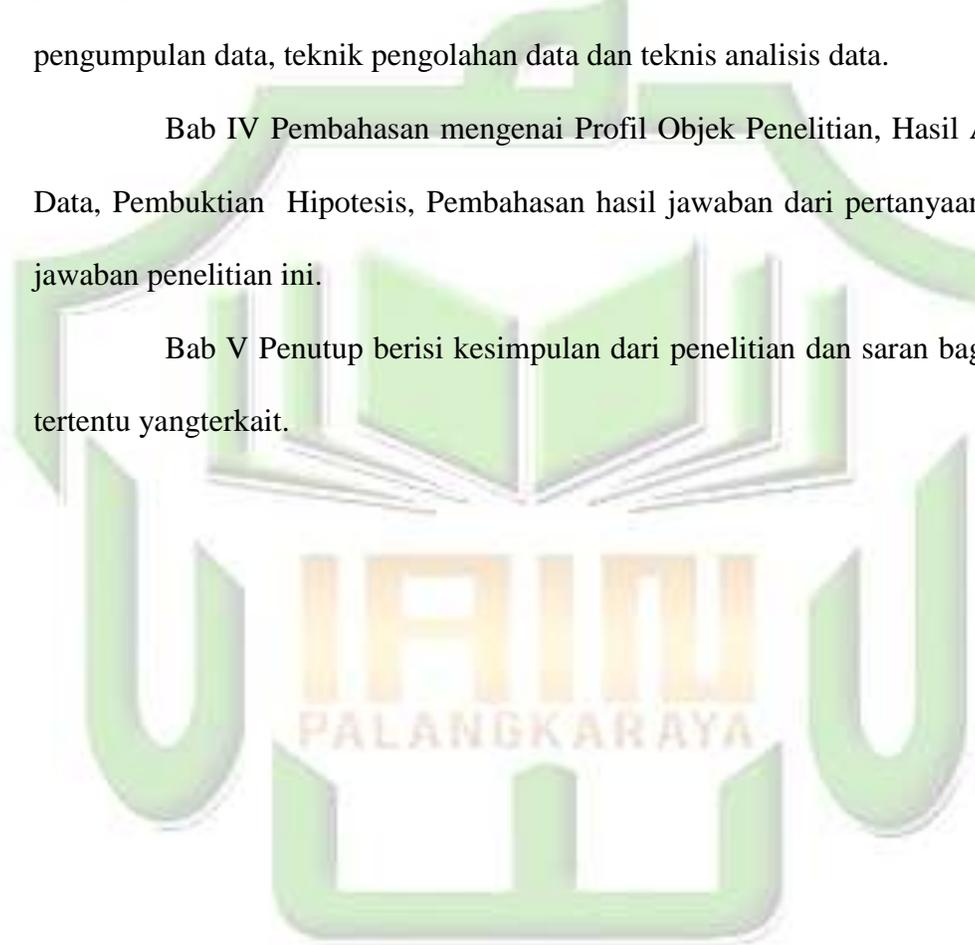
Bab II Kajian Pustaka yang berisi penelitian terdahulu yaitu telusuran atas penelitian sebelumnya, deskripsi teoritik yang di dalamnya menyebutkan

dan menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan materi pembahasan di dalam skripsi ini , kerangka pemikiran yang menggambarkan secara singkat dan rinci mengenai permasalahan dalam penelitian, dan Hipotesis.

Bab III Metode Penelitian yang berisi waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, validitas dan reliabilitas, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan teknis analisis data.

Bab IV Pembahasan mengenai Profil Objek Penelitian, Hasil Analisis Data, Pembuktian Hipotesis, Pembahasan hasil jawaban dari pertanyaan dalam jawaban penelitian ini.

Bab V Penutup berisi kesimpulan dari penelitian dan saran bagi pihak tertentu yangterkait.



IAIN
PALANGKARAYA

The logo of IAIN Palangkaraya is a large, stylized green emblem. It features a central open book with pages fanning out, set within a frame that resembles a traditional Islamic architectural element, possibly a mihrab or a stylized doorway. The text 'IAIN' is written in large, bold, orange letters above the book, and 'PALANGKARAYA' is written in smaller, grey letters below it.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penulis melakukan penelitian ini dengan mengadakan kajian terhadap penelitian yang terdahulu. Bertujuan sebagai penguat dalam skripsi ini, agar tidak terjadi plagiat dan kesamaan, karya ilmiah yang penulis temukan berupa skripsi dan penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Lina Ratna Dewi (2007), dengan judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Montana Dua Malang”**, dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Montana Dua Malang. Hasil perhitungan dari rentang skala diketahui rata-rata variabel pelatihan sebesar 161 yang berarti pelaksanaan pelatihan sangat baik, sedangkan rata-rata prestasi kerja sebesar 149 yang berarti prestasi kerja tinggi. Hasil perhitungan regresi sederhana diketahui konstanta (a) = 4,631 nilai koefisien regresi pelatihan 0,695 dan pelatihan t -hitung = 6,869 > t -tabel = 2,015. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian, serta pembahasan penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Montana Dua Malang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: bahwa pelatihan yang terjadi pada Hotel Montana Dua Malang dapat dinilai sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor rata-rata variabel pelatihan (X) sebesar 214,56 yang berada pada rentang skala sangat baik. Bahwa prestasi kerja yang terjadi pada Hotel Montana Dua Malang

dapat dinilai sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor rata-rata variabel prestasi kerja (Y) sebesar 227,4 yang berada pada rentang skala sangat baik. Dari hasil analisis regresi ditemukan bahwa terdapat pengaruh dengan koefisien variabel sebesar 0,0621 yang signifikan antara pelatihan (X) dengan prestasi kerja (Y), hal tersebut dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 6,700 > F_{tabel} 4,000$.¹⁵ Kontribusi penelitian ini terhadap penelitian peneliti yaitu menjadi referensi peneliti dibidang program pelatihan dan prestasi kerja serta membantu dalam proses penyusunan penelitian.

Penelitian Pangki Yonatan Asikin (2013), yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) (Persero) Bandung”**, dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi sumber daya manusia (SDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) (Persero) Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4.06 berada pada interval 3.40 – 4.19. Prestasi kerja karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) dapat dikatakan tinggi, karena nilai rata-rata dari keseluruhan

¹⁵Dewi Wahyuni, *Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Montana Dua Malang*, <https://www.researchgate.net/publication/50515726>, diakses pada tanggal 31 Desember 2016.

pernyataan adalah sebesar 3.98 berada pada interval 3.40 - 4.19. Berdasarkan pada perhitungan korelasi Rank Spearman adalah sebesar 0,840 berarti bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel pelatihan dengan variabel prestasi kerja. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi besarnya pengaruh pelatihan (variabel X) terhadap prestasi kerja karyawan (variabel Y), sebesar 70,56%, sedang sisanya sebesar 29,44% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dari perhitungan statistik uji hipotesis dapat dilihat ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau ($8,191 > 1,701$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja, sehingga hipotesis yang diajukan penulis yaitu : “ Jika program pelatihan karyawan dilaksanakan dengan tepat, maka prestasi kerjanya akan meningkat” dapat diterima.¹⁶ Kontribusi penelitian ini terhadap penelitian peneliti yaitu menjadi referensi peneliti dibidang program pelatihan dan prestasi kerja serta membantu dalam proses penyusunan penelitian.

Penelitian Niarsyah Liany (2015) yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bank Prekreditasi Rakyat Nusantara Bona Pasogit (BPR NBP) 30 Ciwidey”**, dengan rumusan masalah bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bank Prekreditasi Rakyat Nusantara Bona Pasogit (BPR NBP) 30 Ciwidey. Hasil dari penelitian ini

¹⁶Pangki Yonatan Asikin, *Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) (Persero) Bandung* , <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/2843>, diakses pada tanggal 31 Desember 2016.

menunjukkan bahwa pelatihan dilakukan berdasarkan opini para karyawan berada dalam kategori cukup baik, prestasi kerja karyawan juga termasuk dalam kategori cukup baik. Kemudian menggunakan formula linear regresi yang mengandung koefisien regresi positif, yang mana mempunyai arti bahwa pelatihan memiliki dampak positif di dalam prestasi kerja. Test signifikan dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh dari hitungan $(4,317) > t \text{ table } (0,30)$, kemudian H_0 ditolak, yang mana memiliki arti bahwa memiliki pengaruh dari pelatihan terhadap prestasi kerja mengandung nilai yang mana menunjukkan dampak pelatihan 32,9% berada prestasi kerja dan mengingat 67,1% dipengaruhi oleh faktor lain.¹⁷ Kontribusi penelitian ini terhadap penelitian peneliti yaitu menjadi referensi peneliti dibidang program pelatihan dan prestasi kerja serta membantu dalam proses penyusunan penelitian.

Penelitian Anti Karnianti (2005) yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero)”**, dengan rumusan masalah a) pelaksanaan pelatihan di PT. POS INDONESIA 2, b) prestasi kerja karyawan di PT. POS INDONESIA 3, c) pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. POS INDONESIA Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Rank Spearman diperoleh hasil 0.907 yang artinya terdapat hubungan yang tinggi/kuat antara pelatihan dan prestasi kerja, sedangkan koefisien determinasi

¹⁷Niarsyah Liany, *Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (BPR NBP) 30 Ciwide,*
<http://repository.unisba.ac.id/handle/123456789/710>, diakses pada tanggal 31 Desember 2016.

didapat hasil 82,26 % yang artinya bahwa pelaksanaan pelatihan mempunyai pengaruh sebesar 82,26 % terhadap prestasi kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung, dari hasil pengujian hipotesis diperoleh Nilai thitung = 11,41 > Nilai ttabel = 1,701 sehingga daerah Ha diterima.¹⁸ Kontribusi penelitian ini terhadap penelitian peneliti yaitu menjadi referensi peneliti dibidang program pelatihan dan peningkatan prestasi kerja serta membantu dalam proses penyusunan penelitian.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja di suatu tempat. Sedangkan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti ingin mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya. Untuk memudahkan melihat persamaan dan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu, maka penulis membuat tabel perbandingan penelitian terdahulu, sebagai berikut:

¹⁸Anti Karnianti, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero)*, <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/654> diakses pada tanggal 31 Desember 2016.

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Penulis

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Lina Ratna Dewi, Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Montana Dua Malang (2007)	Penelitian yang dilakukan sama-sama meneliti pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja di suatu tempat.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Operasional Pada Kantor Wilayah Perum Pegadaian Malang Sedangkan Penulis Mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Peserta Pelatihan Di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya
2	Pangki Yonatan Asikin, Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) (Persero) Bandung (2013)	Penelitian yang dilakukan sama-sama meneliti pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja di suatu tempat.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) (Persero) Bandung Sedangkan Penulis Mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Peserta Pelatihan Di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya
3	Niarsyah Liany, Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (BPRNBP) 30 Ciwidey (2015)	Penelitian yang dilakukan sama-sama meneliti pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja di suatu tempat.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (BPRNBP) 30 Ciwidey Sedangkan Penulis Mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Peserta Pelatihan Di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

4	Anti Karniati, Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero) (2005)	Penelitian yang dilakukan sama-sama meneliti pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja di suatu tempat.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero) Sedangkan Penulis Mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Peserta Pelatihan Di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya
---	--	--	--

Sumber: diolah oleh peneliti

B. Deskripsi Teoritik

1. Teori Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.¹⁹

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki

¹⁹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2016, h.126.

orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.²⁰

Rahasia keberhasilan dari organisasi yang paling efektif banyak tergantung kepada penerapan latihan bagi tenaga kerja dalam organisasi tersebut. Pelatihan/pendidikan dewasa ini dianggap bukan lagi merupakan investasi yang tidak produktif. Manajemen yang efektif melihat latihan/pendidikan sebagai investasi jangka panjang pada sumber daya manusia. Dengan pelatihan/pendidikan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.²¹

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir, ada beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan sebagai berikut:

- 1) Menambah pengetahuan baru artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.
- 2) Mengasah kemampuan karyawan maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

²⁰ Meldona, *Manajemen Sumber daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN Malang Press, 2009, h. 232

²¹ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, h. 203.

- 3) Meningkatkan keterampilan artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di samping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.²²
- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan. Dengan memiliki rasa tanggung jawab, tentu karyawan akan bekerja lebih serius, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.
- 5) Meningkatkan ketaatan artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka karyawan diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan perusahaan. Karyawan juga diberitahukan tentang sanksi-sanksi yang diberikan apabila melanggar. Demikian pula ada *reward* (balas jasa) yang akan diterima jika mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan.
- 6) Meningkatkan rasa percaya diri artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dengan kata lain karyawan akan memiliki kemampuan, pengetahuan dan *skill* yang lebih setelah mengikuti pelatihan sehingga karyawan merasa percaya diri untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.²³
- 7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sangat penting karena dengan adanya atau tumbuhnya rasa memiliki kepada perusahaan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Rasa memiliki ini harus selalu ditumbuhkan dan ditanamkan pada setiap karyawan, sehingga mereka merasa di rumah sendiri.
- 8) Memberikan motivasi kerja maksudnya dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan, maka tentu akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya.

²²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*,.....,h.131.

²³*Ibid.*, h.131-132.

- 9) Memahami loyalitas artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan. Lebih dari itu dengan loyalitas karyawan yang tinggi akan dapat menjaga rahasia perusahaan, karena sayang adanya rasa memiliki perusahaan.
- 10) Memahami lingkungan kerja artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya. Hal ini disebabkan karena pada saat mengikuti pelatihan, karyawan sudah dilatih berbagai hal termasuk kerja sama dengan karyawan lainnya, mengenal alat-alat kerja, prosedur kerja dan teman-teman sekerjanya.²⁴
- 11) Memahami budaya perusahaan artinya karyawan menjadi lebih tau apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan. Atau dengan kata lain karyawan dapat memahami dan mengamalkan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Hal ini karena di dalam pelatihan materi tentang budaya perusahaan juga harus diajarkan kepada seluruh karyawan. Pemahaman tentang budaya perusahaan harus untuk dilaksanakan seluruh karyawan.
- 12) Membentuk *team work* maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya. Dengan demikian, karyawan akan mampu menghindari diri dari sikap kepentingan individu, tetapi lebih menekankan kepada kepentingan bersama.
- 13) Dan tujuan lainnya maksudnya seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang telah ditentukan. Panitia pelatihan harus menyediakan seluruh sarana dan prasarana yang sudah ditentukan. Demikian pula dengan peserta pelatihan harus mengikuti sungguh-sungguh materi yang diberikan. Dengan demikian, akan diperoleh hasil yang maksimal dan keuntungan yang dijelaskan diatas dapat dicapai dengan mudah.²⁵

c. Manfaat Pelatihan

Adapun manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

²⁴*Ibid*, h. 132

²⁵*Ibid*, h. 133.

1. Perencanaan karier

Artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang kariernya ke depan lebih baik. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya akan memberikan nilai tambah guna peningkatan karier, baik jabatan maupun golongan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dan pelatihan merupakan salah satu syarat untuk meningkatkan karier seseorang, baik langsung maupun tidak langsung. Peningkatan karier tidak langsung artinya harus melalui variabel lain, misalnya dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan keterampilannya meningkat, sehingga kinerjanya juga diharapkan meningkat.

2. Kompensasi

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat. Hal ini biasanya tidak langsung, karena berkaitan, tetapi melalui peningkatan kinerjanya, karena telah mampu mengerjakan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Alat negoisasi

Artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentu memiliki tambahan kemampuan dan

keterampilan tertentu sehingga nilai tawarnya kepada perusahaan menjadi meningkat untuk pekerjaan tertentu, termasuk dalam hal penawaran jabatan atau kompensasi yang diinginkannya.²⁶

4. Memiliki kepuasan tersendiri

Artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Hal lainnya dengan pelatihan karyawan memperoleh pengalaman yang baru baik pengetahuan maupun teman sekerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar terus bekerja dengan sebaik-baiknya.

5. Refreshing

Artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan, terutama karyawan lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan suntuk bekerja selama ini. Artinya dengan pelatihan diharapkan mampu menyegarkan kembali semangatnya dalam bekerja, sehingga kondisi kerja dan prestasi kerjanya dapat ditingkatkan kembali.²⁷

²⁶*Ibid.*, h.133-134.

²⁷*Ibid.*, h.134.

d. Jenis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Pelatihan dan Pengembangan Keahlian

Pelatihan Keahlian (*Skills Training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2) Pelatihan dan Pengembangan Ulang

Pelatihan Ulang (*Retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atau akses internet.

3) Pelatihan dan pengembangan Lintas Fungsional

Pelatihan Lintas Fungsional (*Cros Fungtional Training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4) Pelatihan dan Pengembangan Tim

Pelatihan Tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5) Pelatihan dan Pengembangan Kreatifitas

Pelatihan kreatifitas (*Creativitas Training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreatifitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebass mungkin yang berdasar pada penilaian rasional.²⁸

e. Tempat-Tempat Pelatihan

1) Lembaga Kursus dan Lembaga Pelatihan

Lembaga Kursus dan Lembaga Pelatihan merupakan dua satuan pendidikan nonformal seperti yang tertera dalam pasal 26 ayat (4) UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Secara umum dalam pasal 26 ayat (5) dijelaskan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri dan/ atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.²⁹

2) Bimbingan Belajar

Menurut Stoops dan Walquist bimbingan belajar adalah proses terus menerus dalam membantu perkembangan individu untuk mencapai

²⁸Ahmad Khoiri, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2015, <http://ahmadartkhoiri.wordpress.com/2015/02/03/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia/> diakses pada tanggal 17 Maret 2018.

²⁹Andre, *Pengertian Lembaga Kursus dan Lembaga Pelatihan*, 2018, <http://lenterakecil.com/lembaga-kursus-dan-lembaga-pelatihan/> diakses pada tanggal 17 Maret 2018.

kemampuannya secara maksimal dalam mengarahkan manfaat yang sebesar-besarnya baik pada dirinya maupun orang lain.³⁰

f. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Agar tetap *survive*, perusahaan harus dapat bersaing di era global. Ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut.

1) Kualitas angkatan kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara, dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaannya.

2) Persaingan global

Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh

³⁰Jamal Ma'mur Asmani, *Panduan Efektif Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Jogjakarta: Diva Press, 2010, h. 31-32.

untuk menghadapi persaingan agar tetap *survive* dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.³¹

3) Perubahan yang cepat dan terus menerus

Di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

4) Masalah alih teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi yang lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua, adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.

³¹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2005, h.113-114.

5) Perubahan demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis.³²

g. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Perbaikan kualitas yang dilakukan dengan terburu-buru seringkali menyebabkan keputusan yang salah tentang jenis pelatihan yang akan diberikan. Proses pelatihan sebaiknya dimulai dengan mengumpulkan data dan informasi yang dapat menggambarkan jenis keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan saat ini dan keterampilan yang mereka perlukan untuk mencapai rencana jangka pendek dan jangka panjang. Setelah data terkumpul dari bermacam-macam sumber, data tersebut dianalisis sehingga kebutuhan pelatihan dapat ditentukan.³³

Adapun cara menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Analisis jabatan, dengan pembuatan standard-standar pelaksanaan kerja untuk setiap jabatan dapat ditentukan kebutuhan pelatihan maupun pengembangan.

³²*Ibid.*, h.114-115.

³³*Ibid.*, h. 116.

- 2) Tes psikologis, dipergunakan untuk menentukan peserta pelatihan maupun pengembangan yang memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan. Tes psikologis mempunyai validitas tinggi dalam memprediksi kemampuan pegawai yang akan menjadi peserta pelatihan atau pengembangan.
- 3) Penyelidikan moral, dapat dipergunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan maupun pengembangan, misalnya mengukur sikap moral peserta sebelum dan sesudah pelatihan atau pengembangan.
- 4) Analisis kegiatan, dipergunakan untuk menentukan kesesuaian antara bidang pekerjaan peserta dengan jenis pelatihan maupun pengembangan.³⁴

h. Teknik Pelatihan

Berdasarkan praktiknya teknik dalam pelatihan dan pengembangan karyawan ada dua macam, yaitu sebagai berikut:

- 1) Metode Praktis (*On The Job Training*)

Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja. Artinya karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Biasanya metode ini diberikan karena kondisi kebutuhan perusahaan mendesak. Pertimbangan lainnya karena

³⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Redika Aditama, 2014, h. 56.

peserta pelathan dinilai sudah memiliki pengalaman tertentu, sehingga tinggal menyesuaikan diri dan memperdalam dengan pekerjaannya yang baru.

Dalam *on the job training* calon karyawan dibertahukan pengetahuan tentang:

- a) Struktur organisasi yang ada dalam perusahaan
 - b) Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
 - c) Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
 - d) Magang di bagian-bagian tertentu atau cabang tertentu
 - e) Penugasan tugas sementara³⁵
- 2) Teknik Presentasi dan Metode Simulasi

Teknik presentasi memberikan pemahaman kepada karyawan melalui tatap muka secara langsung. Artinya pelatihan diberikan di dalam ruangan tertentu. Instruktur memberikan materi langsung ke peserta pelatihan dan peserta dapat menanggapi materi yang diberikan.

Model pelatihan semacam ini dapat dilakukan dengan cara:

- a) Sistem perkuliahan di kelas
- b) Presentasi video
- c) Konferensi
- d) Workshop
- e) Atau gabungan dari salah satunya

³⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*,.....h.138.

Dalam metode simulasi, karyawan dilatih untuk memecahkan suatu permasalahan yang sedang dihadapi. Masalah diberikan dengan berbagai macam sehingga memerlukan pemecahan yang mendalam. Dalam praktiknya model simulasi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Studi kasus
- b) *Role playing*
- c) *Business games*
- d) *Vestibule training*
- e) Latihan di laboratorium untuk pekerjaan tertentu

Setelah menyelesaikan pelatihan dengan model simulasi karyawan diharapkan benar-benar mampu menyelesaikan setiap persoalan yang timbul. Teknik pelatihan diberikan kepada karyawan yang berbeda jabatan. Demikian pula dengan model presentasi akan memberikan pemahaman terbaru tentang berbagai hal terutama pekerjaan yang akan dilakukannya. Sehingga gabungan dari kedua model ini sangat diperlukan guna menambah dan memperluas wawasan para peserta pelatihan.³⁶

³⁶*Ibid.*, h.139.

i. Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan

Evaluasi atas program pelatihan dan pengembangan harus senantiasa dilakukan agar pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan sesuai dengan tujuannya, tidak sebaliknya malah menjadikan karyawan malas, kehilangan motivasi, dan menghilangkan gairah serta semangat kerja.

Ada beberapa hal yang dapat diukur dalam evaluasi program pelatihan dan pengembangan, yaitu: 1) reaksi peserta pelatihan, 2) pembelajaran apa yang didapat oleh peserta, 3) perubahan hasil atau perubahan perilaku apa yang ditunjukkan peserta setelah pelatihan?

Terdapat 2 hal yang mendasar dalam mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan, yaitu: 1) desain evaluasi dan 2) apa yang diukur? Desain evaluasi haruslah didasarkan pada penilaian hasil untuk kurun waktu sebelum dan sesudah pelatihan. Dengan membandingkan hasil sebelum dan sesudah pelatihan, kita dapat menyimpulkan suatu pelatihan berhasil atau tidak. Sementara itu, apa yang kita ukur adalah 4 hasil (*outcomes*) yang terdiri atas 4 kategori, yaitu sebagai berikut.

- 1) Reaksi peserta. Apakah pelatihan ini menyenangkan? Apakah pelatihan ini bermanfaat?
- 2) Pembelajaran. Ujilah peserta dengan menanyakan prinsip, keterampilan dan pengetahuan yang didapat selepas pelatihan.

- 3) Perilaku. Tanyakan kepada peserta, apakah perubahan perilakunya adalah akibat dari pelatihan?
- 4) Hasil(*result*). Tanyakan kepada peserta, apakah pelatihan bisa mencapai tujuannya? Contoh, apakah selepas pelatihan dapat mengurangi keluhan pelanggan?³⁷

2. Teori Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Moh. As'ud, prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.³⁸ Prestasi menurut Prabowo merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance*. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja yang sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.³⁹

³⁷Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Selatan: Salemba Empat 2015, h.89-90.

³⁸Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015, h. 136.

³⁹Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, h. 199-200.

Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya.⁴⁰

b. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk memperbaiki keputusan personalia dan sebagai umpan balik kepada karyawan.⁴¹

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai di mana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai.

⁴⁰ *Ibid.*, h.201-202.

⁴¹ Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, h. 170.

Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan motivasi bagi kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang. Dalam penilaian prestasi kerja, sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja, dan sebagainya. Penilaian prestasi yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul, dan sebagainya.⁴²

c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja (PPK) dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut.

1) Evaluasi terhadap tujuan organisasi

Evaluasi terhadap tujuan (*goal*) organisasi, mencakup:

- a) *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka;
- b) Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut;

⁴²Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....h.159-160.

- c) Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberi “peringatan” kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.

2) Pengembangan tujuan organisasi

Pengembangan tujuan organisasi, mencakup:

- a) Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang;
- b) Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier;
- c) Memotivasi pekerja
- d) Memperkuat hubungan atasan dengan bawahan
- e) Mendiagnosis problem individu dan organisasi ⁴³

d. Metode dan Teknik Penilaian Prestasi Kerja

Dua metode yang digunakan untuk penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut.

1) Metode penilaian berorientasi masa lalu

Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal prestasi kerja yang telah dilakukan dan telah terjadi sampai batas tertentu, dapat diukur.

Kelemahannya bahwa prestasi kerja pada masa lalu tidak dapat diubah, tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja itu, para karyawan

⁴³Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,....., h. 138.

mendapatkan bahan masukan mengenai upaya mereka untuk memperbaiki prestasi kerja mereka. Teknik-teknik penilaian adalah sebagai berikut.

a) *Rating scale*

Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai. Dalam hal lain, penilai membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut.

b) *Checklist*

Metode ini menggunakan kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter karyawan sehingga penilai tinggal memilihnya. Pada *checklist* terdapat item-item yang masing-masing diberi bobot dan pemberian bobot ini memungkinkan penilai dapat dikuantifikasikan sehingga skor total dapat ditentukan. Metode *checklist* dapat memberikan gambaran prestasi kerja secara akurat, walaupun metode ini praktis dan terstandarisasi, tetapi menggunakan kalimat-kalimat

yang umum sehingga hal ini dapat mengurangi keterkaitannya dengan pekerjaan.⁴⁴

c) Metode peristiwa kritis (*critical insident method*)

Metode ini merupakan metode penilaian yang berdasarkan catatan –catatan penilaian yang memperhatikan perilaku karyawan berkaitan dengan kinerjanya. Semua perilaku pegawai pada saat terjadi peristiwa kritis dicatat, kemudian peristiwa ini dibagi menjadi beberapa kategori, seperti pengendalian bahaya keamanan, pengawasan sisa bahan atau pengembangan karyawan. Metode ini sangat berguna untuk bahan masukan kepada karyawan sehingga dapat mengurangi dan memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukannya.

Metode ini memiliki kelemahan, yaitu, para atasan sering tidak berminat mencatat peristiwa-peristiwa atau cenderung mengada-ada dan bersifat subjektif.

d) Metode peninjauan lapangan (*field revie method*)

Metode ini dilakukan dengan cara menilai para pegawai secara langsung di lapangan. Para penilai yang ditugaskan oleh atasan dalam perusahaan akan memantau secara langsung pegawainya yang bekerja di lapangan, biasanya diluar kantor. Selain itu, para

⁴⁴*Ibid.*, h. 140-142.

penilai mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian, mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada atasan langsung untuk *review* perubahan, persetujuan, dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai.

e) Tes dan observasi prestasi kerja

Metode ini diterapkan berdasarkan tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan untuk pegawai sesuai dengan tugasnya masing-masing.⁴⁵

f) Metode evaluasi kelompok

Kegunaan penilaian kelompok adalah pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi, dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan *ranking* karyawan dari yang terbaik hingga terjelek, dengan membandingkan karyawan yang satu dan lainnya.

2) Metode penilaian berorientasi masa depan

Penilaian yang berorientasi masa depan dilakukan melalui penilaian potensi pegawai untuk menentukan prestasi kerja

⁴⁵*Ibid*, h. 142-144.

a) Penilaian Diri (*Self Appraisal*)

Metode penilaian ini digunakan untuk pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, perilaku defensif cenderung tidak akan terjadi sehingga upaya untuk perbaikan cenderung dapat dilakukan.

b) Penilaian psikologis (*Psychological Appraisal*)

Penilaian psikologis terdiri atas wawancara, tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan penilaian langsung lainnya. Penilaian mengenai psikologi biasanya dilakukan oleh para psikolog. Penilaian mengenai intelektual, emosi, motivasi karyawan, dan lainnya ditujukan untuk menentukan prestasi kerja pada masa yang akan datang. Penilaian ini digunakan untuk penempatan dan pengembangan karyawan. Hasil akhir dari penilaian ini sepenuhnya bergantung pada keterampilan psikolog.

c) Pendekatan *management by objective* (MBO)

Inti dari metode ini adalah setiap karyawan dan penilai menetapkan tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja pada waktu yang akan datang. Kemudian, menggunakan sasaran tersebut sebagai penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara bersama.⁴⁶

⁴⁶*Ibid*, h. 144-145.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Zeitz mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal yang utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional, meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai, dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Di antara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa sebab faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), yaitu seorang bawahan memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.⁴⁷

Sementara, faktor personal, meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun keterampilan yang baik. Orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.⁴⁸

⁴⁷Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*,.....h. 199.

⁴⁸*Ibid*, h. 200.

f. Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja sebagai berikut.

1) Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan kerja.

2) Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil kerja rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3) Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4) Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.⁴⁹

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Pelatihan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan prestasi, serta gaji karyawan akan mengalami peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya. Oleh

⁴⁹Sangkoeno, *Hukum Administrasi Negara*, 2016, www.sangkoeno.com/2016/03/penilaian-prestasi-kerja-pns-di-dalam.html?m=1 diakses pada tanggal 12 Februari 2018

karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan.⁵⁰

Pelatihan yang dilaksanakan tersebut diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang yang bekerja sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Selain itu dengan pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pekerja sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal. Dengan adanya pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja dimana hasil kerja dapat dicapai sesuai waktu yang ditetapkan, mutu hasil kerja yang sesuai standar,

⁵⁰ Bilhaq, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja*, 2015, www.pelatihan-sdm.net/pengaruh-pelatihan-terhadap-prestasi-kerja/ diakses pada tanggal 12 Februari 2018

pekerja dapat diandalkan, mempunyai inisiatif, rajin dan disiplin serta menunjukkan perilaku yang baik di dalam lingkungan organisasi.⁵¹

C. Kerangka Pemikiran

Peningkatan kompetensi diri dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai pelatihan sehingga potensi yang dimiliki bisa dikembangkan lagi dan juga meningkatkan keterampilan. Salah satu lembaga pemerintah yang ditunjuk untuk melakukan program pelatihan kerja adalah UPTD Balai Latihan Kerja.

Pemerintah terus berupaya memaksimalkan peran UPTD Balai Latihan Kerja dengan menggunakan konsep PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi). Dengan konsep tersebut, diharapkan lulusan UPTD Balai Latihan Kerja akan menjadi tenaga kerja yang tidak hanya kompeten dibidangnya dan berdaya saing tinggi tetapi juga bersertifikasi sehingga cepat diserap oleh industri. Pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pekerja sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu penulis menyusun kerangka berfikir seperti di bawah ini :



⁵¹ Bilhaq, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja*, 2015, www.pelatihan-sdm.net/pengaruh-pelatihan-terhadap-prestasi-kerja/ diakses pada tanggal 12 Februari 2018

Gambar di atas, terlihat menggambarkan model dimana pelatihan kerja (variabel X) mempengaruhi prestasi kerja (variabel Y).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dalam kerangka berfikir ilmiah hipotesis diajukan setelah merumuskan masalah karena pada hakekatnya hipotesis adalah jawaban sementara yang belum tentu benar dan perlu dibuktikan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh serta hubungan yang positif antara dua variabel atau lebih perlu dirumuskan suatu hipotesis. Penelitian ini bermaksud memperoleh gambaran obyektif tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja. Adapun hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Nol (H_0)

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja.

2. Hipotesis Kerja atau Alternatif (H_a)

Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan setelah surat izin penelitian dikeluarkan dari fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya. Jika dalam waktu dua bulan data yang diperoleh belum dapat terkumpul, maka penulis akan menambah waktu penelitian hingga dapat mencukupi untuk dianalisis.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di UPTD (Unit Pelaksanaan Teknis Daerah) Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya. Alasannya karena (Unit Pelaksanaan Teknis Daerah) Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya merupakan suatu tempat pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah yang otomatis jumlah peserta yang mengikuti pelatihan lebih banyak.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁵² Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya penelitian yang dilakukan untuk menentukan ada tidaknya hubungan yang menyangkut antara hubungan aspek-aspek yang diteliti dengan menggunakan

⁵² Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabet, 2012, h.2

koefisien korelasi statistik, untuk membandingkan hasil pengukuran dua data atau lebih variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel yang menjadi aspek penelitian.⁵³ Adapun permasalahan yang di utarakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *Ex Post Facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi. Artinya data yang dikumpulkan didapat setelah semua kejadian yang dikumpulkan telah selesai berlangsung. Peneliti dapat melihat akibat dari suatu fenomena dan menguji hubungan sebab akibat dari data-data yang tersedia.⁵⁴

Variable yang diangkat dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah pelatihan kerja sedangkan variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada dalam suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti.⁵⁵ Pengertian yang lain populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan

⁵³ Suharsimi Arkunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktis)*, Jakarta:Rineka Cipta, 2006, h.95-96.

⁵⁴ Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, Graha Indonesia,2005, h. 59.

⁵⁵ Nanang Marwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Data Sekunder edisi revisi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012,h. 74

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁶

Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus.⁵⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah peserta yang mengikuti pelatihan di UPTD (Unit Pelaksanaan Teknis Daerah) Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya, dari bulan Mei-Juni tahun 2018 yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto, bahwa yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti,⁵⁸ dan teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah metode *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵⁹ Sampel dalam penelitian ini adalah peserta yang mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya yang berjumlah 45 orang dan diperoleh dengan menggunakan metode menurut Suharsimi Arikunto yaitu sebagai berikut:

Apabila kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya

⁵⁶Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta, 2010, h.50.

⁵⁷Suharsimi Arikunto, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, (edisi revisi cetakan II)* Jakarta: Rineka Cipta,1998, h.108

⁵⁸*Ibid.*, h.109.

⁵⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Bisni*,h.122-123.

merupakan populasi, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-12% atau 20-25% atau lebih.

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Validitas Teoritik

Validitas teoritik adalah validitas yang didasarkan pada pertimbangan para ahli. Validitas teoritik dari validitas isi dan validitas muka. Validitas isi adalah suatu ketetapan suatu instrumen ditinjau dari segi materi yang diujikan atau ditinjau dari segi dimensi dan indikator yang ditanyakan, sedangkan validitas muka adalah keabsahan susunan kalimat atau kata-kata dalam pernyataan sehingga jelas pengertiannya atau tidak menimbulkan tafsiran lain.⁶⁰

b. Validitas Konstrak (*Construct Validity*)

Terkait dengan pengabsahan data dalam penelitian kuantitatif, akan merujuk pada validitas butir instrument dan validitas instrument/skala. Valid bermakna kemampuan butir dalam mendukung konstruk dalam instrument. Suatu instrument dinyatakan valid (sah) apabila instrument tersebut betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.⁶¹

⁶⁰Zainul Mustofa, *Analisis Empirik Instrumen*, <http://mustofa-zainal.blogspot.co.id/2014/09/analisis-empirik-instrumen.htm?m=1>, diakses pada tanggal 15 April 2016.

⁶¹ Muhammad Indrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009, h.123

Dengan demikian, instrument yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, namun tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Artinya, penggaris memang tepat digunakan untuk mengukur panjang. Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana. Ini artinya bahwa alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran yang diinginkan.⁶² Sebenarnya konsep validitas konstruk akan mengacu pada teori apa yang digunakan oleh seorang peneliti, bukan pada banyaknya pendapat ahli tentang atribut atau variabel yang diteliti. Jadi setelah instrument tersebut dikonstruksikan dan dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu mengkorelasikan antara skor item instrument dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.⁶³

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 22.0, diperoleh hasil uji validitas yang di uji cobakan kepada 27 responden dengan jumlah pernyataan 15 item pernyataan untuk variabel X dan 14 pernyataan untuk Variabel Y.

⁶² Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik, Serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*,.....h.97-98

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 177.

Tabel 3.1

Keputusan Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X)

No.Item	r hitung	r tabel $\alpha = 0,05 ; n = 27$	Keputusan
1.	0,964	0.380	Valid
2.	0,805	0.380	Valid
3.	0,911	0.380	Valid
4.	0,800	0.380	Valid
5.	0,651	0.380	Valid
6.	0,685	0.380	Valid
7.	0,835	0.380	Valid
8.	0,685	0.380	Valid
9.	0,964	0.380	Valid
10.	0,780	0.380	Valid
11.	0,651	0.380	Valid
12.	0,817	0.380	Valid
13.	0,859	0.380	Valid
14.	0,625	0.380	Valid
15.	0,812	0.380	Valid

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 27 orang dan 15 item pernyataan Variabel X (pelatihan kerja) maka item pernyataan dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0.380.



Tabel 3.2

Keputusan Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.Item	r hitung	r tabel $\alpha = 0,05 ; n = 27$	Keputusan
1.	0,622	0.380	Valid
2.	0,492	0.380	Valid
3.	0,456	0.380	Valid
4.	0,495	0.380	Valid
5.	0,415	0.380	Valid
6.	0,439	0.380	Valid
7.	0,398	0.380	Valid
8.	0,394	0.380	Valid
9.	0,580	0.380	Valid
10.	0,707	0.380	Valid
11.	0,772	0.380	Valid
12.	0,824	0.380	Valid
13.	0,536	0.380	Valid
14.	0,416	0.380	Valid

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 27 orang dan 14 item pernyataan variabel Y (pendapatan) maka item pernyataan dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0.380.

c. Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi.⁶⁴ Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode ini digunakan untuk menganalisis reabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Metode ini menggunakan rumus.⁶⁵

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right)$$

Dimana : r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum S_i^2$ = Jumlah Varians Skor Tiap-tiap Item

S_t = Varians Total

k = Jumlah Item

⁶⁴ Anas Sudjino, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2010, 2009, hal. 190.

⁶⁵ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*,....., hal. 125.

Metode *Cronbach Alpha* mempunyai nilai yang harus dicapai atau nilai yang dikatakan reliabel yaitu:⁶⁶

Tabel 3.3
Tingkat Keandalan *Cronbach Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0,0 – 0,20	Kurang Andal
> 0,20 – 0,40	Agak Andal
> 0,40 – 0,60	Cukup Andal
> 0,60 – 0,80	Andal
> 0,80 – 1,00	Sangat Andal

Sumber: Johannes

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	29

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0.922, nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,380. Kesimpulannya, $Alpha = 0.922 > r_{tabel} = 0.380$ artinya item-item angket dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian. Berdasarkan tabel tingkat keandalan Cronbach Alpha masuk ke dalam kategori sangat andal.

⁶⁶Johannes, *Uji Reliabilitas*, [Http://konsultasspss.blogspot.co.id/p/uji-reabilitas.htm?m=1](http://konsultasspss.blogspot.co.id/p/uji-reabilitas.htm?m=1), diakses pada tanggal 14 Agustus 2018.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari segi cara dan teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi (pengamatan) dan kuesioner (angket).

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan keinginan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden yang diamati tidak terlalu benar.⁶⁷

2. Kuesioner/Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Dalam instrumen pengumpulan data kuesioner menggunakan angket tertutup jadi responden nantinya tinggal memilih jawaban yang sudah ada memudahkan para responden menjawab atas pertanyaan yang diajukan.⁶⁸

⁶⁷Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 203

⁶⁸*Ibid.*,, h. 142

Berikut ini ciri-ciri kuesioner penelitian yang akan di ajukan dalam pengumpulan data.

Tabel 3.5
Kisi-Kisi Pernyataan Kuesioner

No	Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Nomor Pernyataan
1	Pelatihan Kerja (X)	Potensi	3	1,6,11
		Persaingan Global	3	2,7,12
		Perkembangan	3	3,8,13
		Alih Teknologi	3	4,9,14
		Perubahan Demografi	3	5,10,15
2	Prestasi Kerja (Y)	Kualitas	4	1,6,11,13
		Kuantitas	3	3,8,12
		Pelaksanaan Tugas	4	2,4,7,9
		Tanggung Jawab	3	5,10,14

F. Teknik Pengolahan Data

Data-data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini diolah dalam beberapa tahapan, seperti yang di kemukakan Marzuki:⁶⁹

1. *Editing*, yaitu memeriksa ulang terhadap kemungkinan adanya kesalahan-kesalahan tentang data yang telah diperoleh sehingga data yang diperoleh menjadi data yang valid dan akurat serta dapat dipertanggung jawabkan.
2. *Coding*, yaitu memberikan kode-kode tertentu untuk mempermudah pengolahan data, dalam hal ini kode yang diberikan berupa angka yang berlaku sebagai skala pengukuran yang selanjutnya disebut skor.
3. *Tabulating*, yaitu pengelompokan jawaban atau data dalam bentuk table, table yang digunakan dalam data ini adalah table distribusi frekuensi atau table silang.
4. *Analizing*, yaitu kegiatan membuat analisa sebagaimana dasar dari penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini menganalisa data dengan menggunakan teknik analisa korelasional, artinya teknik analisa statistik mengenai hubungan antar dua variabel.

G. Uji Prasyarat Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasional dengan konteks perhitungan korelasi product moment regresi dan analisis jalur, demikian juga untuk eksperimen, diperlukan asumsi-asumsi tertentu agar interpretasi terhadap hasilnya dapat dipertanggungjawabkan dilihat dari

⁶⁹ Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: BPFE UII, 2002, h.79-82.

sudut pandang statistika.⁷⁰ Uji prasyarat analisis dapat dibedakan atas beberapa jenis.⁷¹ Namun uraian berikut akan difokuskan pada pengujian normalitas dan linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau statistik nonparametrik. Melalui uji ini, sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.⁷²

Pengujian normalitas ini harus dilakukan apabila belum ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti adalah normal. Dengan kata lain, apabila ada teori yang menyatakan bahwa suatu variabel yang sedang diteliti normal, maka tidak diperlukan lagi pengujian normalitas data.⁷³

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear. Jika akan menggunakan jenis regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola (diagram) yang berbentuk linear

⁷⁰Uhar Suharsaputra, *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012, h. 171.

⁷¹Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013, h. 278.

⁷²*Ibid.*,

⁷³Ating Somantri & Sambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014, h. 289.

(lurus). Jika akan menggunakan jenis regresi nonlinear, maka datanya tidak perlu menunjukkan pola linear.⁷⁴

H. Teknik Analisis Data

1. Konsep Pengukuran

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1 sampai dengan 5. Setiap responden diminta untuk memberikan pendapat dan pandangan terhadap pertanyaan yang diajukan. Jawaban untuk setiap pertanyaan terdiri dari 5 kategori dengan skor sebagai berikut:

- | | | |
|--------|---------------------|---------------------|
| a. 5 : | Sangat Setuju | (SS) |
| b. 4 : | Setuju | (S) |
| c. 3 : | Ragu-Ragu | (RR) |
| d. 2 : | Tidak Setuju | (TS) |
| e. 1 : | Sangat Tidak Setuju | (STS) ⁷⁵ |

2. Analisis data

a. Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknis analisis korelasi *Pearson Product Moment* (r) dengan menggunakan program SPSS 22,0. Uji korelasi biasanya banyak digunakan dalam berbagai penelitian, dimulai dari penelitian sederhana sampai cukup kompleks. Teknik korelasi *Pearson Product Moment* (r) ini digunakan untuk mencari pengaruh hubungan atau pengaruh variabel X dan

⁷⁴Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013, h. 292.

⁷⁵Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistika untuk penelitian: pendidikan, sosial, komunikasi, ekonomi, dan bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007, h. 21

variabel Y. Korelasi ini sering disebut korelasi sederhana atau korelasi *Pearson Product Moment*.⁷⁶

Korelasi *Pearson Product Moment* dilambangkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.6

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r⁷⁷

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

Sedangkan untuk menentukan signifikansi dari sebuah hipotesis yang telah dirumuskan, maka diperlukan kaidah keputusan yang akan dijadikan pedoman yaitu sebagai berikut:

⁷⁶ *Ibid.*, h.193

⁷⁷ *Ibid.*, h.273.

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig. atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig. atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.⁷⁸

b. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mendapatkan hubungan sistematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas tunggal dengan variabel bebas tunggal. Regresi linier sederhana hanya memiliki satu perubahan yang dihubungkan dengan satu perubahan tidak bebas. Bentuk umum dari persamaan regresi linier untuk populasi adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = variabel tidak bebas

X = variabel bebas

a = parameter intercept

b = parameter koefisien regresi linier variabel bebas

⁷⁸Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistik untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*,..... h. 278

Menentukan koefisien persamaan a dan b dapat dengan menggunakan metode kuadrat kecil yaitu yang dipakai untuk menentukan koefisien persamaan dan dari jumlah pangkat dua (kuadrat) antar titik-titik dengan garis regresi yang dicari yang terkecil.⁷⁹



⁷⁹ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*,.....h.198

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

1. Profil UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

Lembaga-lembaga pelatihan pada era otonomi daerah dan beberapa organisasi pemerintah yang dulunya menjadi perpanjangan tangan pemerintah pusat saat otonomi ini menjadi bagian dan kewenangan pemerintah daerah. Dengan demikian seluruh operasional dan kebijakan organisasi menjadi kewenangan serta berdasarkan peraturan daerah. Demikian juga Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Palangka Raya, sejak diberlakukannya otonomi daerah Kota Palangka Raya dan keberadaan UPT Balai Latihan Kerja secara organisasi menjadi bagian dari Instansi teknis.

- a. Pada tahun 2001 menjadi bagian dari Diklat Litbang Kota Palangka Raya.
- b. Pada tahun 2002 menjadi bagian Badan Pendidikan Pegawai dan Diklat Institusional Masyarakat.
- c. Pada tahun 2003 menjadi bagian dari Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Institusional Masyarakat.
- d. Pada tahun 2004 bergabung dengan Dinas Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Palangka Raya.
- e. Pada bulan Oktober tahun 2005 berdasarkan Perda Nomor : 12 tahun 2005 menjadi UPTD Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan

Pemberdayaan Masyarakat Kota Palangka Raya dengan nama UPT Balai Latihan Kerja Palangka Raya.

- f. Perda Kota Palangka Raya Nomor 12 Tahun 2008 menjadi UPTD Balai Latihan Kerja bergabung dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- g. Pada bulan Maret tahun 2015 berdasarkan Perda Kota Palangka Raya Nomor 1 Tahun 2015 UPTD Balai Latihan Kerja bergabung dengan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.⁸⁰

UPTD Balai Latihan Kerja Palangka Raya merupakan unit pelaksanaan teknis di bidang pelatihan di bawah dan bertanggung jawab serta dibina langsung Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palangka Raya. Dalam rangka menciptakan lapangan kerja, mengurangi pengangguran, dan pengembangan sumber daya manusia, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri, beretos kerja tinggi dan produktif. Peningkatan kualitas tenaga kerja seperti di atas merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat. Pelatihan kerja sebagai investasi sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif agar dapat memberikan nilai lebih dalam peningkatan produktivitas dan penghasilan.

2. Visi dan Misi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya memiliki visi dan misi sebagai berikut.

⁸⁰Profil UPTD Balai Latihan Kerja, <https://blk.palangkaraya.go.id/>. Diakses pada 13 Agustus 2018 Pukul 19.25 WIB.

a. Visi :

Pelatihan berbasis kompetensi menuju masyarakat yang terampil dan mandiri.

b. Misi :

- 1) Menyelenggarakan pelatihan kerja dan berbasis kompetensi
- 2) Memberikan pelatihan kepada tenaga kerja sesuai kebutuhan industri
- 3) Memberikan pelatihan kepada tenaga kerja agar mampu mandiri dan membuka lapangan kerja⁸¹

3. Tugas Pokok dan Fungsi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian kegiatan teknis operasional Dinas dan/atau kegiatan penunjang dibidang pelatihan kerja. Sedangkan fungsi UPTD Balai Latihan Kerja, yaitu:

- a. Menyusun rencana program pelatihan, sertifikasi dan penempatan lulusan pelatihan;
- b. Melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada masyarakat serta pelatihan keliling (MTU);
- c. Melaksanakan uji keterampilan dan uji kompetensi;
- d. Melaksanakan kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga, baik swasta maupun pemerintah atas persetujuan Kepala Dinas;

⁸¹ *Ibid.*

- e. Melaksanakan kegiatan pemasaran program, fasilitas, produksi barang dan jasa hasil pelatihan;
- f. Melaksanakan pengadministrasian pelatihan kerja;
- g. Melaksanakan kegiatan ketatausahaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.⁸²

4. Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

Berdasarkan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 46 Tahun 2011, tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya. Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya terdiri dari :

1. Kepala
2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
3. Kelompok Jabatan Fungsional
4. Bagan struktur organisasi Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya.
5. Bagan struktur dimaksud pada ayat (2) sebagaimana terlampir dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan peraturan Walikota ini.⁸³

5. Kejuruan Pelatihan Kerja UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya

Adapun bidang kejuruan dan sub kejuruan yang ada di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya, yaitu:⁸⁴

⁸² *Ibid.*

⁸³ *Ibid.*

Tabel 4.1
Kejuruan dan Sub Kejuruan di UPTD Balai Latihan Kerja
Kota Palangka Raya

No	Grup	Kejuruan	Sub Kejuruan
1.	Tata Niaga	Teknologi Informasi dan Komunikasi	Design Grafis, Basic Office, Teknisi Komputer
2.	Bangunan	Bangunan	Furniture
3.	Listrik	Referigeration/Pendingin	Teknik Refrigerasi Domestik
4.	Listrik	Teknik Listrik	Instalasi Penerangan
5.	Otomotif	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan dan Teknik Sepeda Motor
6.	Teknologi Mekanik	Teknik Las	Las Industri
7.	Teknologi Mekanik	Teknik Manufaktur	Mesin Produksi dan Kerja Pelat
8.	Aneka Kejuruan	Garmen Apparel	Menjahit(Knitting, Woven)
9.	Aneka Kejuruan	Tata Kecantikan	Kecantikan Rambut dan Kecantikan Kulit
10.	Aneka Kejuruan	Pariwisata	Perhotelan
11.	Aneka Kejuruan	Tata Boga	Tata Boga
12.	Bisnis dan Manajemen	Perkantoran	Sekretaris dan Administrasi Perkantoran

Sumber: UPTD-BLK Kota Palangka Raya Tahun 2018

B. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Penyajian Data

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu pelatihan kerja sebagai variabel X, dan prestasi kerja sebagai variabel Y. Yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel X terhadap variabel Y, maka teknik yang digunakan adalah teknik analisis Korelasi *Pearson Product Moment* (r) dengan menggunakan program SPSS 22.0. dari hasil penelitian yang dilakukan, maka di peroleh data sebagai berikut:



a. Penyajian Data Pelatihan Kerja

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Pendapat Responden
Terhadap Variabel Pelatihan Kerja(X)

No Item	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	9	20	18	40	18	40	-	-	-	-	45	100
2.	29	64,44	15	33,33	1	2,22	-	-	-	-	45	100
3.	20	44,44	20	44,44	4	8,89	1	2,22	-	-	45	100
4.	21	46,67	21	46,67	3	6,67	-	-	-	-	45	100
5.	8	17,78	17	37,78	18	40	1	2,22	1	2,22	45	100
6.	3	6,67	8	17,78	26	57,78	7	15,56	1	2,22	45	100
7.	23	51,11	18	40	4	8,89	-	-	1	2,22	45	100
8.	5	11,11	29	64,44	10	22,22	1	2,22	-	-	45	100
9.	19	42,22	20	44,44	3	6,67	2	4,44	1	2,22	45	100
10.	12	26,67	23	51,11	10	22,22	-	-	-	-	45	100
11.	5	11,11	18	40	20	44,44	2	4,44	-	-	45	100
12.	14	31,11	24	53,33	7	15,56	-	-	-	-	45	100
13.	22	48,89	21	46,67	2	4,44	-	-	-	-	45	100
14.	21	46,67	20	44,44	2	4,44	1	2,22	1	2,22	45	100
15.	7	15,56	23	51,11	14	31,11	1	2,22	-	-	45	100

Tabel di atas menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang di peroleh dari 45 responden peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya. (Lihat: Lampiran 1)

Tabel 4.3

Tabulasi Data Pelatihan Kerja

(Lihat: Lampiran 3)

Tabel di atas diketahui skor tertinggi sebesar 5,00 dan skor terendah adalah 2,87 kemudian jumlah rata-rata pelatihan kerja adalah 182 dengan demikian jumlah rata-rata skor pelatihan kerja adalah 182 dibagi dengan jumlah sampel 45 adalah 4,05. Selanjutnya untuk mengetahui pada kualifikasi mana pelatihan kerja tersebut adalah dengan menggunakan interval yang mempunyai kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

Diketahui: Rata-rata skor tertinggi = 5,00

Rata-rata skor terendah = 2,87

$$R = \frac{H-L}{5}$$
$$= \frac{5,00 - 2,87}{5} = 0,426$$

Perhitungan tersebut dapat diperoleh interval:

1. $4,57 - 5,00 =$ Sangat Tinggi
2. $4,14 - 4,57 =$ Tinggi
3. $3,72 - 4,14 =$ Sedang
4. $3,29 - 3,72 =$ Rendah
5. $2,87 - 3,29 =$ Sangat Rendah

Tabel 4.4

Data Interval Pelatihan Kerja

No	Interval	Kategori	F	%
1.	4,57 – 5,00	Sangat Tinggi	4	8,89
2.	4,14 – 4,57	Tinggi	14	31,11
3.	3,72 – 4,14	Sedang	18	40
4.	3,29 – 3,72	Rendah	8	17,78
5.	2,87– 3,29	Sangat Rendah	1	2,22
JUMLAH			45	100

Tabel di atas adalah data interval pelatihan kerja yang di dapatkan dari rata-rata jumlah yang ada di tabulasi data pelatihan kerja. Langkah selanjutnya adalah menentukan distribusi kategori dari pelatihan kerja dengan cara jumlah total rata-rata dibagi dengan jumlah responden yaitu sebesar $182 : 45 = 4,04$. Dari hasil yang didapatkan sebesar 4,04, maka pelatihan kerja termasuk kategori sedang.

b. Penyajian Data Prestasi Kerja

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Pendapat Responden Terhadap Prestasi Kerja (Y)

No item	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	3	6,67	17	37,78	24	53,33	-	-	1	2,22	45	100
2.	22	48,89	18	40	5	11,11	-	-	-	-	45	100
3.	13	28,89	21	46,67	10	22,22	1	2,22	-	-	45	100
4.	23	51,11	17	37,78	5	11,11	-	-	-	-	45	100
5.	12	26,67	16	35,56	16	35,56	1	2,22	-	-	45	100
6.	4	8,89	20	44,44	18	40	3	6,67	-	-	45	100
7.	7	15,56	22	48,89	15	33,33	1	2,22	-	-	45	100
8.	5	11,11	26	57,78	13	28,89	1	2,22	-	-	45	100
9.	17	37,78	23	51,11	5	11,11	-	-	-	-	45	100
10.	14	31,11	23	51,11	7	15,56	-	-	-	-	45	100
11.	9	20	18	40	15	33,33	1	2,22	-	-	45	100
12.	4	8,89	22	48,89	16	35,56	3	6,67	-	-	45	100
13.	7	15,56	19	42,22	16	35,56	3	6,67	-	-	45	100
14.	15	33,33	20	44,44	9	20	1	2,22	-	-	45	100

Tabel di atas menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang di peroleh dari 45 responden peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya. (Lihat: lampiran 2)

Tabel 4.6
Tabulasi Data Prestasi Kerja
(Lihat: Lampiran 4)

Tabel di atas diketahui skor tertinggi sebesar 5,00 dan skor terendah adalah 2,93 kemudian jumlah rata-rata tingkat pendapatan adalah 176 dengan demikian jumlah rata-rata skor tingkat pendapatan adalah 176 dibagi dengan jumlah sampel 45 adalah sebesar 3,91. Selanjutnya untuk mengetahui pada kualifikasi mana prestasi kerja tersebut adalah dengan menggunakan interval yang mempunyai kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah, perhitungannya adalah sebagai berikut:

Diketahui : Rata-rata skor tertinggi = 5,00

Rata-rata skor terendah = 2,93

$$R = \frac{H-L}{5}$$
$$= \frac{5,00 - 2,93}{5} = 0,414$$

Perhitungan tersebut dapat diperoleh interval:

1. 4,58 – 5,00 = Sangat Tinggi
2. 4,17 – 4,58 = Tinggi
3. 3,75 – 4,17 = Sedang
4. 3,34 – 3,75 = Rendah
5. 2,93 – 3,34 = Sangat Rendah

Tabel 4.7
Data Interval Prestasi Kerja

No	Interval	Kategori	F	%
1.	4,58 – 5,00	Sangat Tinggi	1	2,22
2.	4,17 – 4,58	Tinggi	16	35,56
3.	3,75 – 4,17	Sedang	11	24,44
4.	3,34 – 3,75	Rendah	10	22,22
5.	2,93 – 3,34	Sangat Rendah	7	15,56
JUMLAH			45	100

Tabel di atas adalah data interval prestasi kerja yang didapatkan dari rata-rata jumlah yang ada di tabulasi data prestasi kerja. Langkah selanjutnya adalah menentukan distribusi kategori dari prestasi kerja dengan cara jumlah total rata-rata dibagi dengan jumlah responden yaitu sebesar $176 : 45 = 3,91$. Dari hasil yang didapatkan sebesar 3.91, maka prestasi kerja termasuk kategori sedang.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov* dan grafik histogram. Adapun kriteria di dalam uji normalitas data adalah apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sedangkan apabila signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dinyatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan SPSS 22.0 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel pelatihan kerja dan prestasi kerja sebesar 0,200. Apabila dibandingkan dengan kriteria dalam uji normalitas data maka dapat disimpulkan nilai signifikan kedua variabel tersebut lebih dari 5% atau 0,05 maka dapat ditanyakan berdistribusi normal.

Tabel 4.8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

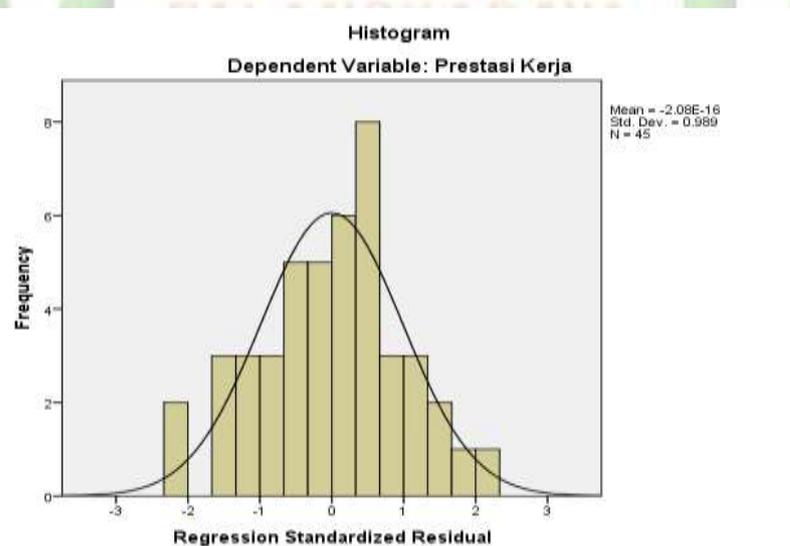
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.71925052
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.055
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 4.9

Grafik Histogram



Tabel di atas membentuk kurva normal dan sebagian besar batang berada di bawah kurva, maka variabel berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear. Jika akan menggunakan jenis regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola (diagram) yang berbentuk linear (lurus). Jika akan menggunakan jenis regresi nonlinear, maka datanya tidak perlu menunjukkan pola linear.⁸⁵ Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak. Untuk mengetahui hal ini digunakan uji F pada taraf Sig 5%. Jika nilai Sig F > 0,05 maka hubungannya tidak linier, sedangkan jika nilai Sig \geq 0,05 maka hubungannya bersifat linier. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 22.0, for windows*.

Tabel 4.10

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Pelatihan Kerja	Between Groups	(Combined)	1408.717	21	67.082	2.922	.007
		Linearity	956.862	1	956.862	41.675	.000
		Deviation from Linearity	451.855	20	22.593	.984	.511
	Within Groups		528.083	23	22.960		
	Total		1936.800	44			

⁸⁵ Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013, h. 292.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikan = 0,511 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel pelatihan kerja (X) dengan variabel prestasi kerja (Y). Berdasarkan nilai F dari output di atas, diperoleh nilai Fhitung = 0,984 sedang Ftabel dicari pada tabel distribusi tabel nilai F 0,05, dengan angka df nya, dari output di atas diketahui df 1.20 kemudian tabel nilai F 0,05, ditemukan nilai Ftabel = 4,35. Karena nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel pelatihan kerja (X) dengan variabel prestasi kerja (Y).

3. Korelasi *Product Moment*

Teknik korelasi *Pearson Product Moment* (r) ini digunakan untuk mencari pengaruh hubungan atau pengaruh variabel X dan variabel Y. Korelasi ini sering disebut korelasi sederhana atau korelasi *Pearson Product Moment*.⁸⁶

Korelasi *Pearson Product Moment* dilambangkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan untuk menentukan signifikansi dari sebuah hipotesis yang telah dirumuskan, maka diperlukan kaidah keputusan yang akan dijadikan pedoman yaitu sebagai berikut:

⁸⁶ *Ibid.*, h.193

- a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig. atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig. atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.⁸⁷

Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 22.0, for windows*.

Tabel 4.11

Correlations			
		Pelatihan Kerja	Prestasi Kerja
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

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

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel di atas diketahui antara pelatihan kerja (X) dengan prestasi kerja (Y) nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana hanya memiliki satu perubahan yang dihubungkan dengan satu perubahan tidak bebas. Pengelohan data akan di

⁸⁷ Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistik untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*,..... h. 278

lakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 22.0, for windows*.

Tabel 4.12

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan atau dibuang dan metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel nilai pelatihan kerja sebagai prediktor dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Tabel 4.13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.482	4.774

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,703 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R besar. Dari tabel tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0.494 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (pelatihan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) adalah sebesar 49,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.14

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	956.862	1	956.862	41.987	.000 ^b
	Residual	979.938	43	22.789		
	Total	1936.800	44			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Tabel di atas menjelaskan tentang pengaruh yang nyata secara signifikan variabel pelatihan kerja (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y). Dari tabel tersebut terlihat bahwa F hitung = 41.987 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel prestasi kerja.

D. Pembahasan

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan/pendidikan dewasa ini dianggap bukan lagi merupakan investasi yang tidak produktif. Manajemen yang efektif melihat latihan/pendidikan sebagai investasi jangka panjang pada sumber daya manusia. Dengan pelatihan/pendidikan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

Menurut Hasibuan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

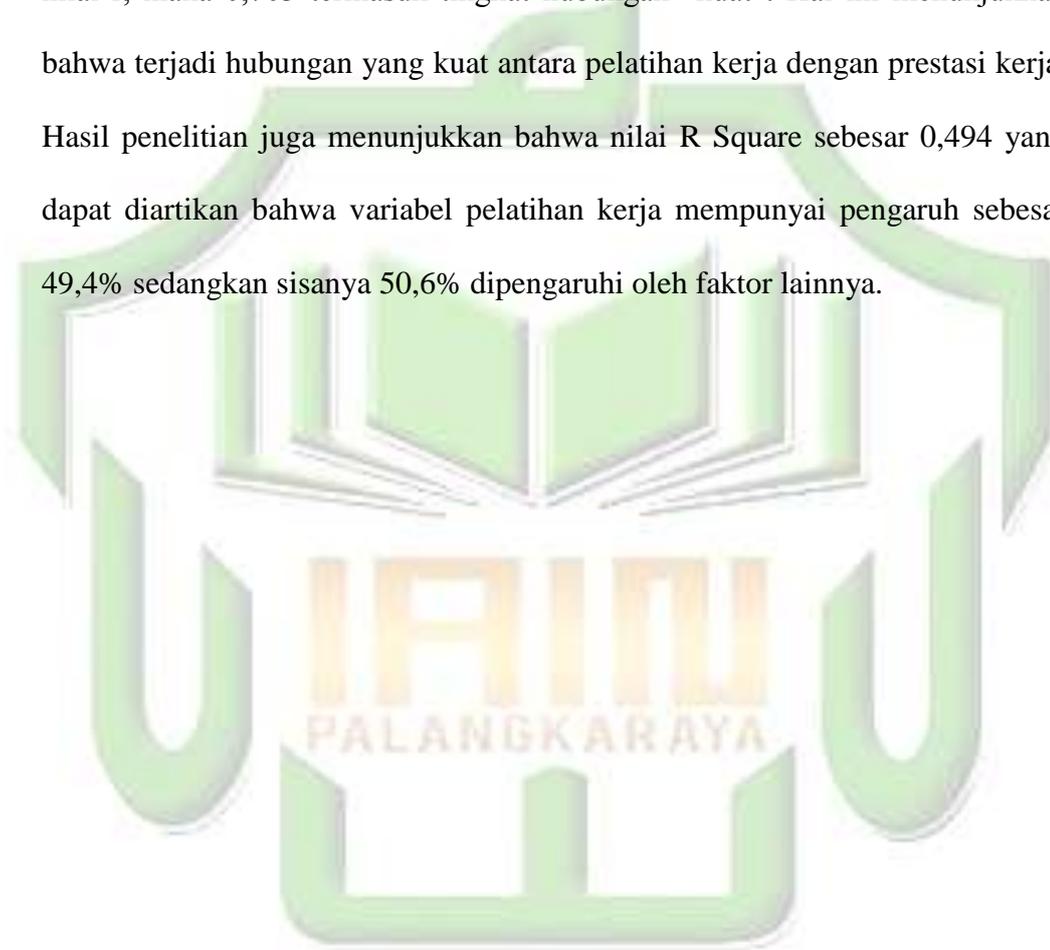
kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Moh. As'ud, prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi menurut Prabowo merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Pelatihan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan prestasi, serta gaji karyawan akan mengalami peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan.

Pelatihan yang dilaksanakan tersebut diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang yang bekerja sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Selain itu dengan pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pekerja sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal.

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

Hasil koefisien dibandingkan dengan interpretasi koefisien korelasi nilai r , maka 0,703 termasuk tingkat hubungan “kuat”. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,494 yang dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh sebesar 49,4% sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

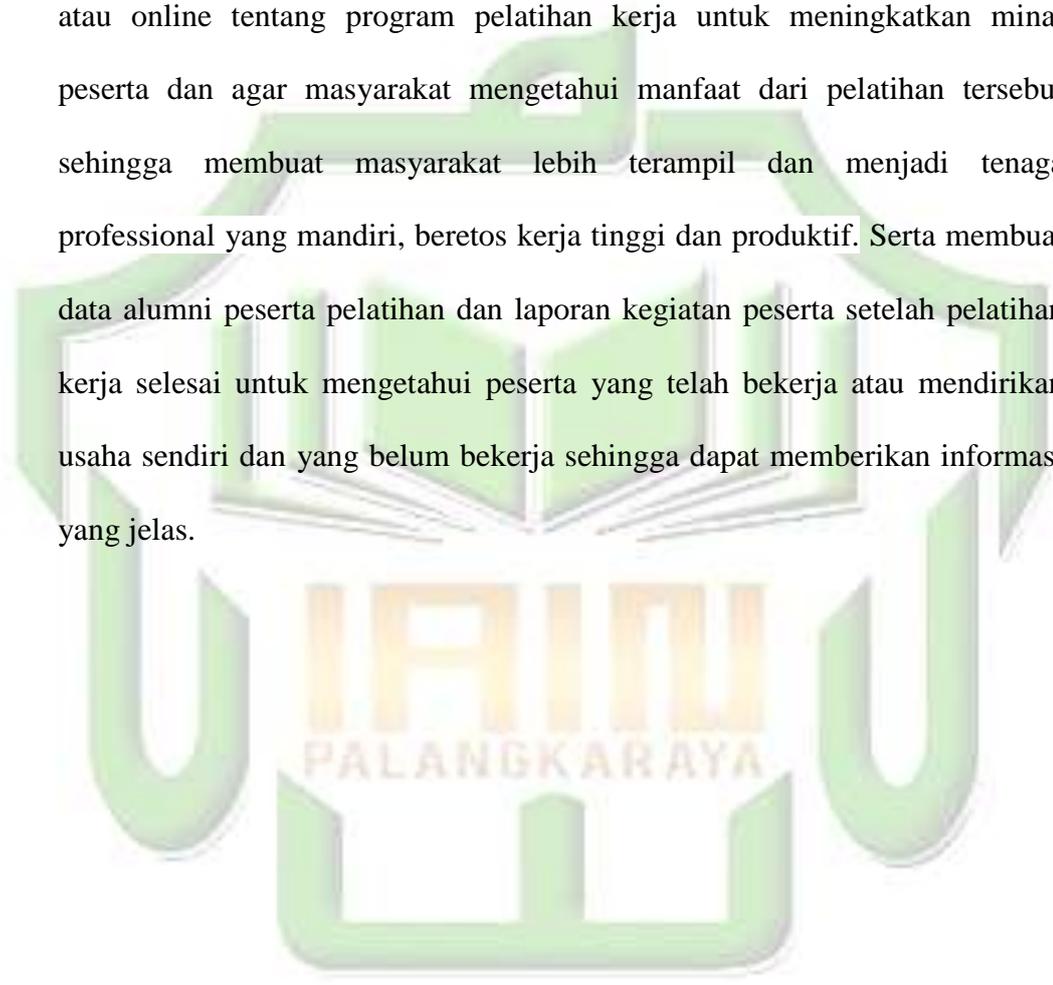
Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,703. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi nilai r , maka 0,703 termasuk tingkat hubungan “kuat”. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,494 yang dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 49,4% sedangkan 50,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, signifikansi antara variabel pelatihan kerja (X) dan variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,000. Berdasarkan kaidah keputusan dari hipotesis, nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig. atau ($0,05 \geq 0,000$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian diharapkan kepada masyarakat untuk mengikuti pelatihan kerja agar lebih terampil dan meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan dan menambah variabel-variabel lain diluar pelatihan kerja, mencari lingkup populasi yang berbeda. Dengan

demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pelatihan kerja.

Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya agar dapat lebih mempromosikan pelatihan dengan cara meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat secara langsung maupun melalui media massa atau online tentang program pelatihan kerja untuk meningkatkan minat peserta dan agar masyarakat mengetahui manfaat dari pelatihan tersebut sehingga membuat masyarakat lebih terampil dan menjadi tenaga professional yang mandiri, beretos kerja tinggi dan produktif. Serta membuat data alumni peserta pelatihan dan laporan kegiatan peserta setelah pelatihan kerja selesai untuk mengetahui peserta yang telah bekerja atau mendirikan usaha sendiri dan yang belum bekerja sehingga dapat memberikan informasi yang jelas.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktis)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- _____, Suharsimi, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, (edisi revisi cetakan II)* Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Asmani, Jamal Ma'mur, *Panduan Efektif Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Jogjakarta: Diva Press, 2010.
- Badriyah, Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Bungin, Burhan, *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi: Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik, serta ilmu-ilmu Sosial lainnya*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Hamalik, Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.
- Indrus, Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Redika Aditama, 2014.
- Manullang M., *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Marwanto, Nanang, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Data Sekunder edisi revisi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012.
- Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: BPFU UII, 2002.
- Meldona, *Manajemen Sumber daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN Malang Press, 2009.
- Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Nazir, Moh., *Metodologi Penelitian*, Graha Indonesia, 2005.
- Nurzaman, Kadar, *Manajemen Personalialia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistik untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*, Bandung: ALFABETA, 2007.

Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2005.

Somantri, Ating & Sambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.

Sudijono, Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2009.

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabet, 2012.

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.

_____, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Suharsaputra, Uhar, *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012.

Surin, Bachtiar, *Al-Kanz (Terjemah & Tafsir Al-Qur'an 3)*, Bandung: Titian Ilmu, 2002, h. 1940.

Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.

Wahjono, Sentot Imam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Selatan: Salemba Empat 2015.

B. INTERNET

Anti Karnianti, Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero), <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/654> diakses pada tanggal 31 Desember 2016.

Andre, *Pengertian Lembaga Kursus dan Lembaga Pelatihan*, 2018, <http://lenterakecil.com/lembaga-kursus-dan-lembaga-pelatihan/> diakses pada tanggal 17 Maret 2018.

Ahmad Khoiri, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2015, <http://ahmadartkhoiri.wordpress.com/2015/02/03/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia/> diakses pada tanggal 17 Maret 2018.

Bilhaq, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja*, 2015, www.pelatihan-sdm.net/pengaruh-pelatihan-terhadap-prestasi-kerja/ diakses pada tanggal 12 Februari 2018

- Dewi Wahyuni, Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Montana
DuaMalang, <https://www.researchgate.net/publication/50515726> Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Montana Dua Malang, diakses pada tanggal 31 Desember 2016.
- Fitrah Fitri, *Betapa Mulianya Orang yang Bekerja*, 2011, <https://fitrahfitri.wordpress.com/tag/hukum-bekerja-dalam-islam/diaksespada tanggal 2 Desember 2016>.
- Johannes, *Uji Reliabilitas*, [Http://konsultassps.blogspot.co.id/p/uji-reabilitas.htm?m=1](http://konsultassps.blogspot.co.id/p/uji-reabilitas.htm?m=1), diakses pada tanggal 14 Agustus 2018.
- Niarsyah Liany, Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (BPR NBP) 30 Ciwide, <http://repository.unisba.ac.id/handle/123456789/710> diakses pada tanggal 31 Desember 2016.
- Pangki Yonatan Asikin, Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) (Persero) Bandung, <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/2843>, diakses pada tanggal 31 Desember 2016.
- Profil UPTD Balai Latihan Kerja, <https://blk.palangkaraya.go.id/>. Diakses 16 Juli 2018 pukul 19.38 WIB.
- Rizkie, *MEA dan Kebijakan Ketenagakerjaan Indonesia*, 2015, Rizkie-library.blogspot.co.id diakses pada tanggal 2 Januari 2017
- Sangkoeno, *Hukum Administrasi Negara*, 2016, www.sangkoeno.com/2016/03/penilaian-prestasi-kerja-pns-di-dalam.html?m=1 diakses pada tanggal 12 Februari 2018
- Zainul Mustofa, *Analisis Empirik Instrumen*, <http://mustofa-zainal.blogspot.co.id/2014/09/analisis-empirik-instrumen.htm?m=1>, diakses pada tanggal 15 Februari 2018.

LAMPIRAN 1

1. Item 1 (Saya memiliki ingatan yang baik untuk hal-hal yang sepele(hal kecil)). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 9 orang (20%) menjawab sangat setuju, 18 orang (40%) menjawab setuju, 18 orang (40%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Item 2 (Sumber daya manusia harus memiliki keunggulan kompetitif untuk dapat bersaing di pasar global). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 29 orang (64,44%) menjawab sangat setuju, 15 orang (33,33%) menjawab setuju, 1 orang (2,22%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
3. Item 3 (Sumber daya manusia harus bisa menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang ada agar tetap eksis dan unggul). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 20 orang (44,44%) menjawab sangat setuju, 20 orang (44,44%) menjawab setuju, 4 orang (8,89%) menjawab netral, 1 orang (2,22%) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
4. Item 4 (Penguasaan pengetahuan dan teknologi yang berkualitas merupakan salah satu faktor pendorong menjadi sumber daya manusia yang unggul). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 21 orang (46,67%) menjawab sangat setuju, 21 orang (46,67%) menjawab setuju, 3 orang (6,67%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

5. Item 5 (Saya mampu beradaptasi dengan cepat dengan berbagai latar belakang). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 8 orang (17,78%) menjawab sangat setuju, 17 orang (37,78%) menjawab setuju, 18 orang (40%) menjawab netral, 1 orang (2,22%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,22%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Item 6 (Saya seorang pembicara yang baik hampir setiap waktu). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 3 orang (6,67%) menjawab sangat setuju, 8 orang (17,78%) menjawab setuju, 26 orang (57,78%) menjawab netral, 7 orang (15,56%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,22%) menjawab sangat tidak setuju.
7. Item 7 (Sumber daya manusia yang berkualitas mampu dalam menghadapi persaingan global). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 23 orang (51,11%) menjawab sangat setuju, 18 orang (40%) menjawab setuju, 4 orang (8,89%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,22%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Item 8 (Sumber daya manusia harus melakukan berbagai perubahan dan penyesuaian internal untuk mengantisipasi berbagai perubahan kondisi internal). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 5 orang (11,11%) menjawab sangat setuju, 29 orang (725%) menjawab setuju, 10 orang (22,22%) menjawab netral, 1 orang (2,22%) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
9. Item 9 (Sumber daya manusia harus produktif dan termotivasi untuk belajar, memiliki keterampilan yang *up to date* , dan mampu mempelajari keterampilan harus secara cepat sesuai dengan perubahan yang ditentukan). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa

ternyata 19 orang (42,22%) menjawab sangat setuju, 20 orang (44,44%) menjawab setuju, 3 orang (6,67%) menjawab netral, 2 orang (4,44%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,22%) menjawab sangat tidak setuju.

10. Item 10 (Saya mampu dalam mengerjakan tugas bersama-sama (kerja sama tim)). Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 12 orang (26,67%) menjawab sangat setuju, 23 orang (51,11%) menjawab setuju, 10 orang (22,22%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
11. Item 11 (Saya mampu memecahkan masalah pada saat melaksanakan pelatihan). Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 5 orang (11,11%) menjawab sangat setuju, 18 orang (40%) menjawab setuju, 20 orang (44,44%) menjawab netral, 2 orang (4,44%) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
12. Item 12 (Sumber daya manusia harus mampu menghadapi tantangan di era globalisasi dan membaca peluang bisnis). Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 14 orang (31,11%) menjawab sangat setuju, 24 orang (53,33%) menjawab setuju, 7 orang (15,56%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
13. Item 13 (Sumber daya manusia harus berinovasi dan mengembangkan keterampilannya terus menerus). Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 22 orang (48,89%) menjawab sangat setuju, 21 orang (46,67%) menjawab setuju, 2 orang (4,44%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

14. Item 14 (Sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 21 orang (46,67%) menjawab sangat setuju, 20 orang (44,44%) menjawab setuju, 2 orang (4,44%) menjawab netral, 1 orang (2,22%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,22%) menjawab sangat tidak setuju.
15. Item 15 (Saya mampu bersosialisasi dengan baik terhadap lingkungan). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 7 orang (15,56%) menjawab sangat setuju, 23 orang (51,11%) menjawab setuju, 14 orang (31,11%) menjawab netral, 1 orang (2,22%) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.



LAMPIRAN 2

1. Item 1 (Saya mengerjakan tugas dengan cekatan, cepat dan tepat). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 3 orang (6,67%) menjawab sangat setuju, 17 orang (37,78%) menjawab setuju, 24 orang (53,33%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,22%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Item 2 (Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 22 orang (48,89%) menjawab sangat setuju, 18 orang (40%) menjawab setuju, 5 orang (11,11%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
3. Item 3 (Keterampilan dan pengetahuan yang saya miliki dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 13 orang (28,89%) menjawab sangat setuju, 21 orang (46,67%) menjawab setuju, 10 orang (22,22%) menjawab netral, 1 orang (2,22) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
4. Item 4 (Saya akan memberikan kemampuan yang terbaik dalam melaksanakan tugas). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 23 orang (51,11%) menjawab sangat setuju, 17 orang (37,78%) menjawab setuju, 5 orang (11,11%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

5. Item 5 (Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 12 orang (26,67%) menjawab sangat setuju, 16 orang (35,56%) menjawab setuju, 16 orang (35,56%) menjawab netral, 1 orang (2,22) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Item 6 (Saya cepat tanggap dengan tugas yang diberikan). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 4 orang (8,89%) menjawab sangat setuju, 20 orang (44,44%) menjawab setuju, 18 orang (40%) menjawab netral, 3 orang (6,67) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
7. Item 7 (Dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, saya selalu mengembangkan kreatifitas kerja). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 7 orang (15,56%) menjawab sangat setuju, 22 orang (48,89%) menjawab setuju, 15 orang (33,33%) menjawab netral, 1 orang (2,22) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
8. Item 8 (Saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 5 orang (11,11%) menjawab sangat setuju, 26 orang (57,78%) menjawab setuju, 13 orang (28,89%) menjawab netral, 1 orang (2,22) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
9. Item 9 (Dalam bekerja, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja sehingga memudahkan saya dalam melaksanakan tugas). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 17 orang (37,78%) menjawab sangat setuju, 23 orang (51,11%) menjawab

setuju, 5 orang (11,11%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

10. Item 10 (Saya memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggungjawabkan kepada saya). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 14 orang (31,11%) menjawab sangat setuju, 23 orang (51,11%) menjawab setuju, 7 orang (15,56%) menjawab netral, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
11. Item 11 (Saya sangat teliti dalam mengerjakan tugas). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 9 orang (20%) menjawab sangat setuju, 18 orang (40%) menjawab setuju, 15 orang (33,33%) menjawab netral, 1 orang (2,22) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
12. Item 12 (Saya mampu menghasilkan banyak hasil kerja dengan waktu kerja yang ada). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 4 orang (8,89%) menjawab sangat setuju, 22 orang (48,89%) menjawab setuju, 16 orang (35,56%) menjawab netral, 3 orang (6,67) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
13. Item 13 (Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan dianalisa ternyata 7 orang (15,56%) menjawab sangat setuju, 19 orang (42,22%) menjawab setuju, 16 orang (35,56%) menjawab netral, 3 orang (6,67) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
14. Item 14 (Berani menerima resiko atas apa yang di kerjakan). Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 45 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya dan

dianalisa ternyata 15 orang (33,33%) menjawab sangat setuju, 20 orang (44,44%) menjawab setuju, 9 orang (20%) menjawab netral, 1 orang (2,22) menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.



Tabel 4.3
Tabulasi Data Pelatihan Kerja (X)

No.	No.Item Pernyataan															ΣX	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	3	4	5	5	4	66	4,4
2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	54	3,6
3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	67	4,47
4	3	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	5	3	56	3,73
5	5	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	58	3,87
6	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	66	4,4
7	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73	4,87
8	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	62	4,13
9	3	4	4	5	3	2	5	4	5	4	2	4	4	3	4	56	3,73
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	43	2,87
11	4	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	4	5	4	62	4,13
12	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	68	4,53
13	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
15	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	61	4,07
16	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	59	3,93
17	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	66	4,4
18	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	3	3	4	5	3	61	4,07
19	5	4	5	5	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	66	4,4
20	3	4	4	4	1	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	50	3,33
21	3	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3	4	5	5	3	60	4
22	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	57	3,8
23	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	56	3,73
24	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	52	3,47
25	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	52	3,47
26	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	55	3,67
27	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	5	62	4,13
28	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
29	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	70	4,67
30	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	66	4,4
31	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	4	3	56	3,73
32	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	63	4,2
33	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	64	4,27
34	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61	4,07
35	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	65	4,33

36	4	5	5	4	2	2	3	2	4	4	2	4	5	4	2	52	3,47
37	3	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	56	3,73
38	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	69	4,6
39	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	63	4,2
40	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	68	4,53
41	3	5	2	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	52	3,47
42	3	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	64	4,27
43	4	4	5	4	4	3	4	3	2	5	3	4	3	4	3	55	3,67
44	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	67	4,47
45	3	5	5	5	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	59	3,93
Σ	171	208	194	198	165	140	199	173	189	182	161	187	200	194	171	2732	182
Rata-Rata	3,8	4,62	4,31	4,4	3,67	3,11	4,42	3,84	4,2	4,04	3,58	4,16	4,44	4,31	3,8	60,71	4,05



Tabel 4.6
Tabulasi Data Prestasi Kerja (Y)

No.	No.Item Pernyataan														ΣX	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	3	3	59	4,21
2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	45	3,21
3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	59	4,21
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	53	3,79
5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	57	4,07
6	3	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	3	4	5	57	4,07
7	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	63	4,5
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56	4
9	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	41	2,93
10	3	3	5	3	4	3	3	2	5	5	3	3	3	3	48	3,43
11	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	53	3,79
12	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	61	4,36
13	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55	3,93
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5
15	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	51	3,64
16	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	64	4,57
17	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	62	4,43
18	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	64	4,57
19	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	59	4,21
20	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	50	3,57
21	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
22	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	50	3,57
23	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	46	3,29
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	53	3,79
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	45	3,21
26	3	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	49	3,5
27	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	49	3,5
28	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	61	4,36
29	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	59	4,21
30	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	61	4,36
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	45	3,21
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	58	4,14

33	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	59	4,21
34	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	61	4,36
35	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	60	4,29
36	3	5	3	4	4	4	2	4	5	1	1	3	2	5	46	3,29
37	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	46	3,29
38	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	63	4,5
39	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	49	3,5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	59	4,21
41	3	5	3	5	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	55	3,93
42	3	4	3	5	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	47	3,36
43	4	5	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	52	3,71
44	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58	4,14
45	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	49	3,5
Σ	156	197	181	198	174	160	170	170	192	184	170	162	165	184	2463	176
Rata-Rata	3,47	4,38	4,02	4,4	3,87	3,56	3,78	3,78	4,27	4,09	3,78	3,6	3,67	4,09	54,73	3,91



HASIL ANALISIS PENELITIAN

UJI NORMALITAS

TAHAP PERTAMA MENGGUNAKAN ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	42.08	64.94	54.73	4.663	45
Residual	-10.368	10.489	.000	4.719	45
Std. Predicted Value	-2.713	2.189	.000	1.000	45
Std. Residual	-2.172	2.197	.000	.989	45

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.71925052
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.055
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

TAHAP KEDUA DENGAN GRAFIK HISTOGRAM DAN P-PLOT SPSS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.482	4.774

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	956.862	1	956.862	41.987	.000 ^b
	Residual	979.938	43	22.789		
	Total	1936.800	44			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.366	6.730		1.689	.099
	Pelatihan Kerja	.714	.110	.703	6.480	.000

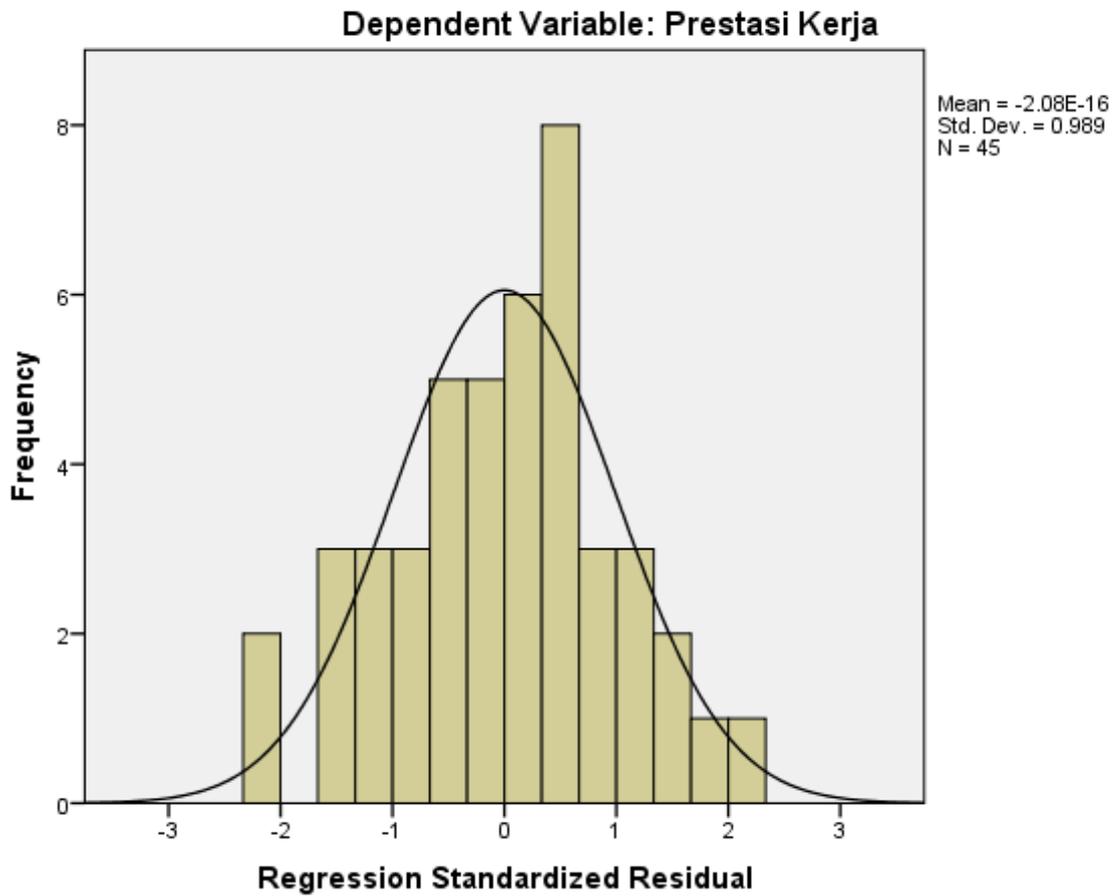
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Residuals Statistics^a

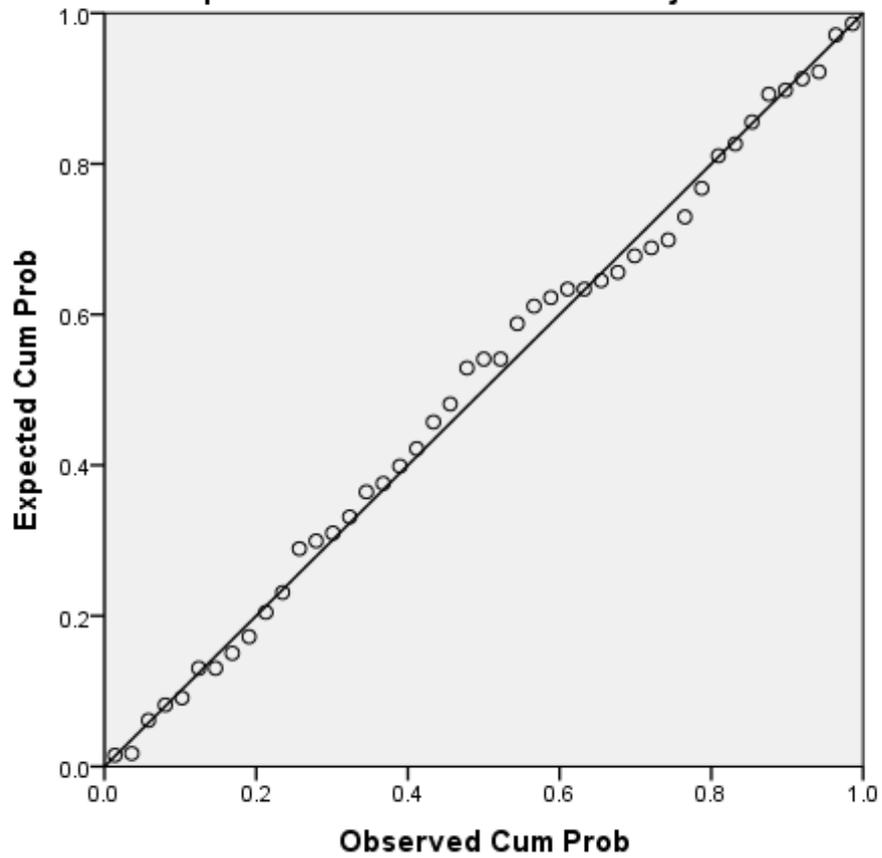
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	42.08	64.94	54.73	4.663	45
Residual	-10.368	10.489	.000	4.719	45
Std. Predicted Value	-2.713	2.189	.000	1.000	45
Std. Residual	-2.172	2.197	.000	.989	45

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Prestasi Kerja



UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prestasi Kerja * Pelatihan Kerja	45	100.0%	0	0.0%	45	100.0%

Report

Prestasi Kerja

Pelatihan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
43	48.00	1	.
50	50.00	1	.
52	49.75	4	4.992
54	45.00	1	.
55	50.50	2	2.121
56	46.20	5	4.324
57	50.00	1	.
58	57.00	1	.
59	56.00	3	7.550
60	58.50	2	3.536
61	58.67	3	6.807
62	52.67	3	3.512
63	53.50	2	6.364
64	53.00	2	8.485
65	60.00	1	.
66	59.60	5	1.949
67	58.50	2	.707
68	60.00	2	1.414
69	63.00	1	.
70	59.00	1	.
73	63.00	1	.
75	70.00	1	.
Total	54.73	45	6.635

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Pelatihan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	1408.717	21	67.082	2.922	.007
		Deviation from Linearity	956.862	1	956.862	41.675	.000
			451.855	20	22.593	.984	.511
Within Groups			528.083	23	22.960		
Total			1936.800	44			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prestasi Kerja * Pelatihan Kerja	.703	.494	.853	.727



ANALISIS KORELASI PRODUCT MOMENT

Correlations

		Pelatihan Kerja	Prestasi Kerja
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

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



REGRESI LINIER SEDERHANA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.482	4.774

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	956.862	1	956.862	41.987	.000 ^b
	Residual	979.938	43	22.789		
	Total	1936.800	44			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.366	6.730		1.689	.099
	Pelatihan Kerja	.714	.110	.703	6.480	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	111.64	135.553	.647	.918
Item_2	110.82	141.559	.447	.921
Item_3	111.13	139.664	.423	.921
Item_4	111.04	139.953	.492	.920
Item_5	111.78	133.222	.667	.917
Item_6	112.33	139.136	.392	.922
Item_7	111.02	137.204	.643	.918
Item_8	111.60	141.745	.354	.922
Item_9	111.24	138.825	.363	.923
Item_10	111.40	138.064	.541	.919
Item_11	111.87	135.755	.638	.918
Item_12	111.29	139.346	.486	.920
Item_13	111.00	141.227	.428	.921
Item_14	111.13	135.573	.569	.919
Item_15	111.64	137.962	.530	.919
Item_16	111.98	137.931	.532	.919
Item_17	111.07	141.564	.338	.922
Item_18	111.42	135.749	.612	.918
Item_19	111.04	136.225	.675	.918
Item_20	111.58	134.840	.612	.918
Item_21	111.89	135.328	.661	.917
Item_22	111.67	136.227	.627	.918
Item_23	111.67	137.091	.636	.918
Item_24	111.18	140.604	.419	.921
Item_25	111.36	139.143	.398	.922
Item_26	111.67	134.000	.609	.918
Item_27	111.84	137.271	.551	.919
Item_28	111.78	137.404	.488	.920
Item_29	111.36	141.189	.303	.923

UJI VALIDITAS VARIABEL X (PELATIHAN KERJA)

		Correlations															
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Skor_Totol
Item_1	Pearson Correlation	1															
	Sig. (2-tailed)																
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_2	Pearson Correlation	.752 ^{**}	1														
	Sig. (2-tailed)	.000															
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_3	Pearson Correlation	.628 ^{**}	.737 ^{**}	1													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000														
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_4	Pearson Correlation	.728 ^{**}	.871 ^{**}	.758 ^{**}	1												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000													
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_5	Pearson Correlation	.817 ^{**}	.841 ^{**}	.884 ^{**}	.871 ^{**}	1											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000												
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_6	Pearson Correlation	.881 ^{**}	.883 ^{**}	.818 ^{**}	.888 ^{**}	.882 ^{**}	1										
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.008	.041	.000											
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_7	Pearson Correlation	.824 ^{**}	.728 ^{**}	.854 ^{**}	.793 ^{**}	.882 ^{**}	.830 ^{**}	1									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.072	.029										
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_8	Pearson Correlation	.851 ^{**}	.865 ^{**}	.818 ^{**}	.895 ^{**}	.842 ^{**}	1.000 ^{**}	.820 ^{**}	1								
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.006	.041	.000	.000	.029									
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_9	Pearson Correlation	.878 ^{**}	.728 ^{**}	.864 ^{**}	.747 ^{**}	.818 ^{**}	.728 ^{**}	.796 ^{**}	.728 ^{**}	1							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000								
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_10	Pearson Correlation	.725 ^{**}	.803 ^{**}	.862 ^{**}	.843 ^{**}	.778 ^{**}	.870 ^{**}	.880 ^{**}	.878 ^{**}	.787 ^{**}	1						
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.000	.031	.000	.012	.002	.012	.000							
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_11	Pearson Correlation	.817 ^{**}	.841 ^{**}	.884 ^{**}	.871 ^{**}	1.000 ^{**}	.842 ^{**}	.852 ^{**}	.882 ^{**}	.819 ^{**}	.779 ^{**}	1					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.072	.080	.000	.000	.000						
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_12	Pearson Correlation	.788 ^{**}	.816 ^{**}	.884 ^{**}	.822 ^{**}	.818 ^{**}	.851 ^{**}	.839 ^{**}	.811 ^{**}	.721 ^{**}	.882 ^{**}	.818 ^{**}	1				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.108	.006	.000	.006	.000	.011	.006					
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_13	Pearson Correlation	.842 ^{**}	.810 ^{**}	.820 ^{**}	.888 ^{**}	.828 ^{**}	.854 ^{**}	.888 ^{**}	.894 ^{**}	.810 ^{**}	.784 ^{**}	.830 ^{**}	.810 ^{**}	1			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.009	.000	.009	.000	.009	.004	.000				
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_14	Pearson Correlation	.808 ^{**}	.719 ^{**}	.830 ^{**}	.880 ^{**}	.870 ^{**}	.840 ^{**}	.880 ^{**}	.880 ^{**}	.864 ^{**}	.880 ^{**}	.878 ^{**}	.709 ^{**}	.880 ^{**}	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.008	.002	.088	.020	.002	.020	.002	.016	.008	.008	.009			
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_15	Pearson Correlation	.767 ^{**}	.842 ^{**}	.895 ^{**}	.831 ^{**}	.779 ^{**}	.842 ^{**}	.820 ^{**}	.843 ^{**}	.798 ^{**}	.779 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.818 ^{**}	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.004	.000	.003	.001	.003	.000	.000	.000	.010	.000	.006		
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Skor_Totol	Pearson Correlation	.864 ^{**}	.885 ^{**}	.811 ^{**}	.880 ^{**}	.851 ^{**}	.885 ^{**}	.830 ^{**}	.885 ^{**}	.864 ^{**}	.790 ^{**}	.851 ^{**}	.817 ^{**}	.859 ^{**}	.825 ^{**}	.812 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27

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

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



UJI VALIDITAS VARIABEL Y (PRESTASI KERJA)

Correlations																
	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Skor_tatal	
Item_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .024 27	.086 .671 27	.106 .630 27	.102 .612 27	.432 .024 27	.266 .194 27	-.030 .802 27	.326 .098 27	.322 .102 27	.472 .013 27	.409 .034 27	.483 .015 27	.164 .413 27	.632 .001 27	
Item_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.434 .024 27	1 .120 27	.301 .109 27	.320 .109 27	-.030 .882 27	.266 .296 27	.330 .882 27	-.141 .493 27	.320 .105 27	.380 .047 27	.088 .671 27	.179 .373 27	-.322 .101 27	.492 .009 27	
Item_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.086 .671 27	.301 .120 27	1 .949 27	.122 .008 27	-.098 .207 27	.266 .299 27	.330 .305 27	.322 .384 27	.472 .307 27	.409 .092 27	.483 .268 27	.164 .130 27	.632 .418 27		
Item_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.106 .630 27	.301 .103 27	.320 .003 27	1 .825 27	.102 .746 27	.432 .470 27	.266 .230 27	-.030 .003 27	.326 .033 27	.266 .401 27	.322 .117 27	.432 .787 27	.102 .553 27	.492 .009 27	
Item_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.102 .612 27	-.030 .882 27	-.122 .544 27	.303 .128 27	1 .016 27	.459 .327 27	.196 .004 27	.032 .125 27	.303 .723 27	.072 .512 27	-.133 .058 27	-.269 .292 27	-.340 .083 27	.415 .031 27	
Item_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.432 .024 27	.266 .296 27	-.095 .637 27	.065 .746 27	.459 .016 27	1 .325 27	.325 .156 27	.196 .437 27	.312 .288 27	.033 .871 27	.269 .179 27	.267 .057 27	-.156 .437 27	.439 .023 27	
Item_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.266 .194 27	.090 .892 27	.307 .299 27	-.142 .479 27	.196 .327 27	.326 .098 27	1 .027 27	.425 .930 27	.018 .402 27	-.168 .338 27	-.192 .373 27	.058 .004 27	.636 .148 27	.396 .040 27	
Item_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.030 .882 27	-.141 .483 27	.305 .395 27	.320 .230 27	.532 .004 27	.156 .437 27	.425 .027 27	1 .767 27	.060 .953 27	.012 .842 27	.040 .098 27	.502 .070 27	.394 .070 27	.394 .042 27	
Item_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.326 .098 27	.322 .103 27	.384 .043 27	.307 .003 27	.312 .016 27	.196 .430 27	.330 .767 27	.322 .384 27	1 .583 27	.307 .067 27	.309 .179 27	.267 .057 27	.156 .437 27	.439 .023 27	
Item_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.322 .102 27	.384 .060 27	.307 .119 27	.412 .033 27	.072 .723 27	.098 .402 27	-.168 .853 27	.012 .007 27	.602 .000 27	1 .787 27	.838 .000 27	.168 .408 27	.431 .029 27	.707 .000 27	
Item_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.472 .013 27	.380 .047 27	.092 .646 27	.169 .401 27	.320 .112 27	.309 .296 27	.192 .336 27	.040 .842 27	.371 .057 27	.787 .000 27	1 .000 27	.722 .168 27	.272 .002 27	.564 .000 27	
Item_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.409 .034 27	.088 .671 27	.265 .191 27	.309 .117 27	.369 .058 27	.267 .179 27	.373 .055 27	.502 .008 27	.210 .394 27	.635 .000 27	.722 .000 27	1 .000 27	.430 .018 27	.824 .000 27	
Item_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.483 .015 27	.179 .373 27	.139 .480 27	-.062 .757 27	.211 .292 27	.371 .057 27	.636 .004 27	.384 .070 27	.079 .099 27	.168 .408 27	.272 .100 27	.458 .016 27	1 .000 27	.636 .004 27	
Item_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.164 .413 27	.322 .101 27	.164 .414 27	.120 .593 27	-.340 .003 27	-.156 .437 27	.149 .459 27	.075 .723 27	.120 .553 27	.421 .029 27	.564 .002 27	.440 .019 27	-.019 .927 27	.416 .031 27	
Skor_tatal	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.632 .001 27	.492 .009 27	.496 .017 27	.495 .008 27	.415 .031 27	.439 .023 27	.398 .040 27	.394 .042 27	.580 .002 27	.707 .000 27	.722 .000 27	.824 .000 27	.576 .004 27	1 .001 27	

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

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



KUESIONER

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

PESERTA PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA

KOTA PALANGKA RAYA

Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat, dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi, saya mahasiswa IAIN Palangka Raya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi Saudara. Jawaban yang saudara berikan sangat berguna untuk membantu saya dalam menyelesaikan penelitian skripsi saya yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PESERTA PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA KOTA PALANGKA RAYA”.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara(i) menjawab kuesioner saya ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Nur Bunga Widianty Pertiwi

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada identitas responden.
2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pengalaman yang anda dapatkan sebagai peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Ragu-Ragu (RR)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3. Beri tanda checklist (✓) pada kategori jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara(i) pilih.
4. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
5. Bila Bapak/Ibu/Saudara(i) ingin mengganti jawaban coretlah jawaban Bapak/Ibu/Saudara(i) dengan tanda dua garis mendatar (=) dan berilah tanda checklist (✓) pada jawaban pengganti.

6. IDENTITAS RESPONDEN:

- a. Nama Responden :
- b. Agama :
- c. Usia :

a) < 17 tahun	<input type="checkbox"/>	d) 41-50 tahun	<input type="checkbox"/>
b) 18-30 tahun	<input type="checkbox"/>	e) > 50 tahun	<input type="checkbox"/>
c) 31-40 tahun	<input type="checkbox"/>		
- d. Jenis Kelamin :

a) Laki-Laki	<input type="checkbox"/>	b) Perempuan	<input type="checkbox"/>
--------------	--------------------------	--------------	--------------------------
- e. Pekerjaan :

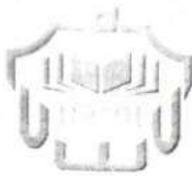
a) PNS	<input type="checkbox"/>	d) TNI/POLRI	<input type="checkbox"/>
b) Swasta	<input type="checkbox"/>	e) Wiraswasta	<input type="checkbox"/>
c) Mahasiswa	<input type="checkbox"/>		

Variabel Pelatihan Kerja (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya memiliki ingatan yang baik untuk hal-hal yang sepele(hal kecil)					
2.	Sumber daya manusia harus memiliki keunggulan kompetitif untuk dapat bersaing di pasar global					
3.	Sumber daya manusia harus bisa menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang ada agar tetap eksis dan unggul					
4.	Penguasaan pengetahuan dan teknologi yang berkualitas merupakan salah satu faktor pendorong menjadi sumber daya manusia yang unggul					
5.	Saya mampu beradaptasi dengan cepat dengan berbagai latar belakang					
6.	Saya seorang pembicara yang baik hampir setiap waktu					
7.	Sumber daya manusia yang berkualitas mampu dalam menghadapi persaingan global					
8.	Sumber daya manusia harus melakukan berbagai perubahan dan penyesuaian internal untuk mengantisipasi berbagai perubahan kondisi internal					
9.	Sumber daya manusia harus produktif dan termotivasi untuk belajar, memiliki keterampilan yang <i>up to date</i> , dan mampu mempelajari keterampilan harus secara cepat sesuai dengan perubahan yang ditentukan					
10.	Saya mampu dalam mengerjakan tugas bersama-sama (kerja sama tim)					
11.	Saya mampu memecahkan masalah pada saat melaksanakan pelatihan					
12.	Sumber daya manusia harus mampu menghadapi tantangan di era globalisasi dan membaca peluang bisnis					
13.	Sumber daya manusia harus berinovasi dan mengembangkan keterampilannya terus menerus					
14.	Sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi					
15.	Saya mampu bersosialisasi dengan baik terhadap lingkungan					

Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya mengerjakan tugas dengan cekatan, cepat dan tepat					
2.	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Keterampilan dan pengetahuan yang saya miliki dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan					
4.	Saya akan memberikan kemampuan yang terbaik dalam melaksanakan tugas					
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)					
6.	Saya cepat tanggap dengan tugas yang diberikan					
7.	Dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, saya selalu mengembangkan kreatifitas kerja					
8.	Saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada					
9.	Dalam bekerja, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja sehingga memudahkan saya dalam melaksanakan tugas					
10.	Saya memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggungjawabkan kepada saya					
11.	Saya sangat teliti dalam mengerjakan tugas					
12.	Saya mampu menghasilkan banyak hasil kerja dengan waktu kerja yang ada					
13.	Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan					
14.	Berani menerima resiko atas apa yang di kerjakan					



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 73111
Telp. 0536-3226356 Fax. 3222105 Email : iain-palangkaraya@kemenag.go.id.
Website : <http://iainpalangkaraya.ac.id>.

Nomor : **275**/In.22/III.4.A.1/TL.00/05/2017

Palangka Raya, 28 Mei 2017

Lampiran : -

Hal : Persetujuan Judul dan
Penetapan Pembimbing

Kepada

Yth. Sdri Nur Bunga Widianty Pertiwi

NIM. 1402120357

di-

Palangka Raya

Assalamualaikum Wr.Wb.

Sesuai dengan hasil rapat pada tanggal 22 Mei 2017, Maka TIM Seleksi Judul Skripsi menyetujui Judul Saudari atas nama:

Nama : Nur Bunga Widianty Pertiwi

NIM : 1402120357

Judul : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA MASYARAKAT MUSLIM DI BLK KOTA PALANGKA
RAYA.

Selanjutnya kami menunjuk/menetapkan pembimbingan skripsi saudara adalah:

1. M. Zainal Arifin, M.Hum

Sebagai Pembimbing I

2. Jelita, M.S.I

Sebagai Pembimbing II

Untuk itu kami persilahkan saudara segera berkonsultasi dengan Pembimbing Skripsi Sebagai mestinya.

Wassalamualaikum Wr.Wb.



An. Dekan
Ketua Jurusan

JELITA, M.S.I

NIP. 198301242009122002

Tembusan:

1. Yth. Ibu Dekan FEBI IAIN Palangka Raya sebagai Laporan
2. Yth. Bapak M. Zainal Arifin, M.Hum
3. Yth. Ibu Jelita,MSI
4. Mahasiswa Yang bersangkutan.
5. Arsip

SURAT PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Peserta
Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya
Nama : Nur Bunga Widianty Pertiwi
NIM : 140 2120 357
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah (ESY)
Jenjang : Strata Satu (S1)

Setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya berdasarkan catatan hasil seminar, maka kami menyetujui proposal tersebut untuk menjadikan dasar melakukan penelitian.

Palangka Raya, Agustus 2018

Menyetujui

Pembimbing I



M. Zainal Arifin, M.Hum.
NIP. 197506202003121003

Pembimbing II



Jelita, M.S.I.
NIP. 198301242009122002

Penguji Proposal Skripsi



Enriko Tedja Sukmana, S.Th.I., M.Si
NIP.198403212011011012

Palangka Raya, 15 Agustus 2018

Hal : MOHON SURAT IZIN RISET

Kepada Yth,
Dekan Fakultas IAIN Palangka Raya
Up. Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga
di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Bunga Widiandy Pertiwi
NIM : 1402120357
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jurusan/Jenjang : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Jl. RTA Milono km. 8,5 komplek Asabri 1, No. 24
Nomor Kontak : 089252615992

dengan ini menyampaikan permohonan untuk mendapatkan surat izin riset dalam rangka penyusunan skripsi saya sebagai berikut:

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota
Palangka Raya
Lokasi Penelitian : UPTD Balai Latihan Kerja
Metode Penelitian : Kuantitatif
Waktu Penelitian : 2 Bulan

Demikian permohonan saya, atas perkenan Bapak saya ucapkan terima kasih.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui
Pembimbing I/II Skripsi
M. Zuhri Arifin, M. Hum.
NIM 140206202003121008

Pemohon
Nur Bunga Widiandy P
NIM 1402120357

- Lampiran:
1. Copy proposal penelitian
2. Surat Persetujuan Pembimbing dan Penguji Proposal Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 73111
Telp. 0536-3226356 Fax. 3222105 Email : iain-palangkaraya@kemenag.go.id
Website : <http://iainpalangkaraya.ac.id>

Nomor : B - 399 /In.22/III.4.A.1/TL.00/08/2018
Lampiran : 1 (satu) Proposal.
Perihal : **Mohon Izin Observasi/Penelitian**

16 Agustus 2018

Yth. Kepala Badan Penelitian Dan Pengembangan
Kota Palangka Raya

di -
Palangka Raya

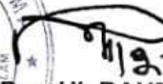
Sehubungan dengan salah satu tugas mahasiswa (i) untuk mengakhiri studi pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya adalah menyusun skripsi, maka dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan Izin Penelitian kepada :

Nama	: Nur Bunga Widianty Pertiwi
N I M	: 140 212 0357
Jurusan/Prodi	: Ekonomi Islam / Ekonomi Syari'ah
Jenjang	: Strata 1
Lokasi Penelitian	: UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya
Judul Skripsi	: "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya "
Waktu Penelitian	: 2 (dua) bulan, terhitung sejak tanggal 17 Agustus s.d. 17 Oktober 2018

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan pertimbangannya disampaikan terima kasih.



Dekan,


Dra. Hj. RAHMANIAR, M.SI
NIP. 195406311981032001

Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Rektor IAIN Palangka Raya (sebagai laporan)
2. Kepala Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya
3. Pertinggal.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 73111
Telp. 0536-3226356 Fax. 3222105 Email : iain-palangkaraya@kemenag.go.id
Website : http://iainpalangkaraya.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

No: /Pan-Seminar Proposal/FEBI/2018

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam (IAIN) Palangka Raya Nomor. 04 Tahun 2018 Tanggal 25 Januari 2018 tentang Pembentukan Panitia dan Tim Penguji Proposal Skripsi Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Ekonomi Syariah IAIN Palangka Raya Semester Genap Tahun Akademik 2017/2018.

Maka Panitia Seminar Pada hari ini RABU tanggal 23 April 2018 pukul 13.00 WIB, dan Tim Seminar Proposal skripsi mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya Semester Genap Tahun Akademik 2017/2018, telah menyeminarkan proposal skripsi dengan judul :

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

PEKERJA PELATIHAN di BALAI LATIHAN KERJA KOTA PALANGKA RAYA.

(Revisi).

Atas Nama : NUR EUNDA WIDIAMTY P.

NIM : 1902120357

Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam / Ekonomi Syariah.

Dinyatakan : LULUS / MENGGUANG*

Pembimbing

1. M. Cahyadi Anfin, M. Hum
NIP.

2. Jelita, U.S.T
NIP.

Penanggung Jawab

Enrico Tedia Sutmana, M.S.I
NIP.
Moderator/Notulen.

Fuad Muhajirin Farid, M.S.I
NIP.

SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
IAIN PALANGKA RAYA
SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2017/2018

CATATAN HASIL SEMINAR

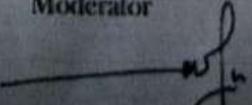
Penyaji / NIM : NUR BUNCA WIBIANTY D. Nim. 1102120257
Jurusan / Prodi : Ekonomi Islam / Ekonomi Syariah
Judul : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA MASYARAKAT MUSLIM di BALAI LATIHAN
KERJA KOTA PALANGKA RAYA.
Penanggung Utama : Enrico Tedja Sukmana, M.S.I
Pembimbing : 1. M. Zainal Arifin, M.Hum
2. Jelita, M.S.I

CATATAN HASIL SEMINAR :

- 1) Penulis perlu di perhatikan, disesuaikan dgn pedoman penulisan.
- 2) Sumber di latar belakang diperjelas lagi.
- 3) belum dijelaskan ketepatan penelitian ini dgn penelitian yg terdahulu.
- 4) Cantumkan Daftar tabel dan perincian penulisan nya.
- 5) Teknik sampling sebaiknya menggunakan "Simple Random Sampling".
- 6) Perjelas tentang variabel penelitian.
- 7) Revisi judul dr "masyarakat muslim" menjadi "peserta pelatihan".
- 8) Disarankan Bk di kota Palangka Raya pada latar belakang.

Palangka Raya, 25 April 2018.

Moderator


Fuad M. Farid, M.Si



PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Tjilik Riwut Km. 5.6 Nomor : 56 Telepon/Faximile (0536) 3230667 Palangka Raya 73112
Email: balitbangkota@palangkaraya.go.id Website: http://balitbangkota.palangkaraya.go.id

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 070.1/1019 /Sekt-BPP/VIII/2018

- Membaca** : Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya Nomor : B-399/In.22/III.4.A.1/TL.00/08/2018 tanggal 16 Agustus 2018, perihal Mohon Izin Observasi/Penelitian.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor : 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor : 12 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2008 tentang Tata Cara Pemberian Izin Penelitian/Pendataan bagi setiap Instansi Pemerintah maupun Non Pemerintah.
4. Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor : 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palangka Raya.
5. Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor : 25 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Izin Penelitian di Wilayah Kota Palangka Raya.
- Memberikan izin kepada** : **NUR BUNGA WIDIANTY PERTIWI** NIM : **140 212 0357**
- Survei/Peneliti dari** : Mahasiswa Program Strata Satu (S1) Program Studi Ekonomi Syari'ah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya
- Akan melaksanakan** : Penelitian yang berjudul "**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PESERTA PELATIHAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH (UPTD) BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA PALANGKA RAYA**"
- Lokasi** : Kota Palangka Raya

UDengan ketentuan sebagai berikut :

- Setibanya Peneliti di tempat/lokasi penelitian harus melaporkan diri kepada Pejabat yang berwenang setempat;
- Hasil penelitian ini supaya disampaikan kepada Pemerintah Kota Palangka Raya c.q. Badan Penelitian dan Pengembangan (BPP) Kota Palangka Raya sebanyak 1 (satu) eksemplar;
- Surat Izin Penelitian ini agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu, yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah; tetapi hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah;
- Surat Izin Penelitian ini diberikan selama 3 (tiga) bulan sejak tanggal dikeluarkan, dan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila Peneliti tidak memenuhi ketentuan-ketentuan pada butir a, b dan c tersebut di atas;
- Surat Izin Penelitian ini berlaku sejak diterbitkan dan berakhir pada tanggal **28 November 2018**.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Palangka Raya
pada tanggal 28 Agustus 2018

**KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KOTA PALANGKA RAYA,**



H. M. BARIT RAYANTO, S.Sos., M.Si.

Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19670224 199403 1 006

TEMBUSAN disampaikan kepada Yth. :

- Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya di Palangka Raya
- Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya di Palangka Raya
- Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya di Palangka Raya



PAMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA
DINAS TENAGA KERJA
UPTD BALAI LATIHAN KERJA

Jalan Tjilik Riwut Km. 6,5 Palangka Raya Telpon/Fax (0536) 3231493

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah :

NAMA : **ANDI CIPTA M. SILALAH, S.STP**
N I P : 19830505 200112 1 001
PANGKAT / GOL : Penata Tingkat I / (III/d)
JABATAN : KEPALA UPTD-BLKI Kota Palangka Raya
UNIT KERJA : Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya

Berdasarkan Surat Izin Penelitian Nomor : 070.1/1079/Sekt-BPP/VIII/2018 Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Kota Palangka Raya, dengan ini memberikan keterangan bahwa :

NAMA : **NUR BUNGA WIDIANTY PERTIWI**
MAHASISWA : Progam Strata Satu (S1) Progam Studi Ekonomi Syari'ah Jurusan
Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Isntitut Agama
Islam Negeri Palangka Raya
NIM : 140.212.0357
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PESERTA
PELATIHAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH (UPTD) BALAI
LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA PALANGKA RAYA

Yang bersangkutan tersebut diatas telah melakukan survei/penelitian di UPTD – BLKI Palangaka Raya.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

dikeluarkan di Palangka Raya
pada tanggal, 03 September 2018

**KEPALA UPTD-BLKI
KOTA PALANGKA RAYA,**

ANDI CIPTA M. SILALAH, S.STP
NIP. 19830505 200112 1 001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Nur Bunga Widianty Pertiwi
NIM : 1402120357
TTL : Palangka Raya, 21 April 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. RTA Milono km. 8,5 Komplek Asabri-1 No. 24 Palangka Raya
No. Hp : 085252615992
Email : bunga.widia96@gmail.com
Pendidikan : SDN 11 Langkai Palangka Raya
: MTsN 1 Model Palangka Raya
: MAN Model Palangka Raya
: IAIN Palangka Raya
Nama Orang Tua
Ayah : Sumarno
Ibu : Sri Mujiawati
Anak ke : Pertama (1) dari dua (2) bersaudara
Adik Perempuan : Adinda Ghina Nur Salsabila