

## **ANALISIS PELATIHAN STRUKTURAL DAN PELATIHAN FUNGSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN BOMBANA**

**Nur Jamal  
Nasharuddin Mas  
Pakjamal1974@gmail.com**

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

**Abstrak :** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor pelatihan struktural yang terdiri dari materi yang diajarkan, metode pelatihan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, dan kemampuan peserta terhadap kinerja pegawai. Teknik sampel adalah sensus, yakni 60 orang pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bombana. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa faktor pelatihan struktural yang terdiri dari materi yang diajarkan, metode pelatihan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, dan kemampuan peserta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Kemampuan Peserta memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan keempat variabel independen lainnya. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

**Abstract :** The purpose of this study was to analyze the influence of structural training factors which consisted of the material taught, training methods, supporting facilities, the ability of the instructor, and the participant's ability toward employee performance. The sample technique is the census, which is 60 employees of the Bombana District Youth and Sports Education Office. After multiple regression analysis, the results obtained that structural training factors consisting of the material taught, training methods, supporting facilities, instructor's abilities, and participants' abilities significantly influence employee performance, both simultaneously and partially. Ability Participants have a dominant influence compared to the other four independent variables. This result was also supported by a descriptive average category of descriptive statistics.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, Maka salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Mangkunegara (2005) juga menegaskan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan (Notoatmodjo, 2003).

Pengembangan atau pembinaan kepegawaian menyangkut dua hal pokok yang melingkupinya, yakni: pengembangan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan

pengembangan dalam peningkatan karier pegawainya (M. Irfan, 2002). Namun disisi lain yang terjadi di Dinas Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Bombana, pengembangan pegawai dalam bentuk pelatihan struktural dan fungsional sering kurang mendapat perhatian. Adanya kendala mengenai pengembangan kemampuan pegawai menyebabkan kualitas kerja cenderung belum dapat diwujudkan. Kualitas kerja pegawai masih kurang terlihat dari segi ketepatan dan kecepatan serta hasil kerja yang dilaksanakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara keenam variabel tersebut, dengan merumuskan masalah: Apakah faktor pelatihan struktural yang terdiri dari materi yang diajarkan, metode pelatihan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, dan kemampuan peserta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bombana, baik secara simultan maupun parsial? Penelitian ini juga akan menganalisis manakah diantara kelima variable independen tersebut yang berpengaruh dominan?

## TINJAUAN PUSTAKA

### • Kajian Teori

Mathis (2002) mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Humalik (2001) “Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Rivai (2004) “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Gomez (1995) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### • Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti (Tahun)            | Judul Penelitian                                                                                                  | Populasi/ Sampel                                                                                                      | Hasil Penelitian                                                                                                                                                      |
|-----|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Hafeez and Akbar (2015)     | <i>Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan).</i> | Jumlah karyawan yang disurvei dari empat perusahaan farmasi adalah 1.219 karyawan dengan sampel sebesar 293 karyawan. | Analisis menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Kemudian hasil mengungkapkan bahwa karyawan yang mendapat pelatihan akan lebih efisien tingkat kinerjanya. |
| 2.  | Onyango and Wanyoike (2014) | <i>Effects Of Training On Employee Performance: A Survey Of Health Workers In Siaya</i>                           | Peneliti mengambil sampel 20% yang memberikan ukuran sampel 56                                                        | Dari penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang kuat antara pelatihan karyawan dan kinerja.                                                                     |

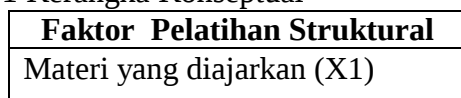
|    |                            | <i>County, Kenya.</i>                                                                              | responden                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Yusnita dan Rahdian (2014) | Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.                 | Sampel 69 karyawan                                                                                                                                                         | Hasil menyebutkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang nyata dan positif terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 4. | Elnaga and Imran (2013)    | <i>The Effect of Training on Employee Performance.</i>                                             | Studi literatur                                                                                                                                                            | Penelitian memberikan gambaran singkat dari literatur tentang efektivitas pelatihan dan bagaimana berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan                                                                                                                                                                                                                                     |
| 5. | Agusta dan Sutanto (2013)  | Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya.               | Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 45 orang karyawan                                                        | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.                |
| 6. | Ratnasari (2013)           | Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. | Populasi dalam penelitian adalah karyawan Departemen produksi PT. X Batam yang berjumlah 85 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 50 karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan. Faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, kemampuan pelatih, metode pelatihan, dan peserta pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan                               |
| 7. | Ningrum, dkk (2013)        | Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.                                       | Populasi sebanyak 166 karyawan dan diperoleh sampel 62 karyawan.                                                                                                           | . Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan dan pelatihan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 31,571 > F_{tabel} = 2,23$ , demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan karyawan (X1) diperoleh nilai 0,043 dan untuk variabel pelatihan karyawan (X2) diperoleh nilai 0,000. |
| 8. | Mursidi (2009)             | Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.                                       | Populasi berjumlah 495 dan sampel sebesar 67.                                                                                                                              | Hasil analisis regresi menunjukkan training dan asuhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

Sumber: Hafeez and Akbar (2015), Onyango and Wanyoike (2014), Yusnita dan Rahdian (2014), Elnaga and Imran (2013), Agusta dan Sutanto (2013), Ratnasari (2013), Ningrum, dkk (2013), Mursidi (2009).

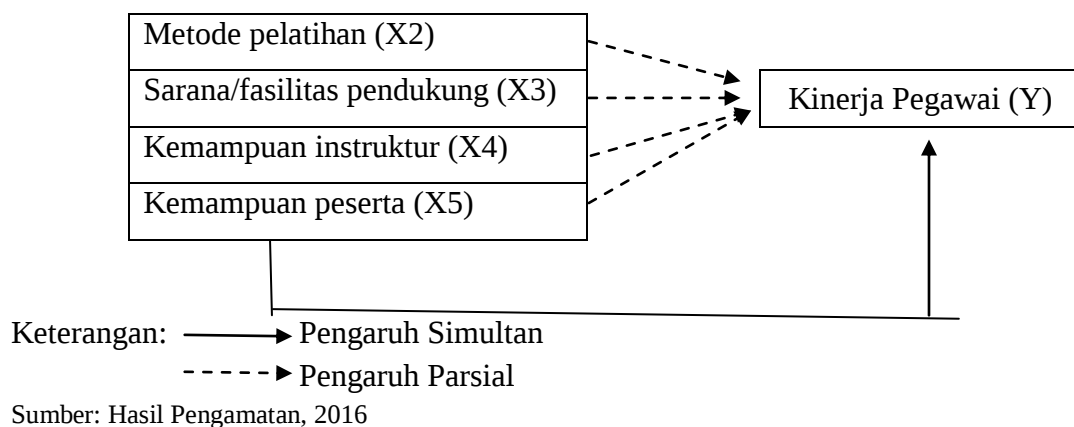
## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Analisis Pelatihan Struktural ... (Nur Jamal) 39



- Hipotesis

1. Faktor pelatihan struktural yang terdiri dari materi yang diajarkan, metode pelatihan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, dan kemampuan peserta secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bombana.
2. Faktor pelatihan struktural yang terdiri dari materi yang diajarkan, metode pelatihan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, dan kemampuan peserta secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bombana.
3. Kemampuan Peserta berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bombana.

- Definisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

| No | Variabel                        | Indikator                                       | Skala  |
|----|---------------------------------|-------------------------------------------------|--------|
| 1. | Materi yang diajarkan (X1)      | 1. Penunjang<br>2. Meningkatkan<br>3. Kebutuhan | Likert |
| 2. | Metode pelatihan (X2)           | 1. Kesesuaian<br>2. Dimengerti<br>3. Kesesuaian | Likert |
| 3. | Sarana/fasilitas pendukung (X3) | 1. Suasana<br>2. Peralatan<br>3. Pengendalian   | Likert |
| 4. | Kemampuan instruktur(X4)        | 1. Keterampilan<br>2. Motivasi<br>3. Tujuan     | Likert |
| 5. | Kemampuan peserta(X5)           | 1. Partisipasi<br>2. Penguasaan<br>3. Kemampuan | Likert |
| 6. | Kinerja Pegawai (Y)             | 1. Kualitas                                     | Likert |

|  |  |                                |  |
|--|--|--------------------------------|--|
|  |  | 2. Efisiensi<br>3. Efektifitas |  |
|--|--|--------------------------------|--|

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada enam variabel yang dianalisis, yaitu: Materi yang diajarkan, metode pelatihan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, dan kemampuan peserta sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bombana sebagai variabel dependen.

Seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bombana yang berjumlah 60 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

## HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No.    | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1.     | Laki-laki     | 32        | 53.33%         |
| 2.     | Perempuan     | 28        | 46.67%         |
| Jumlah |               | 60        | 100.00%        |

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No.    | Usia (Tahun) | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|--------------|-----------|----------------|
| 1.     | 25 - 29      | 3         | 5.00%          |
| 2.     | 30 - 34      | 11        | 18.33%         |
| 3.     | 35 - 39      | 17        | 28.33%         |
| 4.     | 40 - 44      | 22        | 36.67%         |
| 5.     | > 50         | 7         | 11.67%         |
| Jumlah |              | 60        | 100.00%        |

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

| No.    | Pendidikan   | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|--------------|-----------|----------------|
| 1.     | SLTA         | 13        | 21.67%         |
| 2.     | Diploma      | 14        | 23.33%         |
| 3.     | S1           | 30        | 50.00%         |
| 4.     | Pascasarjana | 3         | 5.00%          |
| Jumlah |              | 60        | 100.00%        |

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No.    | Masa Kerja (Th) | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|-----------------|-----------|----------------|
| 1.     | < 8             | 14        | 23.33%         |
| 2.     | 8 – 16          | 28        | 46.67%         |
| 3.     | > 16            | 18        | 30.00%         |
| Jumlah |                 | 60        | 100.00%        |

Sumber: Data diolah, 2016

- Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Faktor pelatihan struktural yang terdiri dari materi yang diajarkan, metode pelatihan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, dan kemampuan peserta secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bombana. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1507.964       | 5  | 301.593     | 59.651 | .000 <sup>a</sup> |

|                                                                                                                                         |          |          |    |       |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----|-------|--|--|
|                                                                                                                                         | Residual | 273.020  | 54 | 5.056 |  |  |
|                                                                                                                                         | Total    | 1780.983 | 59 |       |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Kemampuan peserta, Metode pelatihan, Kemampuan instruktur, Sarana/fasilitas pendukung, Materi yang diajarkan |          |          |    |       |  |  |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                                                                                                  |          |          |    |       |  |  |

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Faktor pelatihan struktural yang terdiri dari materi yang diajarkan, metode pelatihan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, dan kemampuan peserta secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bombana. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi  $t$  0,032 untuk Materi yang Diajarkan, 0,002 untuk Metode Pelatihan, 0,039 untuk Sarana/fasilitas Pendukung, 0,040 untuk Kemampuan Instruktur, dan 0,000 untuk Kemampuan Peserta. Karena dari kelima nilai signifikansi  $t$  masing-masing variabel independen tersebut lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

| Model                                  |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                        |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                      | (Constant)                 | 2.597                       | 1.712      |                           | 1.517 | .135 |
|                                        | Materi yang diajarkan      | .148                        | .385       | .068                      | 2.383 | .032 |
|                                        | Metode pelatihan           | 1.154                       | .353       | .483                      | 3.270 | .002 |
|                                        | Sarana/fasilitas pendukung | .201                        | .309       | .084                      | 2.249 | .039 |
|                                        | Kemampuan instruktur       | .004                        | .245       | .002                      | 2.017 | .040 |
|                                        | Kemampuan peserta          | 1.599                       | .344       | .649                      | 4.650 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |                            |                             |            |                           |       |      |

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Kemampuan Peserta berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bombana. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,649 untuk Kemampuan Peserta yang lebih besar daripada nilai koefisien Beta keempat variabel independen lainnya. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan uji-F variabel pelatihan yang terdiri dari Materi yang diajarkan, Metode pelatihan, Sarana/fasilitas pendukung, Kemampuan instruktur dan Kemampuan peserta berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Disamping itu berdasarkan uji-t

diketahui bahwa variabel pelatihan yang terdiri dari Materi yang diajarkan, Metode pelatihan, Sarana/fasilitas pendukung, Kemampuan instruktur dan Kemampuan peserta berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hafeez and Akbar (2015), Onyango and Wanyoike (2014), Yusnita dan Rahdian (2014), Elnaga and Imran (2013), Agusta dan Sutanto (2013), Ratnasari (2013), Ningrum, dkk (2013) dan Mursidi (2009). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa variabel pelatihan yang terdiri dari Materi yang diajarkan, Metode pelatihan, Sarana/fasilitas pendukung, Kemampuan instruktur dan Kemampuan peserta berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada pegawai agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian pegawai. Dengan pelatihan yang dilakukan organisasi/instansi pegawai bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan organisasi/instansi, sehingga kedepannya organisasi/ instansi bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh organisasi/instansi, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan pegawai masing-masing serta ditunjang juga kemampuan pegawai untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Masalah yang sering kali terjadi adalah pada pegawai baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di organisasi/instansi atau organisasi, sehingga dalam hal ini organisasi/instansi harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap pegawai baru tersebut.

Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada pegawai baru saja tetapi juga dilakukan kepada pegawai lama tujuan nya adalah untuk lebih meningkat keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya pegawai lama tersebut bisa menjadi trainer untuk pegawai baru di organisasi/instansi. Dengan adanya program pelatihan organisasi/instansi bisa mengukur kinerja pegawai dari waktu ke waktu, dengan hal ini organisasi/instansi bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun organisasi/instansi. Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebannya kepadanya. Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh pimpinan yang bersangkutan di dalam organisasi/instansi.

Instruksi Presiden Republik Indonesia nomor 15 tanggal 13 September 1974 menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan praktek. Menurut Michael J. Juices dalam Mustofa Kamil (2010) pelatihan adalah untuk menunjukan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Sikula yang dalam Mangkunegara (2012) mengatakan, "Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas". Mangkuprawira (2007), mengemukakan bahwa, "Pelatihan adalah

merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.

Dari beberapa pengertian pelatihan diatas, dapat disimpulkan Pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan baik melalui serangkaian prosedur yang sistematis yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada pegawai. Adapun tujuan pelatihan menurut Mangkunegara, (2011), adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- e. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Metode pelatihan menurut Werther dalam Sofyandi (2008) ada beberapa metode yang digunakan oleh suatu organisasi/instansi dalam melaksanakan program pelatihan, yaitu:

1. On the job training (Di dalam kerjaan): Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai di bawah bimbingan supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior). Yang termasuk metode on the job training adalah sebagai berikut:
  - a. Job instruction training
  - b. Job rotation
  - c. Apprenticeship
  - d. Coaching
2. Off the job training (Diluar kerjaan): Pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti pegawai sebagai peserta pelatihan keluar sementara dari kegiatan, tugas dan pekerjaannya. Yang termasuk dalam metode ini adalah:
  - a. Lecture
  - b. Vestibula Training
  - c. Behavior Modelling
  - d. Simulation.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Jurnal AGORA Vol. 1, No. 3, (2013).
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Andrew F. Sikula, 1981. Personnel Administration and Human Resources Management. New York : 4 Wiley Trans Edition, By John Wiley and Sons Inc.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosda karya: Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Armstrong, Michael, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, A Handbook of Human Resources Management*, Jakarta, PT.Elex Media Komputindo
- Bambang Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Cushway, Barry,dkk. 2000. *Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Cushway, Barry. 2002, *Human Resource Management*, Penerbit: Gramedia, Jakarta.
- Elnaga, Amir and Amen Imran. 2013. The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.4, 2013.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Erlangga, Jakarta.
- Gomez, FC 1995,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hafeez, Uzma and Waqar Akbar. 2015. Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *Business Management and Strategy* ISSN 2157-6068 2015, Vol. 6, No. 1.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Maddala, G. S. 2001. *Introduction to Econometrics*. Third Edition. Chichester: John Wiley & Sons ltd.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Mursidi. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 10, No. 2, Agustus 2009: 120–127.
- Ningrum, Widhayu, dkk. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 6 No. 2 Desember 2013.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Oemar Hamalik. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenaga kerjaan, Pendekatan Terpadu*. Cetakan Kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Onyango, James Watta and Daniel M. Wanyoike. 2014. Effects Of Training On Employee Performance: A Survey Of Health Workers In Siaya County, Kenya. *European Journal of Material Sciences* Vol.1, No.1, pp.11-15, March 2014.
- P. Siagian, (1987), *Penelitian Operasional: Teori Dan Praktek*, Cetakan ke-I, Penerbit UL, Jakarta.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2013. Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, Volume 18, No. 1, Februari 2013.
- Soetono, Suryadi Praniro. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabeta: Bandung.

- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. Performance Appraisal. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirartha, I Made. 2006. Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Yusnita, Nancy dan Ratu Evo Rahdian. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE) Volume Semester I 2014.