



**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN SEBELUM  
DAN SESUDAH MENDAPATKAN PELATIHAN DI PT. PLN  
(PERSERO) AREA PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.EI)  
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh:

**AMIRUDDIN PANGGABEAN**  
NIM. 12 230 0218

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
2016**



**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN SEBELUM  
DAN SESUDAH MENDAPATKAN PELATIHAN DI PT. PLN  
(PERSERO) AREA PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.EI)  
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh:

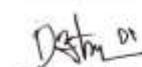
**AMIRUDDIN PANGGABEAN**  
NIM. 12 230 0218

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**PEMBIMBING I**

  
**Al. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag**  
NIP. 19731128 200112 1 001

**PEMBIMBING II**

  
**Delima Sari Lubis, M.A**  
NIP. 19840512 201403 2 002

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**PADANGSIDIMPUAN**  
2016

Hal : Skripsi

a.n. AMIRUDDIN PANGGABEAN

Lampiran : 6 (enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 11 Mei 2016

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Padangsidempuan

Di\_

Padangsidempuan

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Amiruddin Panggabean yang berjudul: "**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH MENDAPATKAN PELATIHAN DI PT. PLN (PERSERO) AREA PADANGSIDIMPUAN**", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam bidang Ilmu Manajemen Bisnis Islam pada Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

PEMBIMBING I



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II



Delima Sari Lubis, M.A  
NIP. 19840512 201403 2 002

### SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AMIRUDDIN PANGGABEAN  
NIM : 12 230 0218  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : **ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH MENDAPATKAN PELATIHAN DI PT. PLN (PERSERO) AREA PADANGSIDIMPUAN**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa pasal 14 ayat 11.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 11 Mei 2016

Saya yang menyatakan,



  
AMIRUDDIN PANGGABEAN  
NIM. 12 230 0218

**DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SARJANA**

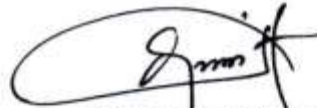
**Nama** : AMIRUDDIN PANGGABEAN  
**NIM** : 12 230 0218  
**Judul Skripsi** : Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan  
Sesudah Mendapatkan Pelatihan Di PT. PLN (Persero)  
Area Padangsidempuan

**Ketua**



Rosnani Siregar, M.Ag  
NIP.19740626 200312 2 001

**Sekretaris**



Darwis Harahap, S. Hi., M.Si  
NIP. 19780818 200901 1 005

**Anggota**



1. Rosnani Siregar, M.Ag  
NIP.19740626 200312 2 001



2. Darwis Harahap, S. Hi., M.Si  
NIP. 19780818 200901 1 005



3. Abdul Nasser HSB, S.E., M.Si  
Nip.19790525 200604 1 004



4. Mudzakkir Khotib Siregar, M.A  
NIP.19721121 199903 1 002

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di** : Padangsidempuan  
**Tanggal** : 16 Mei 2016  
**Pukul** : 09.00 Wib - 12.00 Wib  
**Hasil/Nilai** : 75,5 (B)  
**Predikat** : Cumlaude  
**IPK** : 3,60



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

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sibitang, Padangsidempuan 22733  
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

---

**PENGESAHAN**

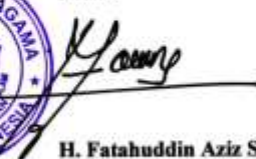
**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN  
SEBELUM DAN SESUDAH MENDAPATKAN  
PELATIHAN DI PT. PLN (PERSERO) AREA  
PADANGSIDIMPUAN**

**DITULIS OLEH : AMIRUDDIN PANGGABEAN  
NIM : 12 230 0218**

Telah Dapat Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas  
dan Syarat-Syarat Dalam Memperoleh Gelar  
**Sarjana Ekonomi Islam (S.EI)**  
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 17 Mei 2016  
Dekan,



  
**H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag**  
NIP. 19731128 200112 1 001

## ABSTRAK

**Nama : AMIRUDDIN PANGGABEAN**  
**NIM : 12 230 0218**  
**Judul Skripsi : Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan di PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan**

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan seluruh sumber daya untuk mencapai keberhasilan. Salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk mengetahui kinerja karyawan baik/buruk, perusahaan seharusnya melakukan penilaian kinerja melalui analisis perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan. Apakah dengan adanya diklat (pelatihan) dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dan apakah kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan sama seperti biasanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif nonparametrik yaitu untuk mengetahui perbedaan dari dua median. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan dengan menarik sampel yang berpatokan pada Suharsimi Arikunto dimana apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Selanjutnya, analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji nonparametrik, analisis deskriptif, dan *wilcoxon match pairs test* dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 21,0.

Hasil analisis *wilcoxon match pairs test* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan ( $H_0$  ditolak) yaitu pada nilai Asymp Sig ( $0.000 < \alpha (0.025)$ ) yang berarti kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda. Keseluruhan item pertanyaan sebelum pelatihan dinyatakan valid karena menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0.05 yaitu 0.279. Sedangkan untuk item pertanyaan sesudah pelatihan terdapat 1 item pertanyaan dinyatakan tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yaitu  $0.267 < 0.279$  dan untuk item pertanyaan lain dinyatakan valid. Pertanyaan Pada uji reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*  $> 0.6$  maka dinyatakan reliabel yaitu  $0.839 > 0.6$  untuk kinerja sebelum pelatihan dan  $0.813 > 0.6$  untuk kinerja sesudah mendapatkan pelatihan. Hasil uji tersebut menunjukkan reliabilitas dengan kriteria baik. Berdasarkan hasil uji secara keseluruhan peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan atau terdapat perbedaan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan sesudah mendapatkan pelatihan lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan sebelum mendapatkan pelatihan di PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

*Alhamdulillah robbil 'alamin.* Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan pencerahan, meluaskan ilmu dan pengetahuan, serta memberikan kemudahan dalam penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan Di PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan”. Shalawat dan salam senantiasa dihadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai bukti tanda cinta dan syukur kita akan diutusnyanya beliau, hingga kita dapat merasakan nikmat Iman dan Islam seperti saat ini.

Penelitian skripsi ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, serta Bapak Drs. Irwan Saleh Dalimunte, M.A, Bapak Aswadi Lubis, S.E., M.Si, Bapak Drs. Syamsuddin Pulungan, M.Ag, selaku Wakil Rektor I, II dan III.
2. Bapak H. Fatahuddin Azis Siregar, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan dan sekaligus menjadi dosen pembimbing I atas segala



motivasi, bimbingan dan arahan teknisnya untuk skripsi saya sehingga dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

3. Bapak/Ibu Wakil Dekan, Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag, selaku wakil Dekan bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Ibu Rosnani, M.Ag, selaku wakil Dekan bidang Administrasi dan Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Darwis Harahap, S.HI. M.Si, selaku wakil Dekan bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.
4. Ibu Rukiah, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.
5. Ibu Delima Sari Lubis, M.A, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia memberikan banyak bantuan, semangat, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini sehingga terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan masukan, arahan dan ilmu yang bermanfaat. Serta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Tagor Panggabean dan ibunda Almh. Rukiah Yusni Nasution atas dukungan materil dan motivasi yang luar biasa, terimakasih atas kepercayaan ayah dan ibu kepada saya sehingga tak mampu untuk mendustainya.

8. Kakak tercinta (Hannidar panggabean, Rosida Panggabean, Fera Yani Panggabean, Eka Romaito Panggabean dan Nur Melisa Panggabean) yang selalu menemani dan menghibur disaat suka dan duka. Dukungan dan *support* yang saya dapatkan tak ternilai oleh apapun. Serta seluruh keluarga besar saya yang berperan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Terkhusus buat sahabat 5 Cm (Andi Ramadan, Candra Parlindungan, Ilham Syahputra, Riski Muliadi dan Rudi Hartono) dan teman-teman ES-6 semester I dan II, serta ES-4 Manajemen Bisnis semester IV-VIII dan seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2012. Serta seluruh teman kos Insan Cendikia.
10. Seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Area Padangsidimpuan serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Semoga amal baik Bapak/Ibu, Rekan-rekan sekalian mendapatkan kebaikan yang lebih dari Allah SWT. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Padangsidimpuan, Mei 2016  
Peneliti,

Amiruddin Panggabean  
12 230 0218

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es dan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— ُ	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

### **3. Ta Marbutah**

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

### **4. Syaddah (Tasydid)**

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

### **5. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

اَل. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf

/l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## **6. Hamzah**

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## **7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang

ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslit bang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama, 2003.

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul</b>	
<b>Halaman Persetujuan</b>	
<b>Halaman Pengesahan</b>	
<b>Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri</b>	
<b>Berita Acara Ujian Munaqasyah</b>	
<b>Halaman Pengesahan Dekan IAIN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Defenisi Operasional Variabel .....	7
E. Rumusan Masalah .....	8
F. Tujuan Penelitian .....	8
G. Manfaat Penelitian .....	8
H. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Kerangka Teori .....	11
1. Kinerja Karyawan .....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
b. Penilaian Prestasi Kinerja .....	13
c. Syarat Efektifnya Kinerja .....	20
d. Metode Penilaian Kinerja .....	21
e. Manfaat Penilaian Kinerja .....	25
2. Pelatihan .....	27
a. Pengertian Pelatihan .....	27
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	31
c. Jenis dan Strategi Pelatihan .....	32
d. Pelatihan Dalam Perspektif Islam .....	34



B. Penelitian Terdahulu .....	36
C. Kerangka Pikir .....	38
D. Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	40
B. Jenis Penelitian .....	40
C. Populasi dan Sampel .....	40
D. Sumber Data .....	41
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	42
F. Analisis Data.....	42
1. Uji Validitas .....	42
2. Uji Reliabilitas.....	43
3. Analisis Deskriptif.....	44
4. Uji Nonparametrik dengan <i>Wilcoxon Match Pairs Test</i> .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	47
1. Sejarah PT PLN (Persero) Area Padangsidimpuan.....	47
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	52
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	52
B. Hasil Data Penelitian .....	53
1. Uji Validitas .....	54
2. Uji Reliabilitas.....	55
3. Analisis Deskriptif.....	56
4. <i>Wilcoxon Match Pairs Test</i> .....	58
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	63

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Daftar Pelatihan Karyawan .....	4
Tabel 1.2	: Kinerja KPI ( <i>key performance indicator</i> ) .....	5
Tabel 1.3	: Defenisi Operasional Variabel .....	7
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1	: Skala Likert .....	42
Tabel 4.1	: Rincian Waktu Kerja Jam Karyawan.....	53
Tabel 4.2	: Uji Validitas Sebelum Pelatihan .....	54
Tabel 4.3	: Uji Validitas Sesudah Pelatihan .....	55
Tabel 4.4	: Uji Reliabilitas Sebelum Pelatihan .....	56
Tabel 4.5	: Uji Reliabilitas Sesudah Pelatihan .....	56
Tabel 4.6	: Analisis Deskriptif .....	57
Tabel 4.7	: <i>Wilcoxon Match Pairs Test Rank</i> .....	58
Tabel 4.8	: <i>Wilcoxon Match Pairs Test Statistik</i> .....	58

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 : Proses Penilaian Kinerja .....	15
Gambar 2.1 : Kerangka Teori .....	39
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Riwayat Hidup
Lampiran 2	: Kata Pengantar untuk Angket (Kuesioner)
Lampiran 3	: Daftar Pertanyaan
Lampiran 4	: Data Penelitian
Lampiran 5	: Hasil Output SPSS 21
Lampiran 6	: Surat Permohonan Izin Riset
Lampiran 7	: Surat Balasan Riset
Lampiran 8	: Kinerja KPI ( <i>Key Performance Indicators</i> )
Lampiran 9	: Surat Pengesahan Judul

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki manusia, sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan merupakan prestasi bagi setiap karyawan. Penilaian prestasi atau kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai tolak ukur pengambilan keputusan baik pihak internal maupun eksternal perusahaan. Karyawan yang mampu melaksanakan kinerja dengan baik merupakan prestasi dan aset bagi perusahaan.

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan seluruh sumber daya untuk mencapai keberhasilan. Salah satu caranya melalui peningkatan kinerja karyawan. Kemampuan atau profesionalisme tenaga kerja merupakan masukan yang paling penting bagi sebuah sistem perekonomian moderen. Seperti bahan baku, mesin-mesin, peluang pasar, instrumen teknologi, komputer, kondisi sosial dan politik, kepastian hukum dalam berusaha, dan debirokratisasi prosedur layanan. Akan tetapi, sumber daya manusia yang bermutu tinggi dan relevan dengan bidang pekerjaan jauh lebih penting dibandingkan yang lain. Sebab perusahaan yang memiliki teknologi canggih tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat berjalan dengan baik.

Suatu perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan perlu memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan atau skill. Kualitas pribadi yang diperoleh melalui proses pembelajaran (pelatihan) disebut juga sebagai kualitas yang bersumber dari rangsangan-rangsangan eksternal. Perolehan kualitas pribadi dari

rangsangan-rangsangan ini terdiri dari beberapa subranah (taxonomy) yaitu peniruan kreatif, pengkondisian hingga kebiasaan, pelatihan dalam waktu cukup lama, pemodifikasi perilaku hingga mencapai titik perilaku tugas, proses beradaptasi dengan lingkungan, dan penyiasaan perilaku tugas. Berbeda dengan potensi bawaan, kemampuan yang diperoleh melalui proses pembelajaran atau pelatihan biasanya baru didapat dan memiliki nilai ekonomi setelah menjalani proses yang berlangsung cukup lama. Proses itu diawali dari komitmen untuk berkembang, pengkondisian, pelatihan yang terus-menerus, serta pembiasaan hingga menjadi kebiasaan.<sup>1</sup>

Pada umumnya setiap perusahaan perlu memperhatikan kemampuan dan keterampilan setiap karyawan melalui pemberian program pelatihan baik kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan, dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian.

Pelatihan merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja perencanaan. Melalui pelatihan setiap karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, yang pada gilirannya akan meningkatkan keahliannya. Semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan, maka semakin baik kinerjanya. Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, motivasi, dan sikap. Manfaat dari program pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja dan semangat/motivasi kerja.

Di samping pelatihan, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, insentif, motivasi, dan fasilitas. Kompensasi merupakan imbalan kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaannya. Insentif

---

<sup>1</sup>Sudarwan Danim, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2004), hlm. 164-165.

merupakan pemberian hadiah atau tunjangan kepada karyawan yang dianggap berprestasi. Motivasi berarti dorongan bagi seorang karyawan sehingga mampu mencapai tujuan. Sedangkan fasilitas adalah salah satu faktor penunjang bagi karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Perusahaan yang memiliki teknologi canggih dan fasilitas yang memadai dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 30 Tahun 2009 tentang ketenagalistrikan bahwa tenaga listrik mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional maka usaha penyediaan tenaga listrik dikuasai oleh negara dan penyediaannya perlu terus ditingkatkan sejalan dengan perkembangan pembangunan agar tersedia tenaga listrik dalam jumlah yang cukup, merata, dan bermutu.

Dalam peningkatan kualitas mutu sumber daya manusia pada instansi PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan, perusahaan pusat memberikan program UDIKLAT (Unit Pendidikan dan Latihan) untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan dilakukan dalam jangka waktu 6 bulan sekali yang berarti dalam satu tahun karyawan mendapatkan dua kali pelatihan. Metode UDIKLAT dilakukan dengan dua metode yaitu praktek langsung (diklat) dan sistem pembelajaran online (e-learning). Seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan mendapatkan pelatihan secara bergantian. Misalnya diklat sumber daya manusia yang diselenggarakan di Kota Medan, maka karyawan bagian sumber daya manusia di PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan mengikuti pelatihan. Pemberian UDIKLAT kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1  
Daftar Pelatihan Karyawan

Tahun	Jenis Pelatihan		Jumlah
	Diklat	Online	
2013	30	12	42
2014	35	10	45
2015	35	15	50

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan

Berdasarkan tabel di atas, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan berbeda setiap tahunnya. Perusahaan PT. PLN memberikan undangan kepada seluruh karyawan untuk mengikuti pelatihan, baik diklat secara langsung maupun sistem pembelajaran online. Karyawan yang tidak dapat hadir mengikuti pelatihan biasanya dikarenakan sakit dan urusan lain.

Pemberian UDIKLAT kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan pada akhirnya memberikan efek yang bagus bagi perusahaan. Akan tetapi, hasil yang ditemukan di lapangan masih belum seperti yang diharapkan. Berikut tabel kinerja KPI:

Tabel 1.2  
Kinerja KPI (Key Performance Indicators)

No	KPI	Satuan	Bobot	Target 2015	S/d Desember 2015				
					Target	Realisasi	Pencapaian	Nilai	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Penentuan jumlah pelanggan	Plg	5	12418	12.418	10.985	88%	4.42	Masalah
2	Susut distribusi tanggal 1-4	%	8	12.21	12.21	19.86	37%	2.92	Masalah
3	Harga jual/rata-rata	Rp/kwh	3	734.02	734.02	686.00	93%	2.80	Hati-hati
4	Umur piutang (PAL+TS+PRR)	Hari	6	30.13	30.13	35.07	84%	5.02	Masalah
5	Fisik (realisasi bayar/distribusi)	%	2	100	100.00	82.00	82%	1.64	Masalah



Sumber: PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan

Berdasarkan tabel di atas, peneliti mengolah data kinerja KPI dan hanya mencantumkan bagian yang memiliki masalah. Seperti pada kolom pertama yaitu penambahan jumlah pelanggan dimana target 2015 kurang terpenuhi karena pencapaian pada akhir Desember hanya 88%. Dalam tabel tersebut jelas terlihat bahwa pada penambahan jumlah pelanggan masih memiliki masalah. Perusahaan seharusnya dapat meminimalisir masalah-masalah yang ada, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan guna kelangsungan perusahaan.

Dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan seharusnya lebih banyak memberikan pelatihan sehingga dapat memperbaiki masalah yang ada dalam perusahaan. Untuk karyawan yang tidak dapat mengikuti pelatihan seharusnya dapat digantikan melalui pembelajaran lain sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan. Semakin sering karyawan mendapatkan UDIKLAT, maka semakin baik hasil yang dicapai suatu perusahaan.

Berdasarkan penjabaran di atas peneliti pada dasarnya ingin meneliti dan melihat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan yang pada dasarnya berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, yang diikuti oleh karyawan PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan. Oleh karenanya penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan Di PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pelatihan, kurangnya pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat memberi dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan
2. Kompensasi, tidak sesuainya kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat menurunkan semangat kerja.
3. Insentif, pemberian hadiah dan tunjangan yang kurang kepada karyawan dapat menurunkan prestasi karyawan.
4. Motivasi, merupakan pendorong bagi seseorang dalam mencapai tujuan.
5. Fasilitas yang kurang memadai dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

#### C. Batasan Masalah

Dalam rangka memfokuskan permasalahan penelitian, maka permasalahan peneliti dibatasi pada analisis perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan pada PT. PLN (Persero) Area Padangsidimpuan.

#### D. Defenisi Operasional Variabel

Maka untuk menghindari kesalahpahaman terhadap istilah yang dipakai, peneliti mendefenisikan variabel sebagai berikut:

Tabel 1. 3  
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
----------	----------	-----------	------------------

Pelatihan	Pelatihan adalah suatu pendidikan atau materi yang diberikan oleh pelatih (trainer) kepada setiap karyawan untuk mengasah kemampuan yang akan dikembangkan guna mencapai tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kebutuhan pelatihan</li> <li>b. Penentuan sasaran</li> <li>c. Materi yang diberikan</li> </ul>	Ordinal
Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas</li> <li>b. Kuantitas</li> <li>c. Kehandalan</li> <li>d. Sikap</li> </ul>	Ordinal

#### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan”?

#### F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan”.

#### G. Manfaat Penelitian

Berdasarkan maksud dan tujuan penelitian di atas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

##### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan masukan kepada PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan dalam upaya mengukur apakah pemberian UDIKLAT sudah efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini diharapkan menambah wawasan dalam manajemen sumber daya manusia serta memperoleh gambaran nyata yang terjadi dalam lingkungan perusahaan.

## 3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan referensi bagi yang akan meneliti di PT. PLN (Persero) Area Padangsidimpuan dengan variabel yang berbeda.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan pembahasan yang terdapat dalam skripsi ini, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, Pembatasan masalah, defenisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Uraian singkat tentang teori-teori yang menjelaskan permasalahan yang diteliti disertai dengan penelitian terdahulu serta kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Penjelasan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data dan teknik analisa data serta sistematika pembahasan.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta hasil analisis data.

#### BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan serta saran yang bertujuan untuk membangun perusahaan kearah yang lebih baik dengan melihat hasil kinerja karyawan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia defenisi “kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai, prestasi yang dapat diperhatikan dan kemampuan kerja”.<sup>2</sup> Sedangkan kinerja menurut defenisi lain sebagai berikut.

Defenisi kinerja menurut Prawiro Sentono adalah,

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar kode etik dan sesuai dengan hukum serta moral.<sup>3</sup>

Sedangkan menurut Miner definisi kinerja adalah,

Bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.<sup>4</sup>

Sementara itu, menurut Lawler dan Poter menyatakan bahwa,

Kinerja adalah succesfull role achievement artinya sesuatu yang diperoleh dari perbuatannya. Artinya hasil yang dicapai seseorang

---

<sup>2</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 570.

<sup>3</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 170.

<sup>4</sup>*Ibid.*, hlm. 171.

menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.<sup>5</sup> Berdasarkan defenisi-defenisi di atas peneliti menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh sebuah organisasi/perusahaan.

Dalam perspektif islam Allah menciptakan manusia dengan segala kelebihan dan kekurangan. Manusia merupakan ciptaan Allah yang paling sempurna dibandingkan makhluk ciptaan lainnya. Manusia mempunyai akal, pikiran, serta kebutuhan jasmani dan rohani. Untuk memenuhi kebutuhan manusia hendaklah bekerja untuk memperoleh rezeki dari Allah SWT. sehingga tidak diperkenankan manusia hanya menunggu dan berdo'a tanpa berusaha dan bekerja keras. Firman Allah dalam surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ أَجْرُهُمْ وَلَنُجْزِيَنَّهُمْ  
بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An-Nahl: 97).<sup>6</sup>

Kesimpulan dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang Allah berikan kepadanya kelebihan hendaklah dimanfaatkan dengan baik sehingga tidak ada alasan untuk tidak bekerja. Sebab dalam Islam siapa saja yang melakukan amal

---

<sup>5</sup>Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 196.

<sup>6</sup>Departemen Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Jumanatul' Ali* (Bandung: CV J-Art. 2004), hlm. 278.

shaleh dalam hal ini bekerja baik laki-laki maupun perempuan mendapatkan balasan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.

**b. Penilaian Prestasi Kerja (performance appraisal)**

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor yang penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategis organisasi.<sup>7</sup>

Penilaian prestasi kerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Untuk menentukan apakah suatu pekerjaan bisa dikerjakan atau diselesaikan dengan baik maka uraian pekerjaan akan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya.<sup>8</sup>

Menurut Veithzal Rivai penilaian kinerja,

Mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawab.<sup>9</sup>

Adapun menurut Cascio penilaian kinerja adalah,

Suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilai kinerja).<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup>Wayney Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1* (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 257.

<sup>8</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008). hlm. 31.

<sup>9</sup>*Ibid.*, hlm. 196.

<sup>10</sup>*Ibid.*, hlm. 197.

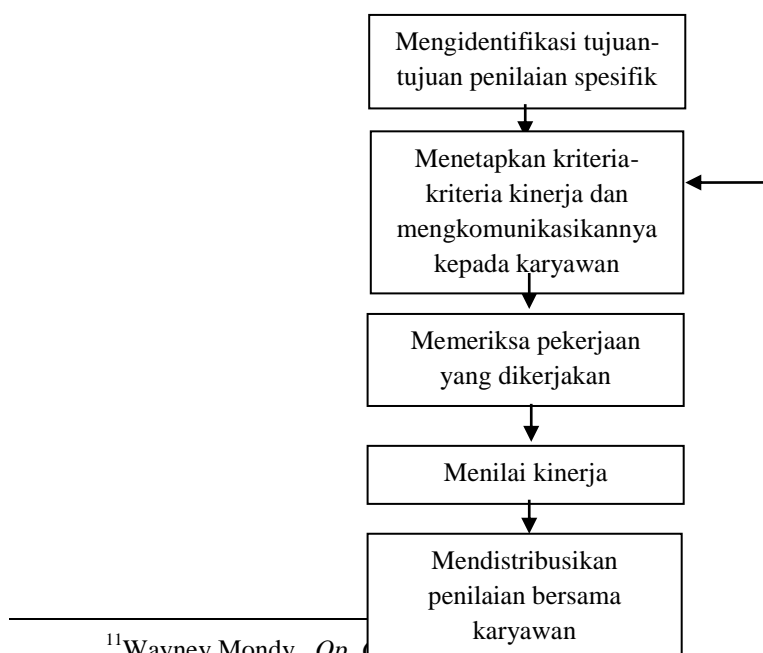


Dari beberapa definisi di atas peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk dapat melihat atau mengukur hasil kerja karyawan apakah dikatakan berprestasi atau tidak, dan apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Hasil kerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan kerja, disiplin kerja, skill dan khusus dibidang pekerjaan yang dijabatinya.

Proses penilaian kinerja adalah pengidentifikasian sasaran-sasaran kinerja. Sebuah sistem penilaian mungkin tidak dapat secara efektif memenuhi setiap tujuan yang diinginkan, sehingga manajemen harus memilih tujuan-tujuan spesifik yang diyakini paling penting dan secara realistis bisa dicapai.

Berikut gambar Proses penilaian kinerja:<sup>11</sup>

Gambar 2.1  
Proses Penilaian Kinerja



<sup>11</sup>Wayney Mondy, *Op.*

---

Berdasarkan gambar di atas, proses penilaian kinerja yang dilakukan pertama kali adalah mengidentifikasi sasaran-sasaran kinerja. Kemudian menetapkan kriteria atau standar kinerja dan mengkomunikasikan ekspektasi-ekspektasi kinerja kepada mereka yang berkepentingan. Kemudian atasan menilai pekerjaan, dan secara bersama-sama penilai dan karyawan mengevaluasi dan menilai pekerja berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan. Penilaian tersebut dapat menentukan seberapa baik para karyawan mengembangkan rencana untuk memperbaiki masalah-masalah yang ada dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara ada 4 cara untuk mengukur tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran yaitu:<sup>12</sup>

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Keandalan

Keandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Sikap

---

<sup>12</sup>Edi Saputra Pakpahan, dkk., “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang” dalam *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 1, hal. 3.

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk didalamnya adalah:

- (a) Daya tahan kerja, adalah kemampuan individu untuk tetap mempertahankan produktivitasnya tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan kerja tersebut.
- (b) Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.
- (c) Sistematika kerja, merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan pekerjaannya secara sistematis

Sedangkan menurut Dessler dalam buku Edy Sutrisno beberapa hal yang dapat digunakan dalam menilai kinerja antara lain:<sup>13</sup>

1. Keterampilan Merencanakan

- a. Menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil.
- b. Merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis.
- c. Merumuskan jadwal yang mungkin.
- d. Mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dan hambatan-hambatan ke arah pencapaian hasil yang dituntut.

2. Keterampilan Mengorganisasi

- a. Mengelompokkan kegiatan dalam penggunaan optimal atas sumber-sumber personal dalam rangka mencapai tujuan.
- b. Secara jelas mendefenisikan tanggungjawab dan batas wewenang bawahan.
- c. Meminimalkan kebingungan dan ketidakefisienan dalam operasi kerja.

---

<sup>13</sup>Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 181-182.

3. Keterampilan Mengarahkan
  - a. Kemampuan untuk memandu.
  - b. Menekankan proses motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan.
  
4. Keterampilan Mengendali
  - a. Menetapkan prosedur yang tepat untuk dapat memberikan informasi tentang kemajuan kerja bawahan.
  - b. Mengidentifikasi simpangan dalam kemajuan kerja bawahan.
  - c. Menyesuaikan diri dalam kerja untuk dapat memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai.
  
5. Menganalisis Masalah
  - a. Menetapkan dana yang berhubungan dengan permasalahan.
  - b. Membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti.
  - c. Menetapkan hubungan timbal-balik.
  - d. Mencapai kelihatannya praktis.

Secara rinci menurut Werther dan Davis dalam buku Suwanto dan Donni Juni Priansyah, penilaian kerja mempunyai tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang akan dinilai antara lain:<sup>14</sup>

- 1) Performance Improvement. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) Compensation Adjustment. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) Placement Decision. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.

---

<sup>14</sup>Suwatno dan Donni Juni Priansyah, *Op. Cit.*, hlm. 197-198.

- 4) Training and Development Needs. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) Carrer Planning and Development. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- 6) Staffing Process Deficiencies. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- 7) Informational Inaccuracies and Job-Design Errors. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi job-analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- 8) Equal Employment Opportunity. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
- 9) External Challenges. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain sebagainya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.
- 10) Feedback. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Peneliti menyimpulkan bahwa proses penilaian kinerja adalah mengidentifikasi sasaran-sasaran kinerja apakah sistem penilaian dapat dilakukan secara efektif sehingga memenuhi setiap tujuan yang diinginkan perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, keandalan, sikap dan keterampilan.

c. Syarat Efektifnya Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja yang efektif, harus mampu merespon berbagai tantangan internal dan eksternal yang dihadapi oleh karyawan. Berikut enam syarat yang digunakan sebagai alat ukur efektif atau tidaknya sistem penilaian kinerja, yaitu:<sup>15</sup>

a) Penilai (supervisor)

Mengukur kemampuan dan motivasi penilai dalam melakukan penilaian secara terus-menerus, merumuskan kinerja, karyawan secara objektif, dan memberikan umpan balik bagi karyawan.

b) Keterkaitan (relevance)

Mengukur keterkaitan langsung unsur-unsur penilaian kinerja dengan uraian pekerjaan.

c) Kepekaan (sensitivity)

Mengukur keakuratan atau kecermatan sistem penilaian kinerja yang dapat membedakan karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.

d) Keterandalan (reliability)

Mengukur keandalan dan konsistensi alat ukur yang digunakan.

e) Kepraktisan (practicality)

Mengukur alat penilaian kinerja yang mudah digunakan dan dimengerti oleh penilai dan bawahannya.

f) Dapat Diterima (acceptability)

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 198-199.

Mengukur kemampuan penilai dalam melakukan penilaian sesuai dengan kemampuan tugas dan tanggungjawab bawahannya. Mengkomunikasikan dan mendefenisikan dengan jelas standar dari unsur-unsur penilai yang harus dicapai.

Peneliti menyimpulkan syarat efektifnya penilaian kinerja dapat dilihat dari kemampuan tugas dan tanggungjawab yang dilakukan oleh karyawan terhadap suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### **d. Metode Penilaian Kinerja**

Metode dalam penilaian kinerja secara garis besar terbagi menjadi dua jenis yaitu past oriented appraisal methods atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu, dan future oriented appraisal methods atau penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan.

##### **1) Teknik penilaian yang berorientasi masa lalu mencakup:<sup>16</sup>**

###### **(a) Rating Scale**

Metode ini dilakukan oleh penilai terhadap kinerja karyawan dengan skala waktu dari rendah sampai tinggi. Evaluasinya hanya didasarkan pada pendapat penilai dengan membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting.

###### **(b) Checklist**

Dalam hal ini penilai adalah atasan langsung dan menggunakan kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter karyawan sehingga penilai tinggal memilihnya.

###### **(c) Critical Incident Methode (Metode Peristiwa Kritis)**

---

<sup>16</sup>*Ibid.*, hlm. 204-206.

Penilaian ini dilakukan berdasarkan catatan penilai yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek pada saat pelaksanaan kerja.

(d) Field Review Methode (Metode Peninjauan Lapangan)

Tenaga ahli yang diwakili dari personalia turun kelapangan dan membantu para atasan langsung dalam penilaian mereka.

(e) Tes dan Observasi Prestasi Kinerja

Didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

2) Teknik penilaian yang berorientasi pada masa depan antara lain:<sup>17</sup>

(a) Self- Apprasier (Penilaian diri)

Metode ini digunakan untuk mengembangkan diri, apabila karyawan menilai diri sendiri maka perilaku defensif cenderung tidak akan terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilakukan.

(b) Psychological Apprasier (Penilaian Psikologis)

Penilaian psikologis terdiri dari wawancara, tes-tes psikologis, diskusi dengan atasan langsung. Penilaian ini biasanya dilakukan oleh psikolog, terutama dilakukan untuk menilai potensi karyawan diwaktu yang akan datang.

(c) Teknik Pusat Penilaian

Suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan tergantung pada tipe penilaian. Penilaian ini meliputi wawancara mendalam, tes psikologi, diskusi kelompok, dan sebagainya.

Dalam menilai kinerja berbagai metode dewasa ini dikenal dan banyak digunakan sebagai berikut:<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>T. Tani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), hlm.142-152.



1) Metode Skala Peringkat

Metode ini merupakan metode tertua yang paling banyak digunakan dalam menilai prestasi kerja para pegawai dimasa lalu karena penilaian ini sesungguhnya dilakukan secara subjektif.

2) Checklist

Metode ini bagian kepegawaian mempersiapkan formulir isian yang mengandung nama pegawai yang dinilai, bagian dimana pegawai bekerja, nama dan jabatan penilai, tanggal penilaian dilakukan, dan faktor-faktor yang dinilai dengan memperhatikan aspek kritical dalam mengukur keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas.

3) Metode Pilihan Terarah

Mengandung serangkaian pertanyaan yang mengandung serangkaian pertanyaan, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pegawai yang dinilai.

4) Metode Insiden Kritical

Merupakan peristiwa yang terjadi dalam rangka pelaksanaan tugas seorang pegawai yang menggambarkan perilaku pegawai yang bersangkutan, baik yang bersifat positif maupun negatif.

5) Skala Peringkat yang Dikaitkan Dengan Perilaku

Merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja pegawai untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

6) Metode Evaluasi Lapangan

---

<sup>18</sup>Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 234-241.

Penilaian prestasi kerja seorang pegawai harus dapat dibandingkan dengan hasil penilaian prestasi kerja pegawai lain sepanjang hal itu dapat dilakukan, misalnya karena faktor-faktor kritikal yang dinilai memang sama.

7) Pendekatan - pendekatan yang Bersifat Komparatif

Metode ini mengutamakan membandingkan prestasi kerja seseorang dengan pegawai lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

8) Tes dan Observasi

Penilaian yang dilakukan dapat berupa tes dan observasi. Artinya pegawai dapat dinilai dan diuji kemampuannya, baik diuji melalui uji tertulis maupun prosedur lain.

Dari pemaparan di atas peneliti menyimpulkan metode penilaian kinerja dapat dilakukan melalui teknik penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu, dan teknik penilaian yang berorientasi pada masa depan.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:<sup>19</sup>

1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian Kompensasi

---

<sup>19</sup> Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 224-225.

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

3) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7) Ketidakakuratan Informasi

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari system manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat dilihat kesalahan-kesalahan yang ada.

9) Kesempatan Kerja yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual mengitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

#### 10) Tantangan-tantangan Eksternal

Terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah lainnya.

#### 11) Umpan Balik Pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

Kesimpulan menurut peneliti bahwa manfaat dari penilaian kinerja dapat memperbaiki hasil kinerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, keandalan, skill, sikap serta kemampuan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh suatu perusahaan.

## 2. Pelatihan

### a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu pendidikan atau materi yang disampaikan oleh pelatih (trainer) kepada setiap karyawan untuk mengasah kemampuan yang akan dikembangkan. Pelatih yang akan melaksanakan pengembangan (development = training education) adalah pelatih internal, eksternal, serta gabungan internal dan eksternal.

Pelatih internal adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan. Setiap kepala bagian mutlak menjadi pelatih internal bagi karyawan bawahannya dengan memberikan petunjuk-petunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan, cara menggunakan alat-alat, mesin-mesin, dan yang lainnya.

Pelatih eksternal adalah seseorang atau suatu tim pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pengembangan kepada para karyawan, baik pelatihnya didatangkan atau karyawannya ditugaskan untuk mengikuti lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.<sup>20</sup>

Menurut Andrew F Sikula mendefenisikan pelatihan sebagai,

Proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.<sup>21</sup>

Sedangkan menurut Wayne F. Cascio,

Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja dilevel individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial dari karyawan tersebut.<sup>22</sup>

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude, dan behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan, dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam penemuan standar sumber daya manusia yang diinginkan.

Pelatihan merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan yang memberi pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk suatu pekerja.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 73-74.

<sup>21</sup>Suwatno dan Donni Juni Priansyah. *Loc. Cit.* hlm. 117.

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm. 117.

<sup>23</sup>Wayney Mondy. *Loc. Cit.* hlm. 210.

Pelatihan mengarah kepada metode yang digunakan untuk diberikan kepada karyawan baru yakni keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Proses pelatihan terdiri dari lima langkah yaitu:<sup>24</sup>

- 1) Analisis kebutuhan, yaitu mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi.
- 2) Merencanakan instruksi, yaitu untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan.
- 3) Validasi, membuat program pelatihan dengan menyajikan kepada pemirsa yang dapat mewakili.
- 4) Menerapkan program, yaitu melatih karyawan yang ditargetkan.
- 5) Evaluasi dan tindak lanjut, manajemen menilai keberhasilan dan kegagalan program yang diberikan.

Strategi pembinaan pelatihan kerja diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar. Hal ini perlu dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan. Strategi pelatihan kerja menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina secara terpadu, berkesinambungan, berperan secara optimal dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil, disiplin dan produktif. Dalam strategi pembinaan pelatihan dikenal adanya trilogi latihan kerja sebagai berikut:<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* (Jakarta: PT. INDEKS, 2006), hlm. 281.

<sup>25</sup>Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 98-99.

- (a) Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan kesempatan kerja.
- (b) Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- (c) Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan dan pengembangan satu dengan yang lain.

Pelatihan memberikan kontribusi terhadap aktivitas pelatihan secara sekuensi. Komponen pelatihan yang berjalan secara terpadu akan menciptakan tenaga yang lebih besar dari pada komponen itu berjalan sendiri-sendiri.

Komponen pelatihan tersebut mencakup:

- (1) Penyajian teori.
- (2) Peragaan atau pendemonstrasian keterampilan atau model.
- (3) Praktek yang disimulasikan dan setting kelas.
- (4) Umpan balik terstruktur.
- (5) Umpan balik open-ended.
- (6) Pembekalan untuk aplikasi atau rencana tindak lanjut.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Sejumlah faktor yang mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh pelatihan antara lain:<sup>26</sup>

- 1) Dukungan Manajemen Puncak.

---

<sup>26</sup>Wayney Mondy, *Op. Cit.*, hlm. 212.

Setiap program pelatihan akan berhasil apabila mendapatkan dukungan dari pimpinan atas.

#### 2) Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Spesialis ataupun generalis harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pelatihan. Tanggungjawab utama pada pelatihan melekat pada manajer lini mulai presiden sampai ke bawah.

#### 3) Kemajuan Teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar pada pelatihan. Komputer dan internet memberikan pengaruh berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

#### 4) Gaya Belajar

Waktu terbaik untuk belajar adalah ketika pembelajaran ada gunanya. Sehingga mengalami kemajuan dalam suatu bidang pembelajaran untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pelatihan sehingga lebih baik yaitu dengan adanya:<sup>27</sup>

##### a) Tujuan yang Jelas

Para peserta atau karyawan hendaknya memahami tujuan yang akan dicapai sebagaimana telah tergambar dalam perangkat tujuan instruksional Khusus.

---

<sup>27</sup> Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007). hlm. 83-86.



b) Memiliki Metode dan Teknik

Metode dan teknik yang digunakan untuk dapat mempengaruhi pelatihan adalah pendidikan dan orientasi, perencanaan peserta pelatih, mencari dan memperoleh informasi, kegiatan puncak, prosedur evaluasi dan kegiatan-kegiatan umum.

Kesimpulan dari uraian di atas adapun yang menjadi faktor yang mempengaruhi pelatihan sehingga lebih baik adalah adanya dukungan dari manajemen puncak, komitmen yang jelas, gaya belajar dan mengikuti teknologi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Jenis dan Strategi Pelatihan

1) Jenis Pelatihan

Jenis atau metode yang digunakan perusahaan dalam menyampaikan pelatihan kepada karyawan dapat dilakukan pihak lain dan pihak luar antara lain:

(a) On the Job Training

OJT (pelatihan langsung kerja) merupakan pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk mempelajari pekerjaannya secara langsung. Menggunakan metode coaching (membimbing) atau understudy (sambil belajar).<sup>28</sup>

(b) Outside Training

---

<sup>28</sup>Gary Dessler, *Op. Cit.*, hlm. 285.

Pelatihan yang dilakukan diluar perusahaan dalam konteks pemahaman bahwa perusahaan dapat memberikan pencitraan yang baik karena mampu melaksanakan pelatihan diluar perusahaan.<sup>29</sup>

## 2) Strategi Pelatihan

Strategi yang dapat ditempuh dalam pelatihan sumber daya manusia dimulai dari:<sup>30</sup>

### (a) Pengkajian Kebutuhan

Pengkajian kebutuhan adalah proses perencanaan dalam mencapai sasaran, yaitu dengan mengkaji dan menginventarisasi mutu unjuk kerja personil yang ada sekarang dengan yang seharusnya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan.

### (b) Persiapan dan Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan memerlukan persiapan. Diantaranya membuat kebijakan pertemuan dengan instruktur, membuat jadwal, dan mempersiapkan proses belajar mengajar.

### (c) Penempatan dan Peningkatan Kinerja Pegawai

Penempatan menunjukkan berbagai variasi. Ada yang dipromosikan atau ditempatkan diposisi yang lebih tinggi, ada yang menempati posisi semula sama, dan ada pula yang dialih tugaskan pada posisi lain dengan jabatan yang sama.

Peneliti menyimpulkan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan jenis dan strategi pelatihan. Menurut peneliti, jenis pelatihan yang baik untuk PT. PLN adalah on the job training dimana karyawan diberikan pelatihan untuk dapat mempelajari pekerjaannya secara langsung

---

<sup>29</sup>Suwatno dan Donni Juni Priansyah, *Op. Cit.*, hlm. 119.

<sup>30</sup>*Ibid.*, hlm. 120-122.

yaitu dengan menggunakan metode coaching (membimbing) atau understudy (sambil belajar).

#### d. Pelatihan Dalam Perspektif Islam

Dalam Khazanah Islam secara rinci tidak dibahas bagaimana pola pelatihan karyawan dalam Islam. Pada zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh atau pekerja. Meskipun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal tersebut berarti adanya pola pendidikan dan pelatihan dalam Islam. Sehingga dapat mengurangi hal-hal yang bertentangan dalam ajaran Islam. Sesuai dengan firman Allah dalam QS. An-Nisa ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ كَانٌ بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah SWT. menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nisa: 58).<sup>31</sup>

Dari ayat Q.S. An-Nisa: 58 Allah SWT. Menyampaikan kepada manusia untuk menerima apa yang menjadi haknya. Seperti upah atau pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam islam manusia berhak mendapatkan keadilan karena Allah telah memberikan pengajaran kepada setiap manusia untuk berlaku adil. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Firman Allah SWT. juga menjelaskan bahwa manusia tidak diperkenankan mengikuti apa yang tidak dia ketahui tentangnya. Dalam hal ini

---

<sup>31</sup>Departemen Agama, *Op. Cit.*, hlm. 87.

tidak sesuai antara keahlian seseorang dengan yang dikerjakannya. Terdapat dalam QS. Al-Isra' ayat 36 yang berbunyi:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا



Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya. (Q.S. Al-Isra': 36) 32

Kesimpulan dari ayat di atas adalah Allah melarang setiap manusia untuk mengikuti apa yang tidak ia ketahui tentangnya. Dalam hal ini tidak sesuai antara keahlian (skill) dengan apa yang ia kerjakan. Sehingga apabila Ia mengerjakan apa yang tidak diketahuinya, maka hasil yang dikerjakan tidak maksimal. Padahal di dalam Islam setiap pekerjaan yang dilakukan akan diminta pertanggungjawabannya.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	variabel	Hasil penelitian
1	Andritya Ladina	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Trainer Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan. Dalam Skripsi Ekonomi dan bisnis islam Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.	Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Pelatihan. Sedangkan variabel terikat(Y) adalah kinerja karyawan.	Dari hasil perhitungan uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} = 32,776 > F_{tabel} = 3,267$ , maka $H_0$ ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Pelatihan (X1), Kompetensi Trainer (X2) terhadap Kinerja Karyawan.
2	Dewi	Analisis Efektivitas Kinerja Sebelum	Analisis Efektivitas	Berdasarkan hasil penelitian terdapat

<sup>32</sup>*Ibid.*, hlm. 285.

	Indra Lestari	dan Sesudah Penerapan Balanced Scorecard Study Kasus Pada PT. PINDAD Persero. Dalam skripsi jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Wydiatama Bandung, 2003.	Kinerja Sebelum dan Sesudah Penerapan Balanced Scorecard (sampel berkorelasi/ dependen)	perbedaan efektivitas kinerja sebelum dan sesudah penerapan balanced scorecard current ratio (174,00%), quick ratio (72,00), perputaran piutang (168,00%), rasio modal sendiri dengan aktiva 5,16%, rasio modal sendiri dengan aktiva tetap 6,27%, rasio aktiva tetap dengan hutang tetap 15,27%, net profit margin ratio 15,89%, return on total assets 5,29%, return on equity 32,89% dan return on investment 5.81%.
3	Agus Styoro Cahyo Wibowo	Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro, dalam jurnal ilmu manajemen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, 2013.	Variabel bebas X1 Pelatihan dan X2 Kreativitas. Sedangkan Variabel terikat Y adalah Kinerja Karyawan.	Berdasarkan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka di peroleh kesimpulan Semakin tinggi pelatihan yang dilakukan, karyawan bagian teknisi pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro maka akan meningkat kinerjanya. Pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari Koefisien regresi sebesar 0,262 yaitu X1 sebesar 0,515 dan X2 sebesar 0,423. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan kreativitas karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,423.

Persamaan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keefektifan pemberian program pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian Andriyana Ladina berbicara tentang bagaimana pengaruh program pelatihan

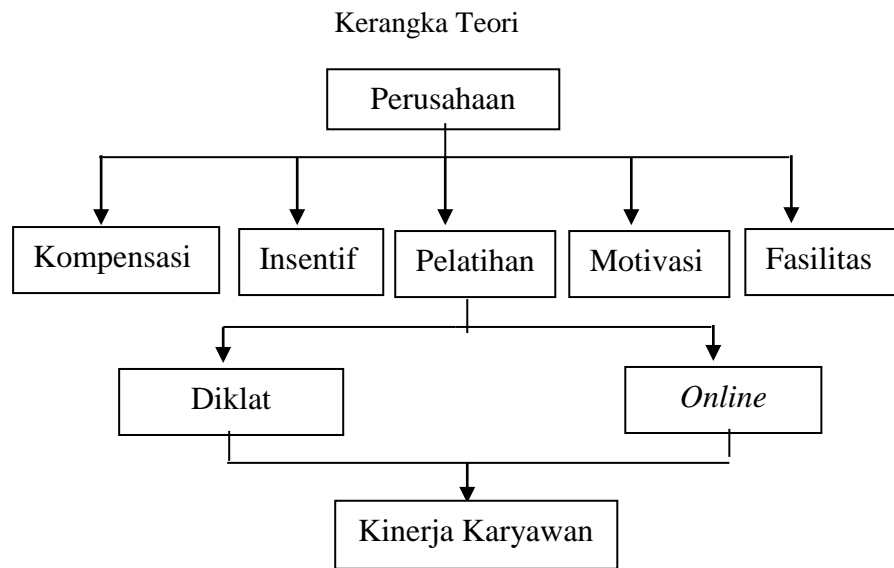
terhadap kinerja karyawan apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak berbeda dengan penelitian ini hanya melihat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan.

Persamaan penelitian Dewi Indra Lestari dengan penelitian ini adalah hasil dari kedua penelitian terdapat perbedaan kinerja karyawan antara sebelum dan sesudah ( $H_0$ ) ditolak. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini melihat kinerja karyawan sebelum dan sesudah adanya program pelatihan sedangkan penelitian Dewi Indra Lestari melihat kinerja karyawan sebelum dan sesudah penerapan Balanced Scorecard.

Penelitian Agus Styoro Cahyo Wibowo memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Agus Styoro Cahyo Wibowo berbicara bagaimana pengaruh atau apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini bagaimana melihat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan.

### C. Kerangka Pikir

Untuk lebih memudahkan penelitian dan pembahasan, maka peneliti akan mengemukakan skema yang akan menjadi pedoman dalam penelitian ini. Adapun kerangka pikir digambarkan sebagai berikut



Berdasarkan kerangka pikir di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, insentif, motivasi, fasilitas, dan pelatihan. Baik secara langsung (diklat) maupun pembelajaran secara online (e-learning). Pemberian pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

#### D. Hipotesis

Sehubungan dengan pengamatan dan penelitian, adapun permasalahan yang terjadi peneliti mengemukakan dugaan sementara yaitu:

$H_0$  : Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di PT. PLN (Persero) Area Padangsidimpuan.

$H_a$  : Terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di PT. PLN (Persero) Area Padangsidimpuan.

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

## A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di Jl. Sisingamangaraja No. 11 Km. 4 Batunadua Kota Padangsidempuan Provinsi Sumatera Utara. Objek yang diteliti adalah karyawan di kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Padangsidempuan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan sejak Januari 2016 sampai April 2016.

## B. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan informasi ilmiah dibalik angka-angka. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode survei yaitu mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.<sup>33</sup>

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.<sup>34</sup> Maka yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan karyawan kontrak yang ada di kantor wilayah PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan yang berjumlah 50 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Penetapan sampel pada penelitian ini berpedoman pada Suharsimi Arikunto, jika jumlah populasi lebih dari 100 orang dapat diambil diantara 10% - 25%. Jika kurang dari 100 orang maka diambil seluruh populasi. Maka dari itu, jumlah karyawan

---

<sup>33</sup>Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 20.

<sup>34</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rhineka Cipta, 2013 ), hlm.173.



di PT. PLN (Persero) area Padangsidimpuan kurang dari 100 yaitu hanya berjumlah 50 orang. Maka yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan.

#### D. Sumber Data

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner konsumennya.<sup>35</sup> Dalam hal ini peneliti memberikan kuesioner atau angket secara langsung kepada seluruh karyawan yang berada di kantor wilayah PT. PLN (Persero) Area Padangsidimpuan. Serta data internal yang merupakan data yang berasal atau diperoleh dari dalam organisasi atau perusahaan tersebut.<sup>36</sup>

#### E. Instrumen Pengumpulan Data

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala likert yaitu untuk menilai sejauh mana subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan. Skala likert digunakan untuk mengukur respon subjek yang berupa sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.<sup>37</sup> Adapun skor yang ditetapkan pernyataan untuk angket ini adalah:

Tabel 3.2  
Skala Likert

Indikator	Skor
-----------	------

---

<sup>35</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Sripsi dan Tesis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 42.

<sup>36</sup>Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2003) hlm. 127.

<sup>37</sup>Erlina, *Metodologi Penelitian* (Medan: USU Press, 2011), hlm. 51.

Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Erlina, Metodologi Penelitian

## F. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas secara umum sebagai kekuatan kesimpulan, inferensi, atau proposisi dari hasil riset yang dilakukan yang mendekati kebenaran. Bertujuan untuk mengetahui kesahihan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang ingin diukur.<sup>38</sup>

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0.05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.<sup>39</sup> Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig. 0.05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total. Artinya item pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig. 0.05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total. Artinya item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

---

<sup>38</sup>Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Kuantitatif* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm. 75.

<sup>39</sup>Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012), hlm. 117.

Uji reliabilitas merupakan ketelitian alat ukur yang digunakan atau ketelitian kuesioner yang akan digunakan dalam teknik pengumpulan data.<sup>40</sup> Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Dengan menggunakan formula cronbach alpha, dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai cronbach alpha  $> 0,6$ .<sup>41</sup> Kriteria Cronbach's Alpha di bawah 0,6 dinyatakan tidak reliabel sedangkan 0,6 – 0,69 kurang baik. Untuk 0,7 – 0,79 dinyatakan dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.<sup>42</sup>

### 3. Analisis Deskriptif

Berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.<sup>43</sup> Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh oleh peneliti dari subjek berupa individu, organisasional, industri atau perspektif yang lain. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan tentang siapa, apa, kapan, dimana, dan bagaimana yang berkaitan dengan karakteristik populasi atau fenomena tersebut. Data yang dikumpulkan dan diorganisasikan dengan kriteria tertentu, dan disajikan dalam bentuk:<sup>44</sup>

#### a. Mean

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (mean) ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi

---

<sup>40</sup>Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rhineka Cipta, 2011), hlm. 125.

<sup>41</sup>Jonathan Sarwono, *Rumus-rumus Dalam SPSS 22 Untuk Riset Skripsi* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2015), hlm. 247-248.

<sup>42</sup>Duwi Priyanto, *Cara Kiat Belajar Analisis SPSS 20* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm. 51.

<sup>43</sup>Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 2.

<sup>44</sup>Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 47-49.

dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut. Hal ini dapat dirumuskan seperti berikut:

$$M_e = \frac{\sum x_i}{n}$$

$M_e$  = Mean (rata-rata)

$\sum$  = Epsilon (baca jumlah)

$x_i$  = Nilai x ke i sampai ke n

N = Jumlah individu

#### b. Median

Penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar, atau sebaliknya dari yang terbesar sampai yang terkecil.

#### c. Modus

Merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai yang sedang populer (yang sedang menjadi mode) atau nilai yang sering muncul dalam kelompok tersebut.

### 4. Uji Nonparametrik

Statistik nonparametrik merupakan teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi. Data yang digunakan tidak harus terdistribusi normal sehingga uji ini sering disebut uji bebas distribusi. Untuk ukuran data ordinal maka nilai pemutusan data juga tidak harus mean (rata-rata) mengingat jarak diantara nilai skala juga belum tentu sama.<sup>45</sup> Pada uji nonparametrik dilakukan dengan pengujian pada SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versi 21.

Uji nonparametrik yang digunakan adalah Wilcoxon Match Pairs Test dimana suatu alat untuk menguji perbedaan dari dua median yang diperoleh dari dua

---

<sup>45</sup>C. Trihendradi, *Langkah Mudah Menguasai SPSS 21* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2013), hlm. 107.

himpunan data dengan cara pengambilan data secara bertahap.<sup>46</sup> Teknik ini juga merupakan penyempurnaan uji tanda. Bila sampel pasangan lebih besar dari 25, maka distribusinya akan mendekati distribusi normal. Untuk itu digunakan rumus Z dalam pengujiannya.<sup>47</sup>

$$Z = \frac{T - \mu_T}{\sigma_T}$$

Keterangan:

T = Nilai rata-rata sampel

$\mu_T$  = Nilai yang diuji (hipotesis)

$\sigma_T$  = Standar deviasi populasi

Pada uji wilcoxon untuk menguji perbedaan pasangan pengamatan digunakan sebatas tanda positif dan negatif dan disajikan dalam bentuk Signed-Rank. Biasanya memperhatikan besar perbedaan tersebut, pada tabel rank, kolom N menunjukkan jumlah sampling yang nilai sebelum dikurangi sesudah. Hipotesis dilihat apabila:

$H_0$  = Kedua variabel memiliki nilai median yang sama.

$H_a$  = Kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda.

Keseluruhan nilai Asymp Sig (0.000) <  $\alpha$ (0.025) sehingga  $H_0$  ditolak. Jadi, kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup>Andi Supangat, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik* (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 368.

<sup>47</sup>Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 136.

<sup>48</sup>C. Trihendradi, *Op. Cit.*, hlm. 135.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan

PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang dimiliki Indonesia pada sektor kelistrikan. PT. PLN berdiri sejak dimulainya usaha kelistrikan di Sumatera Utara pada tahun 1923, yakni ketika perusahaan swasta Belanda bernama NV NIGEM / OGEM membangun sentral listrik di tanah pertapakan yang saat ini menjadi lokasi kantor PLN Cabang Medan di Jl. Listrik No. 12 Medan. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan pada tahun 1924, di Tebing Tinggi tahun 1927, di Sibolga (oleh NV ANIWM) Brastagi dan Tarutung tahun 1929, di Tanjung Balai tahun 1931, di Labuhan Bilik tahun 1936 dan Tanjung Tiram pada tahun 1937.<sup>49</sup>

Setelah proklamasi kemerdekaan RI tanggal 17 Agustus 1945, bergeraklah aksi karyawan perusahaan listrik di seluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih perusahaan listrik bekas milik swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan listrik yang diambil alih itu kemudian diserahkan kepada Pemerintah RI yakni kepada Departemen Pekerjaan Umum untuk mengenang peristiwa ambil alih itu maka dengan Penetapan Pemerintah No.1 SD/45 ditetapkanlah tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik.

Dalam suasana hubungan antara Indonesia dan Belanda yang makin memburuk, maka pada tanggal 13 Oktober 1953 terbitlah Surat Keputusan Presiden

---

<sup>49</sup>Buku Pedoman PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan. hlm. 1.

No. 163 yang memuat ketentuan Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik swasta Belanda sebagai bagian dari perwujudan pasal 33 ayat (2) UUD 1945. Setelah aksi ambil alih itu maka sejak tahun 1955 berdiri Perusahaan Listrik Negara Distribusi Cabang Sumatera Utara (yang meliputi daerah bagian Timur dan Tapanuli) yang berpusat di Medan.

Pada bulan Maret 1958 dibentuk Penguasa Perusahaan-Perusahaan Listrik dan Gas (P3LG) yang merupakan gabungan antara perusahaan listrik dan perusahaan gas. Dalam perjalanannya, pada tahun 1959 P3LG berubah menjadi Direktorat Jenderal PLN (DDPLN). Pada tanggal 1 Januari 1961 dibentuklah Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas. Setelah BPU PLN berdiri dengan SK Menteri PUT No. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, maka organisasi kelistrikan pun berubah. Perusahaan listrik di Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat dan Riau diubah namanya menjadi PLN Eksploitasi. Pada tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan melalui Peraturan Menteri PUT No. 9 /PRT/64 dan kemudian dibentuklah 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Kemudian dengan terbitnya Peraturan Menteri No. 1/PRT/65 ditetapkanlah pembagian daerah kerja PLN secara nasional menjadi 15 Kesatuan daerah Eksploitasi, dimana PLN Sumatera Utara ditetapkan menjadi PLN Eksploitasi I.50

Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara tersebut, maka dengan Surat Keputusan Direksi PLN No. KPTS 009/DIRPLN/1966 tanggal 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi empat cabang dan satu sektor, yaitu Cabang Medan, Binjai, Sibolga, dan Pematang

---

<sup>50</sup> *Ibid.*, hlm. 3

Siantar (yang berkedudukan di Tebing Tinggi). Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1972 mengubah bentuk perusahaan menjadi Perusahaan Umum (PERUM) yang isinya mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dengan hak, wewenang dan tanggungjawab untuk membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh Wilayah RI. Dalam Surat Keputusan Menteri PUTL No. 01/PRT/73 menetapkan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara diubah menjadi PLN Eksploitasi II Sumatera Utara. Menyusul kemudian terbit Peraturan Menteri PUTL No. 013/PRT/75 yang mengubah PLN Eksploitasi menjadi PLN Wilayah, dimana PLN Eksploitasi II berubah namanya menjadi PLN Wilayah II Sumatera Utara.

Dengan berlakunya Undang-Undang No. 15 tahun 1985 tentang Ketenagalistrikan, Perusahaan Umum (PERUM) Listrik Negara ditetapkan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK). Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas usaha penyediaan tenaga listrik, maka pada tanggal 16 Juni 1994 terbitlah Peraturan Pemerintah No.23/1994 yang isinya menetapkan status PLN yang berubah dari Perusahaan Umum (PERUM) Listrik Negara dialihkan bentuknya menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO).

Sejak status perusahaan berubah, perkembangan kelistrikan di Sumatera Utara terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang begitu pesat. Hal ini ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah pelanggan, perkembangan fasilitas kelistrikan, kemampuan pasokan listrik dan indikasi-indikasi pertumbuhan lainnya. Untuk mengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan kelistrikan Sumatera Utara dimasa mendatang serta sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa kelistrikan, maka berdasarkan Surat Keputusan Direksi Nomor 078.K/023/DIR/1996 tanggal 8 Agustus 1996, dibentuklah organisasi baru bidang



jasa pelayanan kelistrikan yaitu PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara.

Dengan pembentukan Organisasi baru PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara yang terpisah dari PT PLN (Persero) Wilayah II, maka fungsi – fungsi pembangkitan dan penyaluran yang sebelumnya dikelola oleh PT PLN (Persero) Wilayah II berpisah tanggung jawab pengelolaannya ke PLN Pembangkitan dan Penyaluran Sumbagut. Sementara itu, PT PLN (Persero) Wilayah II berkonsentrasi pada bidang distribusi dan penjualan tenaga listrik. Pada Tahun 2003 PT PLN (Persero) Wilayah II berubah namanya menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Wilayah Kerja PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara meliputi keseluruhan wilayah Provinsi Sumatera Utara dengan luas 71.680,68 km<sup>2</sup> yang terdiri atas 25 Kabupaten dan 8 Kota dengan 417 kecamatan dan 5.856 desa/kelurahan dimana sebagian besar berada di daratan Pulau Sumatera dan sebagian kecil berada di Pulau Nias.

Pada saat ini Area Pelayanan PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan mencakup 5 Kabupaten Kota yaitu Padangsidempuan, Sipirok, Gunungtua, Sibuhuan, dan Panyabungan. Unit yang dibawah Area Padangsidempuan ada 7 unit yaitu :<sup>51</sup>

- a. Rayon Padangsidempuan Kota.
- b. Rayon Sipirok, Kabupaten Tapanuli Selatan Sumatera Utara.
- c. Rayon Gunungtua, Kabupaten Paluta Sumatera Utara.
- d. Rayon Sibuhuan, Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.
- e. Rayon Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal Sumatera Utara.

---

<sup>51</sup> *Ibid.*, hlm. 4.

f. Rayon Kotanopan, Kabupaten Mandailing Natal Sumatera Utara.

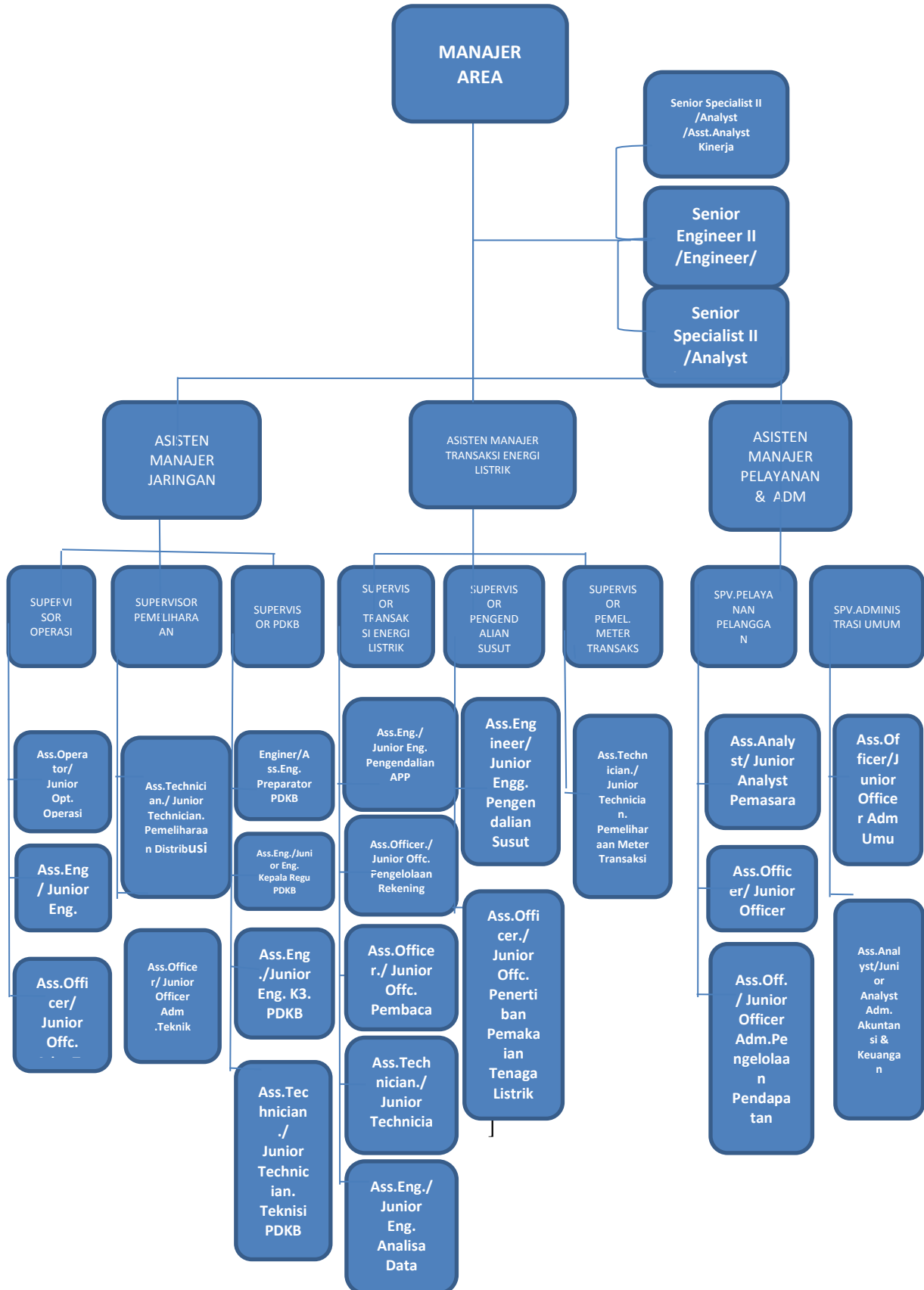
g. Rayon Natal, Kabupaten Mandailing Natal Sumatera Utara.

PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan membawahi Dua Puluh Kantor Jaga, yaitu Kantor Jaga Poken Jior, Kantor Jaga Pijor Koling, Kantor Pintu Padang, Kantor Jaga Simarpinggan, Kantor Jaga Sitinjak, Kantor Jaga Batang Toru, Kantor Jaga Pargarutan, Kantor Jaga Sipagimbar, Kantor Jaga Sipiongot, Kantor Jaga GH PAL XI, Kantor Jaga Biananga, Kantor Jaga Sosopan, Kantor Jaga Siundol, Kantor Jaga Ujung Batu, Kantor Jaga Sayur Matinggi, Kantor Jaga, Siabu, Kantor Jaga Maga, Kantor Jaga Muara Sipongi, Kantor Jaga Batahan, dan Kantor Jaga Muara Soma.

## 2. Struktur Organisasi PT. PLN Persero Area Padangsidempuan

Struktur Organisasi Area Sesuai SK DIR No. 239 – 246.K/DIR/2011, tanggal 26 Mei 2011 (Implementasi 6 bulan setelah SK DIR diterima Unit) :

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi



### 3. Visi , Misi, Moto, dan Nilai-Nilai PT. PLN (Persero)

- a. Visi  
Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.
- b. Misi
  - 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait.
  - 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
  - 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
  - 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
- c. Moto  
Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (Electricity for a Better Life).
- d. Nilai – Nilai PT. PLN (Persero)  
Nilai–nilai perusahaan PT. PLN (Persero) yang dapat digunakan sebagai prinsip dalam menjalankan roda organisasi antara lain :
  - a. Jujur
  - b. Integrasi
  - c. Peduli
  - d. Pembelajaran
  - e. Teladan

PT PLN (Persero) Area Padangsidimpuan mempunyai jam kerja yang efektif dan sama seperti perusahaan lain pada umumnya. Jam kerja karyawan di PT PLN (Persero) ini berlaku dari hari Senin sampai dengan Kamis dan dimulai pada pukul 08.00 pagi sampai dengan 16.30 sore, dan hari Jum'at sampai dengan 17.00 Wib. Untuk lebih jelasnya mengenai perincian dalam jam kerja dapat dilihat rincian dari tabel berikut ini :

Tabel 4.1  
Rincian Waktu Kerja Jam Karyawan

Hari	Jam	Keterangan
Senin – Kamis	08.00 – 12.30	Waktu Kerja
	12.30 – 13.00	Istirahat
	13.00 – 16.30	Waktu Kerja
Jum'at	08.00 – 12.30	Waktu Kerja
	12.00 – 13.30	Istirahat
	13.00 – 17.00	Waktu Kerja

## B. Hasil Data Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang ingin diukur. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0.05 yaitu 0.279. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid. Berikut uji validitas sebelum dan sesudah pelatihan.

Tabel 4.2  
Uji Validitas Sebelum Pelatihan

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.693	0,279	Valid
2	0.751		Valid
3	0.817		Valid
4	0.718		Valid
5	0.586		Valid
6	0.720		Valid
7	0.720		Valid
8	0.722		Valid
9	0.418		Valid
10	0.352		Valid

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena dapat disimpulkan pada  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Untuk  $r_{hitung}$  yang lebih tinggi terdapat pada item pertanyaan ke 3 yaitu 0.817, sedangkan  $r_{hitung}$  yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan ke 10 yaitu 0.352.

Tabel 4.3  
Uji Validitas Sesudah Pelatihan

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
-----	--------------	-------------	------------

Butir			
1	0.420	0.279	Valid
2	0.267		Tidak valid
3	0.797		Valid
4	0.547		Valid
5	0.541		Valid
6	0.465		Valid
7	0.685		Valid
8	0.751		Valid
9	0.667		Valid
10	0.695		Valid

Berdasarkan tabel diatas peneliti menyimpulkan bahwa item pertanyaan dinyatakan valid karena dapat dilihat pada  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dalam hal ini untuk  $r_{hitung}$  tertinggi terdapat pada item pertanyaan ke-3 yaitu 0.797 dan untuk nilai  $r_{hitung}$  paling rendah terdapat pada item pertanyaan ke-1 yaitu 0.420. Sedangkan item pertanyaan dinyatakan tidak valid adalah item ke-2 yaitu  $0.267 < 0.279$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Dengan menggunakan formula cronbach alpha, dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai cronbach alpha  $> 0.6$ . Kriteria Cronbach's Alpha di bawah 0.6 dinyatakan tidak reliabel sedangkan 0.6–0.69 kurang baik, untuk 0.7–0.79 dinyatakan dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik. Berikut hasil hasil uji reliabilitas sebelum adanya pelatihan.

Tabel 4.3  
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

Dari tabel diatas peneliti menyimpulkan hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena Cronbach's Alpha  $0.839 > 0.6$  yang berarti dinyatakan reliabel dengan kriteria baik. Sedangkan reliabilitas sesudah pelatihan sebagai berikut.

Tabel 4.4  
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	9

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan nilai Cronbach's Alpha 0.813 > 0.6 yang berarti hasil dinyatakan reliabel dengan kriteria baik.

### 3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti. Dapat disajikan dalam bentuk mean, median, dan modus. Berikut hasil analisis deskriptif untuk uji analisis perbedaan sebelum dan sesudah adanya pelatihan

Tabel 4.5  
Analisis Deskriptif

		Sebelum	Sesudah
N	Valid	50	50
	Missing	0	0
Mean		25.8800	35.4400
Std. Error of Mean		.90199	.79599
Median		26.0000	33.5000
Mode		23.00a	33.00
Std. Deviation		6.37802	5.62850
Variance		40.679	31.680
Skewness		-.048	.661
Std. Error of Skewness		.337	.337
Kurtosis		.057	-.625
Std. Error of Kurtosis		.662	.662
Percentiles	25	22.7500	31.0000
	50	26.0000	33.5000
	75	29.2500	41.0000

Dari tabel analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa:

- a. N, merupakan jumlah sampel dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi sampel adalah 50 tanpa missing.
- b. Mean, rata-rata hitung sebelum dan sesudah pelatihan. Untuk nilai mean sebelum pelatihan yaitu 25.8800 dan sesudah pelatihan 35.4400.
- c. Median, nilai tengah sebelum dan sesudah pelatihan. Untuk nilai sebelum pelatihan 26.0000 dan sesudah 33.5000.
- d. Modus, adalah nilai yang sering muncul yaitu sebelum pelatihan 23.00 dan sesudah 33.00.

#### 4. Wilcoxon Match Pairs Test

Suatu alat untuk menguji perbedaan dari dua median yang diperoleh dari dua himpunan data dengan cara pengambilan data secara bertahap. Dikatakan variabel memiliki nilai median yang berbeda apabila keseluruhan nilai Asymp Sig (0.000)  $< \alpha(0.025)$  sehingga  $H_0$  ditolak. Berikut hasil uji wilcoxon match pairs test:

Tabel 4.6  
Wilcoxon Match Pairs Test

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
sesudah – sebelum	Negative Ranks	12a	15.25	183.00
	Positive Ranks	37b	28.16	1042.00
	Ties	1c		
	Total	50		

- a. sesudah  $<$  sebelum
- b. sesudah  $>$  sebelum
- c. sesudah = sebelum

Pada tabel Rank, kolom N menunjukkan jumlah sampling yang nilai sebelum dikurangi sesudah ada pada negative Rank sebanyak 12, sedangkan pada positive rank ada 37.



Tabel 4.7  
Wilcoxon Match Pairs Test

Test Statistics <sup>a</sup>	
	sesudah - sebelum
Z	-4.278b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Berdasarkan hasil tabel di atas besar perbedaan keseluruhan nilai Asymp Sig yaitu  $(0.000) < \alpha(0.025)$  sehingga  $H_0$  ditolak. Jadi, kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan ada perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam Khazanah Islam secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan pada zaman Rasulullah, akan tetapi sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh atau pekerja. Meskipun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi, hal tersebut berarti adanya pola pendidikan dan pelatihan dalam Islam. Ketika islam datang Rasulullah membawa sejumlah etika dan membawa perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya. Sesuai dengan Firman Allah Q.S Al-Jumu'ah ayat 2:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ  
وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

Artinya: Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan Di PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan sebelum mendapatkan pelatihan kurang tanggap terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan sehingga target yang ditetapkan kurang terpenuhi, kinerja karyawan sebelum mendapatkan pelatihan kurang memuaskan sehingga kualitas dan kuantitas kurang terpenuhi dan latar belakang ilmu karyawan kurang mendukung pada kinerja yang memuaskan sebelum adanya pelatihan.

Sedangkan dengan adanya program UDIKLAT (unit pendidikan dan pelatihan) karyawan jauh lebih tanggap terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan sehingga target yang ditetapkan dapat terpenuhi, adanya pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan serta latar belakang ilmu yang didapat dari pelatihan mendukung kinerja karyawan sehingga memperoleh hasil yang maksimal.

Dari hasil uji perbedaan keseluruhan nilai  $Asymp\ Sig (0.000) < \alpha(0.025)$  sehingga  $H_0$  ditolak. Jadi, kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan.

Pembahasan hasil penelitian perlu dibuat untuk memudahkan pembaca serta melihat apakah teori-teori mendukung penelitian tersebut. Berikut hasil penelitian:

1. Menurut teori setiap perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan baik/buruk. Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan sehingga memberikan dampak yang bagus bagi perusahaan. Adanya pelatihan dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, skill, dan keterampilan dari setiap karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori yang ada, bahwa setiap karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan memang benar memberikan dampak yang bagus bagi perusahaan sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi/perusahaan.
2. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah ( $H_0$ ) ditolak. Pemberian program pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga lebih bagus. Penelitian tersebut jelas mendukung penelitian ini, karena terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan Di PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan sebelum mendapatkan pelatihan kurang tanggap terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan sehingga target yang ditetapkan kurang terpenuhi, kinerja karyawan sebelum mendapatkan pelatihan kurang memuaskan sehingga kualitas dan kuantitas kurang terpenuhi serta latar belakang ilmu karyawan kurang mendukung pada kinerja yang memuaskan sebelum adanya pelatihan.

Sedangkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan sesudah mendapatkan pelatihan jauh lebih tanggap terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan sehingga target yang ditetapkan dapat terpenuhi, adanya pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dan Latar belakang ilmu yang didapat dari pelatihan mendukung kinerja karyawan sehingga memperoleh hasil yang maksimal.

Dari hasil uji perbedaan keseluruhan nilai Asymp Sig ( $0.000 < \alpha(0.025)$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Jadi, kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan.

## **B. SARAN**

Pada dasarnya untuk memperoleh efektifnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan perlu disarankan yaitu perusahaan seharusnya dapat memberikan program pelatihan secara optimal kepada seluruh karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Indikator pengukuran kinerja yang digunakan sebaiknya fleksibel tidak harus selalu sama setiap tahunnya. Setiap indikator kinerja

dari masing-masing perspektif dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan bergantung kepada kinerja mana yang perlu mendapatkan tekanan dan perhatian lebih. Karyawan yang berhalangan mengikuti pelatihan seharusnya dapat diganti kembali sehingga karyawan yang tidak dapat mengikuti pelatihan tidak ketinggalan materi dan memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Andi Supangat, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 1995.
- C. Trihendradi, *Langkah Muda Menguasai SPSS 21*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2013.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Jumanatul' Ali*, Bandung: CV J-Art, 2004.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3*, Jakarta Balai: Pustaka, 2005.
- Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012.
- Duwi Priyanto, *Cara Kiat Belajar Analisis SPSS 20* , Yogyakarta: Cv Andi Offiset, 2014.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Erlina, *Metodologi Penelitian*, Medan: USU Press, 2011.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*, Jakarta: PT. Indeks, 2006.
- Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Sripsi dan Tesis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Jonathan Sarwono, *Rumus-rumus Dalam SPSS 22 Untuk Riset Skripsi*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2015.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2003.
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Pakpahan, Edi Saputra, dkk., “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang” dalam *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No.1.

- Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia, 2004
- Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Siregar, Syofian, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- \_\_\_\_\_, *Statistik Parametrik Untuk Kuantitatif*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sudarwan Danim, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2004.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- T. Tani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001.
- Wayney Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*, Jakarta: Erlangga, 2008.

## LAMPIRAN 1

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### 1. Data Pribadi

Nama : AMIRUDDIN PANGGABEAN  
NIM : 12 230 0218  
Tempat/Tanggal Lahir : Pinangsori Sipogu/07 Juli 1994  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Anak Ke : 6 dari 6 bersaudara  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Desa Sipogu, Kec. Pinangsori, Kel.  
Sori Nauli, Kab. Tapanuli Tengah Kota  
Sibolga.

#### 2. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : TAGOR PANGGABEAN  
Nama Ibu : Almh. RUKIAH YUSNI NASUTION  
Alamat : Desa Sipogu, Kec. Pinangsori, Kel.  
Sori Nauli, Kab. Tapanuli Tengah Kota  
Sibolga.

#### 3. Riwayat Pendidikan

- SD N No 153074 Pinangsori 3 Tapanuli Tengah 2000 - 2006
- MTs N 1 Pinangsori 2006 - 2009
- SMA Negeri 1 Pinangsori 2009 - 2012
- IAIN Padangsidempuan 2012 - 2016





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Nomor : B-631/in.14/G/TL.00/03/2016 Padangsidimpuan, 21 Maret 2016  
Lamp. : -  
Hal : Mohon Izin Riset

Kepada  
Yth. Pimpinan PT. PLN (PERSERO) Area Padangsidimpuan  
di-  
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Amiruddin Panggabean  
NIM : 12 230 0218  
Semester : VIII (Delapan)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan di PT. PLN (PERSERO) Area Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.  
NIP.19731128 200112 1 001



**PT. PLN (PERSERO)  
WILAYAH SUMATERA UTARA  
AREA PADANGSIDIMPUAN**

Jalan Sisingamangaraja No. 11 KM. 4 Batu Nadiua

Telepon : (0634) 23104 - 23105 - 23106 - 23032 - 23107 - 22599

Kotak Pos :

Telex : :

Faksimili : (0634) 23099

Alamat Kawat :

Nomor : 000 / 50M.04.0 / PSP/2016  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Sifat : Penting  
Perihal : Permohonan Izin Riset.

Padangsidimpuan, 4 April 2016

Kepada Yth :

Institut Islam Negeri  
Padangsidimpuan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5  
Sihitang

Di  
Padangsidimpuan.

UP.Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAIN

Menindaklanjuti surat Saudara No.B-631/In.14/G/TL.00/03/2016 tanggal 24 Maret 2016 Perihal Mohon Izin Riset, dengan ini kami menyetujui Mahasiswa / Mahasiswi Saudara untuk melaksanakan Izin Riset di PT PLN (Persero) Area Padangsidimpuan.

Dan kami harapkan kepada Mahasiswa / Mahasiswi Saudara, tidak membocorkan data yang bersifat Rahasia di PT PLN (Persero) Area Padangsidimpuan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



"...Mari Bersama Mewujudkan PLN Bersih Tanpa Narkoba..."



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733

Telepon (22080) Faximile (0634) 24022

Nomor : In.19/G.4a/PP/009/2016 Padangsidimpuan, 15 Februari 2016

Lampiran :-

Perihal : **Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu :

1. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag

2. Delima Sari Lubis, M.A

Di

Padangsidimpuan

**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

Nama : AMIRUDDIN PANGGABEAN

NIM : 12 230 0218

Sem/Thn. Akademik : VIII/2015-2016

Judul : **Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan di PT. PLN (PERSERO) Area Padangsidimpuan**

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi pembimbing I dan pembimbing II penulisan penelitian skripsi mahasiswa yang dimaksud.


Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

**Wassalamu 'alaikum Wr.Wb**

Mengetahui:

Dekan  
  
**H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag**  
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan

  
**Rukiah Lubis, SE., M. Si**  
NIP. 19760324 200604 1 003

**PERNYATAAN KESEDIAAN.SEBAGAI PEMBIMBING**

BERSEDIA / TIDAK BERSEDIA

PEMBIMBING I

  
**H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag**  
NIP. 19731128 200112 1 001

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA

PEMBIMBING II

  
**Delima Sari Lubis, M.A**  
NIP. 19840512 201403 2 002

## LAMPIRAN 2

### KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET

Yth. Bapak/Ibu  
Pegawai PT. PLN (Persero)  
Area Padangsimpuan  
Dengan Hormat,

Saya Mahasiswa jurusan Manajemen Bisnis Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan sedang menyusun tugas Skripsi dengan judul “**Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan Di PT. PLN (PERSERO) Area Padangsidimpuan**”.

Berkenaan dengan hal itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kusioner yang saya ajukan. Dalam pengisian kusioner ini tidak ada penilaian benar atau salah. Bapak/Ibu dipersilahkan bebas menjawab sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu ketahui. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak ada resiko apapun terhadap posisi Bapak/Ibu. Jawaban dari responden hanya untuk penelitian penulis dan tidak untuk dipublikasikan. Dalam hal ini, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner, terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

**Hormat Saya**

**Amiruddin Panggabean**  
**Nim. 12 230 0218**

## **A. Identitas Responden**

**Nama** :

**Jenis Kelamin** :

**Jabatan** :

## **B. Petunjuk Pengisian**

1. Pertanyaan yang ada, **mohon dibaca dan dipahami Bapak/Ibu dengan sebaik baiknya, sehingga tidak ada pertanyaan yang tidak terisi atau terlewati.**
2. Berilah tanda ceklist (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih dilembar jawaban yang telah disediakan. **Pilihlah jawaban yang sesuai dengan Perasaan, Pendapat, dan Keadaan yang sebenarnya.** Dengan keterangan di bawah ini:

**SS**    Sangat Setuju

**S**     Setuju

**KS**    Kurang Setuju

**TS**    Tidak Setuju

**STS**   Sangat Tidak Setuju

### LAMPIRAN 3

#### DAFTAR PERTANYAAN

##### A. Angket Sebelum Pelatihan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Latar belakang ilmu yang didapat belum mendukung kinerja Saya.					
2	Saya kurang tanggap terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.					
3	Karyawan kurang mendukung kinerja					
4	Sasaran belum sesuai pada kebutuhan Saya.					
5	Target yang ditetapkan karyawan kurang terpenuhi.					
6	Keterampilan dan kemampuan Saya kurang.					
7	Kinerja Saya belum sesuai dengan yang diharapkan.					
8	Kinerja Saya kurang memuaskan.					
9	Kualitas dan kuantitas kinerja Saya kurang terpenuhi.					
10	Tujuan organisasi belum terarah.					

## B. Angket Sesudah Pelatihan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kinerja Saya lebih baik dari sebelumnya.					
2	Materi diklat dapat menunjang pada kinerja yang Saya lakukan sekarang.					
3	Materi dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja Saya.					
4	Saya lebih handal dan terarah.					
5	Pelatihan yang didapat karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan saat ini.					
6	Program pelatihan yang Saya terima menambah pengetahuan dan keterampilan kerja Saya.					
7	Dengan adanya pelatihan sikap Saya lebih baik ketika terjadi masalah.					
8	Setelah mendapatkan pelatihan Saya lebih tanggap terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.					
9	Setelah mendapatkan pelatihan dapat memotivasi Saya untuk menerapkan ilmu baru yang didapat dari program pelatihan.					
10	Adanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan Saya dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.					

## LAMPIRAN 4

### Data Penelitian Sebelum Pelatihan

No	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	Jumlah
1	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	37
2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	26
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
6	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	34
7	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
9	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
10	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	29
11	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27
12	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24
13	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
14	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
15	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
16	2	2	2	1	5	1	1	1	1	1	17
17	4	4	3	2	4	2	4	4	1	4	32
18	5	3	4	2	1	5	1	3	4	5	33
19	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	14
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	22
21	3	4	3	3	2	2	3	3	1	5	29
22	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	23
23	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	12
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	13
25	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	17
26	2	1	2	1	2	2	2	1	3	4	20
27	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	27
28	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	24
29	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	24
30	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	14
31	2	4	5	2	4	4	4	4	4	5	38
32	4	4	3	2	4	4	2	4	2	3	32
33	3	3	3	4	2	3	4	5	1	1	29
34	4	3	2	3	4	4	3	4	1	5	33
35	1	3	3	2	2	2	3	2	1	4	23
36	3	3	3	2	2	2	2	4	1	4	26



37	2	2	1	2	3	2	4	1	2	4	23
38	4	4	3	3	4	5	3	1	1	4	32
39	2	2	1	2	2	3	2	2	2	4	22
40	4	5	4	4	4	4	4	3	2	5	39
41	2	4	2	2	4	1	2	3	1	4	25
42	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	30
43	2	2	2	2	4	4	2	1	4	1	24
44	2	3	2	2	2	2	3	2	1	4	23
45	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
46	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
47	2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	21
48	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	23
49	3	4	5	5	4	3	5	4	2	4	39
50	2	3	1	1	3	2	1	1	1	4	19

**DATA PENELITIAN  
SESUDAH PELATIHAN**

No	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	jumlah
1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
6	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	34
7	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
10	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
11	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
12	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	30
13	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3	29
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	3	4	2	2	4	4	2	2	5	3	31
17	5	4	2	4	4	4	2	2	4	2	33
18	5	5	5	4	3	3	2	2	3	5	37
19	4	4	3	5	4	4	3	2	2	3	34
20	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	27
21	3	5	2	3	5	5	5	5	5	3	41
22	3	4	2	4	3	4	3	3	4	2	32

23	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	41
24	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	27
25	3	2	3	3	5	4	3	4	2	4	33
26	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3	32
27	4	4	2	4	4	5	2	2	5	2	34
28	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	32
29	4	3	3	4	3	4	2	2	4	2	31
30	5	4	3	4	5	5	4	2	4	5	41
31	4	5	2	5	5	5	2	2	5	2	37
32	4	4	3	2	3	2	5	3	3	4	33
33	3	4	2	3	5	3	3	3	3	2	31
34	2	3	2	4	4	4	2	2	3	3	29
35	2	3	2	4	4	4	2	2	3	3	29
36	4	2	2	3	5	4	4	2	3	2	31
37	3	4	2	4	4	5	2	2	2	4	32
38	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	33
39	4	5	2	4	5	4	2	2	4	2	34
40	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	36
41	4	5	2	2	3	4	2	2	2	2	28
42	5	4	2	4	4	4	3	2	3	3	34
43	4	4	2	3	4	4	2	2	4	2	31
44	4	4	2	2	4	4	5	2	3	2	32
45	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	33
46	4	4	2	4	4	4	5	2	2	2	33
47	4	4	2	3	3	4	2	2	4	3	31
48	4	4	3	3	4	5	3	2	3	2	33
49	4	2	4	5	5	4	3	2	4	3	36
50	3	4	2	4	4	5	4	3	5	2	36

LAMPIRAN 5

Hasil Output SPSS 21  
Sebelum Pelatihan

		Correlations										
		Item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	Jumlah
Item_1	Pearson Correlation	1	.674**	.428**	.437**	.224	.455**	.212	.440**	.203	.072	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.002	.118	.001	.140	.001	.158	.620	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_2	Pearson Correlation	.674**	1	.623**	.473**	.457**	.333*	.440**	.505**	.047	.284*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.001	.018	.001	.000	.743	.046	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_3	Pearson Correlation	.428**	.623**	1	.630**	.424**	.519**	.521**	.583**	.309*	.267	.817**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.029	.061	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_4	Pearson Correlation	.437**	.473**	.630**	1	.341*	.497**	.651**	.511**	.144	.038	.718**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000		.015	.000	.000	.000	.318	.794	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_5	Pearson Correlation	.224	.457**	.424**	.341*	1	.428**	.446**	.281*	.109	.032	.586**
	Sig. (2-tailed)	.118	.001	.002	.015		.002	.001	.048	.451	.827	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_6	Pearson Correlation	.455**	.333*	.519**	.497**	.428**	1	.493**	.351*	.428**	.119	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.000	.000	.002		.000	.012	.002	.409	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_7	Pearson Correlation	.212	.440**	.521**	.651**	.446**	.493**	1	.552**	.195	.130	.720**
	Sig. (2-tailed)	.140	.001	.000	.000	.001	.000		.000	.176	.369	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_8	Pearson Correlation	.440**	.505**	.583**	.511**	.281*	.351*	.552**	1	.240	.189	.722**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.048	.012	.000		.093	.188	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_9	Pearson Correlation	.203	.047	.309*	.144	.109	.428**	.195	.240	1	.034	.418**
	Sig. (2-tailed)	.158	.743	.029	.318	.451	.002	.176	.093		.817	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_10	Pearson Correlation	.072	.284*	.267	.038	.032	.119	.130	.189	.034	1	.352*
	Sig. (2-tailed)	.620	.046	.061	.794	.827	.409	.369	.188	.817		.012
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah	Pearson Correlation	.639**	.751**	.817**	.718**	.586**	.720**	.720**	.722**	.418**	.352*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.012	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## Hasil Output SPSS 21 Sebelum Pelatihan

		Correlations										
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	Jumlah
item_1	Pearson Correlation	1	.290*	.376**	.198	.146	.178	.168	-.028	.253	.147	.420**
	Sig. (2-tailed)		.041	.007	.167	.310	.217	.242	.845	.076	.310	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_2	Pearson Correlation	.290*	1	.130	.046	-.029	.002	.051	.093	.195	.042	.267
	Sig. (2-tailed)	.041		.368	.752	.842	.988	.725	.520	.174	.771	.061
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_3	Pearson Correlation	.376**	.130	1	.516**	.311*	.109	.487**	.583**	.347*	.694**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.007	.368		.000	.028	.452	.000	.000	.013	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_4	Pearson Correlation	.198	.046	.516**	1	.416**	.354*	.123	.233	.285*	.228	.547**
	Sig. (2-tailed)	.167	.752	.000		.003	.012	.396	.103	.045	.112	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_5	Pearson Correlation	.146	-.029	.311*	.416**	1	.456**	.326*	.265	.337*	.155	.541**
	Sig. (2-tailed)	.310	.842	.028	.003		.001	.021	.062	.017	.283	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_6	Pearson Correlation	.178	.002	.109	.354*	.456**	1	.156	.139	.484**	.117	.465**
	Sig. (2-tailed)	.217	.988	.452	.012	.001		.281	.334	.000	.418	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_7	Pearson Correlation	.168	.051	.487**	.123	.326*	.156	1	.688**	.276	.472**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.242	.725	.000	.396	.021	.281		.000	.053	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_8	Pearson Correlation	-.028	.093	.583**	.233	.265	.139	.688**	1	.463**	.629**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.845	.520	.000	.103	.062	.334	.000		.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_9	Pearson Correlation	.253	.195	.347*	.285*	.337*	.484**	.276	.463**	1	.313*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.076	.174	.013	.045	.017	.000	.053	.001		.027	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_10	Pearson Correlation	.147	.042	.694**	.228	.155	.117	.472**	.629**	.313*	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.310	.771	.000	.112	.283	.418	.001	.000	.027		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah	Pearson Correlation	.420**	.267	.797**	.547**	.541**	.465**	.685**	.751**	.667**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.061	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

**Hasil Uji Reliabilitas  
Sebelum Pelatihan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

**Hasil Uji Reliabilitas  
Sebelum Pelatihan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	9

**Hasil Uji Analisis Deskriptif  
Statistics**

		sebelum	Sesudah
N	Valid	50	50
	Missing	0	0
Mean		26.1400	32.7600
Std. Error of Mean		1.11246	.68366
Median		25.5000	33.0000
Mode		23.00	31.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		7.86625	4.83423
Variance		61.878	23.370
Skewness		.011	-.250
Std. Error of Skewness		.337	.337
Kurtosis		-.699	.792
Std. Error of Kurtosis		.662	.662
Percentiles			
	25	21.0000	31.0000
	50	25.5000	33.0000
	75	32.0000	36.0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Hasil Uji wilcoxon Match Pairs Test

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
sesudah sebelum	Negative Ranks	12 <sup>a</sup>	15.25	183.00
	Positive Ranks	37 <sup>b</sup>	28.16	1042.00
	Ties	1 <sup>c</sup>		
	Total	50		

- a. sesudah < sebelum
- b. sesudah > sebelum
- c. sesudah = sebelum

### Test Statistics<sup>a</sup>

	sesudah - sebelum
Z	-4.278 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

- a. Wilcoxon Signed Ranks Test
- sb. Based on negative ranks.