

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dari masa ke masa semakin maju, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pendidikan yang dimiliki seseorang juga sangat menentukan pekerjaannya. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik.

Kinerja tenaga administrasi merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara tenaga administrasi yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada tenaga administrasi, sehingga dapat memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

Pelatihan tenaga administrasi dalam pengembangan dan perencanaan, merupakan kewajiban setiap manajer dan juga semua pihak yang terkait. Karena dengan diadakannya pelatihan, maka lembaga tersebut telah melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki. Melalui pelatihan, lembaga dapat mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan tenaga administrasi sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja staff. (Agustina Massora, 2016).

Namun berdasarkan data hasil studi pendahuluan melalui wawancara peneliti menemukan fenomena bahwa pelaksanaan pelatihan tenaga administrasi

se-Jawa Barat yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Kementerian Agama Bandung berjalan tidak sesuai dengan kondisi di lapangan, jika tidak dilaksanakan pelatihan administrasi, maka akan terjadi rendahnya kualitas tenaga administrasi. Tahun 2021, pelatihan dilaksanakan tiga kali dalam satu tahun dengan jumlah 30 orang peserta setiap pelaksanaannya. Dari informasi tersebut terlihat bahwa jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sangat sedikit jika dibandingkan dengan jumlah tenaga administrasi yang ada di Jawa Barat.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Eli Yulianti, (2015) mengemukakan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linear sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan di Grand Fatma Hotel, sisanya sebesar 55,8% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.

Penelitian lain menjelaskan bahwa setiap tenaga administrasi dalam melaksanakan pekerjaannya diarahkan kepada usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dengan adanya kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya, maka pegawai harus dapat menunjukkan kualitas kerjanya dengan sebaik-baiknya. Dalam melaksanakan tugasnya, tenaga administrasi dituntut untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan sebaliknya organisasi pun harus pula memperhatikan kebutuhan pegawainya, yaitu kebutuhan akan pelatihan dimana pegawai amat sangat membutuhkannya. (Agus Salim, 2016)

Penelitian ini melingkupi kinerja dari sumber daya manusia tersebut yang kemudian dihubungkan dengan peningkatan kinerja melalui pelatihan administrasi bagi tenaga administrasi. Indikator lembaga pendidikan islam yang berkualitas salah satunya adalah sumber daya pengelolanya memiliki kinerja yang baik, sehingga kualitas pelayanannya baik pula. Kinerja sumber daya manusia dalam

organisasi dapat diperiksa secara kritis dan diuji agar diperbaiki praktiknya (Irawan, 2017).

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan riset dikarenakan sesuai dengan profil lulusan peneliti, yaitu sebagai pengelola lembaga pendidikan islam. Menjadi pengelola lembaga pendidikan islam berarti memastikan kinerja tenaga administrasi lembaga pendidikan islam tersebut agar memiliki mutu dan kualitas dalam penyelenggaraannya.

Ciri khas Pada penelitian ini yaitu pelatihan administrasi berfokus pada materi tata naskah dinas, karena Tata Naskah Dinas (persuratan) sebagai salah satu unsur administrasi meliputi pengaturan tentang jenis dan penyusunan naskah dinas (surat), penggunaan lambang Negara, logo dan cap dinas, penggunaan bahasa yang baik dan benar, wewenang penandatanganan, tata surat dan alur surat. Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja tenaga administrasi, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan yang sering diikuti oleh tenaga administrasi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menganalisa hubungan antara pelatihan administrasi dengan kinerja tenaga administrasi. Penelitian akan dilaksanakan di Balai Pelatihan Kementerian Agama Bandung. Balai Pelatihan Kementerian Agama Bandung memiliki tugas yaitu, melaksanakan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan sesuai dengan wilayah kerja masing-masing, dan fungsi sebagai Perumusan visi, misi, dan kebijakan Balai Pelatihan Keagamaan, Penyelenggaraan pelatihan tenaga administrasi, dan tenaga teknis keagamaan, Pelayanan di bidang pendidikan dan pelatihan keagamaan, Penyiapan dan penyajian laporan hasil pelaksanaan tugas Balai Pelatihan Keagamaan, Pelaksanaan koordinasi dan pengembangan kemitraan dengan satuan organisasi/satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama, Pemerintah Daerah, serta lembaga terkait lainnya (KMA No. 345 Tahun 2004)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana manajemen pelatihan administrasi tenaga administrasi Balai Pelatihan Keagamaan Bandung?
2. Bagaimana kinerja tenaga administrasi pada Balai Pelatihan Keagamaan Bandung?
3. Bagaimana hubungan manajemen pelatihan administrasi dengan kinerja tenaga administrasi pada Balai Pelatihan Keagamaan Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti, antara lain:

1. Untuk menggambarkan manajemen pelatihan administrasi tenaga administrasi Balai Pelatihan Keagamaan Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja tenaga administrasi pada Balai Pelatihan Keagamaan Bandung.
3. Untuk menganalisis manajemen pelatihan administrasi dengan kinerja tenaga administrasi pada Balai Pelatihan Keagamaan Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khusus dalam bidang pendidikan islam yang berkaitan dengan manajemen pelatihan administrasi.

2. Secara Praktis

Penelitian ini bermanfaat untuk membuktikan hubungan antara manajemen pelatihan administrasi dengan staf yang spesifik tentang administrasi. Sehingga para praktisi pendidikan, khususnya para tenaga kependidikan

dapat melakukan tindak lanjut dalam upaya peningkatan kualitas staff administrasi.

E. Kerangka Berpikir

1. Pelatihan Administrasi

Menurut Marzuki (1992: 5) pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh *skill* dan pengetahuan. Isi program (*program content*) merupakan perwujudan dari hasil penilaian kebutuhan dan materi atau bahan guna mencapai tujuan pelatihan. Isi program ini berisi keahlian (keterampilan), pengetahuan dan sikap yang merupakan pengalaman belajar pada pelatihan yang diharapkan dapat menciptakan perubahan tingkah laku. Pengalaman belajar dan atau materi pada pelatihan harus relevan dengan kebutuhan peserta maupun lembaga tempat kerja.

Pelatihan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia melalui proses belajar demi peningkatan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga administrasi yang dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Mutu sering didefinisikan sebagai “memuaskan pelanggan dengan mempertemukan secara penuh keinginan-keinginan dan harapan-harapan mereka”.

Untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi dalam suatu lembaga/instansi, maka diperlukan suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga administrasi yang sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan, dengan pelatihan, setiap tenaga administrasi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dengan hasil yang optimal. Program pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan dengan metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh lembaga/instansi saat ini maupun untuk masa depan.

Pada variabel pelatihan terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai yaitu:

- a. Mengembangkan Keahlian, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Mengembangkan Pengetahuan, dengan berkembangnya pengetahuan pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Merubah sikap, dengan adanya pelatihan dapat merubah sikap sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman – teman pegawai dan dengan pimpinan (Moekjijat, 1993:2).

2. Kinerja Tenaga Administrasi

Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) diantaranya adalah:

d. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.

e. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.

f. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.

g. Disiplin dalam Bekerja

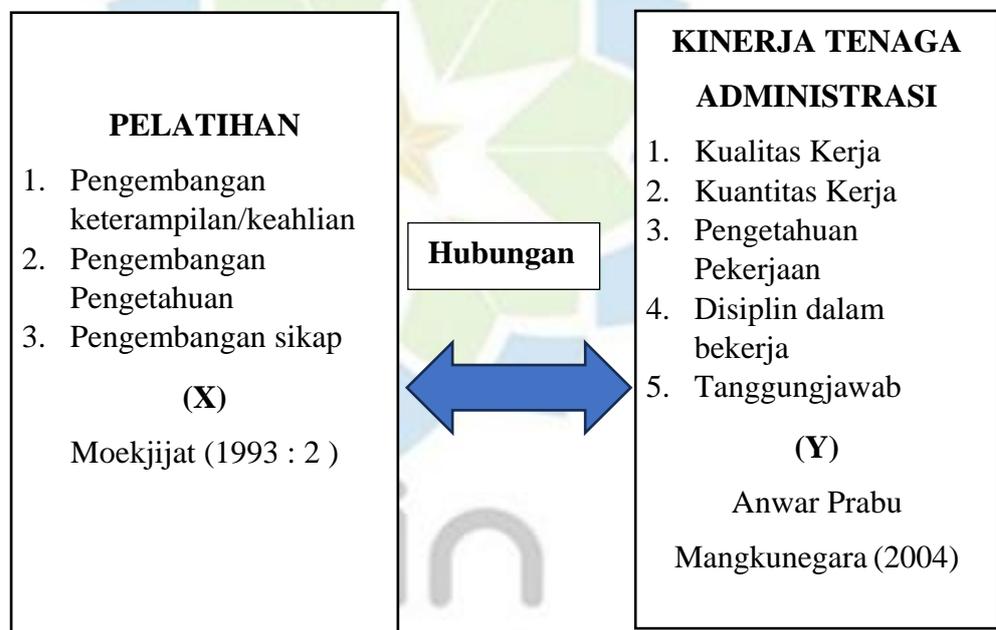
Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

h. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Tenaga administrasi yang sering mengikuti pendidikan dan pelatihan akan memberikan pengaruh positif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja tenaga administrasi merupakan patokan yang dapat menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan lembaga/instansi.

**skema Hubungan Aktivitas Pelatihan Administrasi dengan
Kinerja Tenaga Administrasi**



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

H₀: Terdapat hubungan/korelasi positif yang signifikan antara aktivitas pelatihan dengan kinerja tenaga administrasi.

H₁: Tidak terdapat hubungan/korelasi positif yang signifikan antara aktivitas pelatihan dengan kinerja tenaga administrasi.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut hasil penelitian terdahulu yang penulis jadikan referensi awal upaya memahami kinerja tenaga kependidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Verra Nitta Turere tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, yang menjadi tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Verra Nitta Turere, 2013).

Penelitian yang dilaksanakan oleh Azrizalis tentang Kontribusi Etos Kerja Islami dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-kota Padang Panjang. Hasil kesimpulan menunjukkan bahwa tujuan penelitian ini untuk mengungkapkan berapa besar kontribusi etos kerja islami dan pelatihan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Padang Panjang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi secara signifikan sebesar 26,00% terhadap kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Padang Panjang. (Azrizalis, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Rizalil Arfhan dengan judul Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akutansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal. Hasil kesimpulan menunjukkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi se-kabupaten Kendal baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu pada 40 orang guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dalam kategori baik dengan rata-rata sebesar 74,32%, variabel pendidikan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata sebesar 85,9%, variabel pelatihan dalam kategori kurang baik dengan rata-rata sebesar 53,33%. Sedangkan berdasarkan statistik menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi sebesar 88,9% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Dan kontribusi parsial dari pendidikan sebesar 11,97%, pelatihan sebesar 13,39%. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan yang akan dilaksanakan oleh peneliti dari subjek

penelitian Guru Ekonomi/Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal, sedangkan subjek penelitian. (Rizalil Arfhan, 2013).

Imanuddin (2010), salah satu yang menjadi kendala sebuah perusahaan adalah pada bidang personalia, pada umumnya masalah ini berkaitan dengan kinerja karyawannya, dimana karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan kelancaran dan kehidupan sebuah perusahaan, dari beberapa indikasi yang menyebabkan permasalahan dalam karyawan hal tersebut menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang dimana memberi dampak pada penurunan hasil produksi, sehingga diperlukan beberapa materi pengembangan sumber daya karyawan tersebut, seperti : membuat beberapa pelatihan yang mampu menumbuhkan semangat kerja karyawannya, sehingga dengan begitu potensi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat tercapai.

Sedangkan Al Faryan (2008) menegaskan dalam karya penelitiannya persaingan mendorong organisasi agar selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga dicapai keunggulan bersaing dan cara yang paling baik ditempuh adalah memberikan pelatihan kerja bagi sebuah organisasi agar terjadi peningkatan terhadap bidang kerja masing-masing anggotanya, sehingga hal ini mampu mendorong peningkatan prestasi kerja anggotanya dan kualitas sebuah organisasi mengalami peningkatan.

Fahmi Farhat (2009) menjelaskan Pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Seperti halnya masalah di bidang pembangkit tenaga listrik, perlu adanya sertifikasi kemampuan dan keahlian bagi sumber daya manusia kontraktor atau sub kontraktor pada proyek pembangunan pembangkit listrik.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Misbahul Abidin (2014) berjudul “Manajemen Pelatihan Keterampilan Bagi Narapidana Di Rumah Tahanan Klas 1 Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pelatihan

keterampilan bagi narapidana di rumah tahanan kelas 1 Surabaya meliputi: (a) perencanaan pelatihan, (b) materi yang disampaikan, (c) metode yang digunakan, dan (d) evaluasi pelatihan yang dilakukan oleh Bimbingan kegiatan dalam mengolah bengkel kerja beserta program unggulan BIMKEG. Perencanaan meliputi tujuan pelatihan, penentuan instruktur pelatihan, dan pendaftaran pelatihan. Materi yang disampaikan merupakan bentuk program bengkel kerja yang jumlahnya ada 8 (delapan) yaitu salon potong rambut, cuci motor, menjahit, elektro, perikanan, laundry, home industry roti, dan perkayuan. Metode yang digunakan oleh instruktur pelatih dalam pelatihan dengan cara menyampaikan teori dibarengi dengan praktek sesuai dengan bidangnya. Evaluasi yang dilakukan untuk menilai hasil pelatihan meliputi biaya, materi yang disampaikan, metode yang digunakan dan peserta pelatihan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kinanjar Nurwantara (2010) berjudul “Manajemen Diklat yang Efektif (Studi Kasus di Balai Diklat Keluarga Berencana Nasional Malang)”. Kesimpulan dari penelitian sebagai berikut, pertama penyusunan program di Balai Diklat KB Nasional Malang disusun oleh bidang operasional pelayanan KB dan Balatbang BKKBN Provinsi. Program Perencanaan diklat KB diteruskan pada beberapa komponen pada Balai Diklat KB Nasional Malang. Komponen yang sangat erat kaitannya dengan proses belajar mengajar adalah komponen/seksi penilaian dan evaluasi; seksi penyelenggara dan komponen TU. Penyusunan program sangat diperlukan agar kegiatan yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan dapat terarah dan tidak keluar jalur. Selain hal diatas, dalam penyusunan program juga ada beberapa hal seperti, perumusan tujuan, penentuan kebijakan, penjadwalan, programming dan anggaran. Di lingkungan program Keluarga Berencana (KB) yang menjadi dasar adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan didasarkan pada peninjauan kebutuhan (*need assesment*) yang setiap tahun anggaran berjalan itu selalu diadakan untuk mengetahui dan memantau serta mencari masukan-masukan bagi perencanaan tahun berikutnya. Pihak yang terlibat dalam perencanaan diklat ada di Jawa Timur terdapat 1 (satu) Balai Pelatihan dan Pengembangan dan 2 (dua) Balai Diklat KB Nasional di Malang dan di Jember. Kedua pelaksanaan diklat disesuaikan dengan

rencana yang ditetapkan anggarannya maupun TOR (*Term Of Reference*) kemudian diwujudkan dalam bentuk-bentuk pelatihan. Tahapan pelaksanaan ini dapat dibagi dalam 3 (tiga) langkah yaitu: persiapan (administratif dan edukatif); pelaksanaan (proses belajar mengajar); dan pelaporan.

Penelitian yang dilakukan oleh Deti Nudiati (2012) berjudul “Pengelolaan Pelatihan Kewirausahaan Sebagai Sistem Pembelajaran dalam Persiapan Masa Pensiun”. Berdasarkan pendekatan fungsi manajemen pelatihan, pelatihan kewirausahaan masa pensiun terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Hasil temuan penelitian, MUVI-Learning Center belum menerapkan sebagian besar pengelolaan pelatihan dengan baik sebagaimana kaidah ilmiahnya. Dalam tahap perencanaan, MUVI-Learning Centre tidak melakukan satupun tahapan yang harus dilakukan. Pada pelaksanaan pelatihan dari 6 (enam) tahap yang harus dilakukan, hanya 2 (dua) yang benar-benar dilakukan yaitu pembinaan keakraban dan proses pembelajaran. Adapun identifikasi kebutuhan, aspirasi dan potensi peserta pelatihan, penyusunan program, tes awal dan akhir pelatihan tidak dilakukan. Pada proses evaluasi, MUVI-Learning Centre hanya melakukan evaluasi pelaksanaan dan itupun dilakukan dengan tidak lengkap. Meskipun banyak tahap manajemen yang tidak dilakukan, dari 7 (tujuh) kriteria keberhasilan proses, 5 (lima) kriteria dapat terpenuhi dan 2 (dua) lainnya tidak. Adapun berdasarkan kriteria hasil, dari 4 (empat) kriteria terdapat 2 (dua) kriteria keberhasilan yang terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa MUVI-Learning Center menerapkan proses perencanaan sama seperti proses pemasaran pada vendor jasa umumnya, demi kepentingan kelangsungan lembaga pelatihan MUVI-Learning Center itu sendiri, dimana salah satu tujuan manajemennya adalah agar lembaga ini dapat terus hidup dan berkembang berdasarkan indikasi penyerapan klien atas program pelatihan yang dikembangkannya. Dalam pelaksanaan, MUVILearning Center melakukan tahap pembinaan keakraban dan proses pembelajaran. Hal ini karena kedua proses ini dianggap sebagai inti pelaksanaan. Adapun tahap evaluasi, MUVI-Learning Center melakukan evaluasi pelaksanaan karena dianggap sebagai satu-satunya evaluasi yang memiliki relevansi terhadap peningkatan mutu pelatihan serta kepuasan pelanggan dan dapat mendorong pada perbaikan penyelenggaraan

pelatihan berikutnya. Berdasarkan kriteria keberhasilan proses, pelatihan MPP ini dapat dinyatakan berhasil, dan berdasarkan kriteria hasil, penelitian ini dapat dikatakan berhasil secara terbatas dengan indikator peserta lebih berani membuka usaha dibanding sebelum pelatihan. Oleh karena itu, demi menjaga terlaksananya prinsip andragogi maka peneliti merekomendasikan model sistem pelatihan sebagai suatu proses yang terintegrasi (komponen: proses pengkajian kebutuhan pelatihan, proses perumusan tujuan pelatihan, proses merancang program pelatihan, proses pelaksanaan program pelatihan, dan proses evaluasi pelatihan) dan panduan pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun sebagai solusi.

I Wayan Sutya Edi Kumara, I wayan Mudhiarta Utama-2016. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali”. Hotel Satriya Cottages dengan kelas bintang tiga merupakan salah satu usaha akomodasi bergerak dalam industri pariwisata yang mengadopsi gaya tradisional Bali yang masih berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan karyawan terhadap pelanggan, namun terdapat permasalahan yang timbul mengenai kinerja karyawan dikarenakan kepemimpinan yang dirasakan dari masing-masing karyawan kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepemimpinan dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Responden dari penelitian sebanyak 75 karyawan pada hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, 2) Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali, 3) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan.

Mohammad Sulchan (2007), “Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri Semarang”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, Untuk dapat memperoleh data yang mendalam dari fokus penelitian ini maka dipergunakan pendekatan penelitian kualitatif. Data yang diperoleh dalam

penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data utama dan data pendukung. Data utama diperoleh dari para informan yaitu mereka yang terlihat secara langsung dalam kegiatan. Sedangkan data pendukung adalah data yang bersumber pada dokumen yang berupa foto, catatan, rekaman, gambar, dan lain-lain. Sumber data dalam penelitian yaitu penyelenggara (Kepala BLKI, Ka Sub Bag Tata Usaha, Kasi Penyelenggara Pelatihan, Kasi Pengembangan dan Pemberdayaan, Kasi Pemasaran dan Informasi), instruktur 1 (satu) orang setiap jurusan, maupun siswa pelatihan yaitu 1 (satu) orang setiap jurusan, sedangkan sumber data adalah berupa dokumen, peralatan pelatihan, hasil praktek, gambar, dan lain-lain.

Lenny Evanita (2013) “disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan kinerja karyawan RSUD Lubuk Sikapung” penelitian ini menggunakan RSUD Lubuk Sikapung adalah layanan kesehatan naungan kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat bertipe C yang bertugas melayani masyarakat dibidang kesehatan. Salah satu masalah yang dihadapi manajemen adalah masih rendahnya kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor penyebab, antara lain disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan. Untuk menganalisa masalah tersebut, maka digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Penelitian ini dilakukan pada 102 orang responden dengan sampel jenuh (metode sensus). Tujuan penelitian ini untuk menganalisa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan. Yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisa diantara variabel kinerja karyawan di RSUD Lubuk Sikapung. Dari hasil uji regresi didapatkan variabel pelatihan (X3) memiliki nilai beta yang paling besar yaitu 0,376 dengan signifikansi 0,000 selanjutnya gaya kepemimpinan (X2) dengan nilai beta 0,282 dengan signifikansi 0,001. Nilai R Square menunjukkan nilai 0,605 atau 60,50% hal tersebut bisa diartikan bahwa 60,50% kinerja karyawan di RSUD Lubuk Sikapung dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan. Sisanya sebesar 39,50% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Penelitian Andi Kamrida (2016) berjudul “Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Lembaga Penjamin Mutu

Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” Jurusan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar, tahun 2016, Penelitian ini mengkaji tentang penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden 167 dengan sampel 50 orang, penelitian ini menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan, gambaran kinerja pegawai, serta ditinjau dari indikator pengetahuan tentang pekerjaan. Kerja sama, prakarsa atau inisiatif, disiplin atau keteraturan kerja, sedangkan untuk penelitian yang akan dibahas adalah tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Kc Bandar Jaya yang mana mengkaji tentang penelitian kuantitatif deskriptif terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 34 orang

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penulis
1	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey	Sama-sama meneliti pelatihan dengan kinerja	Disini peneliti menggunakan penelitian 2 arah (hubungan) sedangkan peneliti terdahulu menggunakan penelitian satu arah (pengaruh)	Penulis mengkaji dari penelitian terdahulu karena adanya persamaan tentang pelatihan maka penulis bisa membandingkan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu
2	Kontribusi Etos Kerja Islami dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Madrasah	Sama-sama meneliti tentang pelatihan dan	Disini peneliti meneliti kepada kinerja tenaga	Penulis mengkaji dari penelitian terdahulu

	Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-kota Padang Panjang	kinerja di suatu lembaga	administrasi, peneliti terdahulu meneliti kinerja guru	mengambil teori dari kinerja karena berkaitan penelitian yang penulis teliti
3	Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akutansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal	Sama-sama meneliti tentang Pelatihan dan kinerja	Penulis meneliti dengan populasi se-provinsi sedangkan peneliti terdahulu meneliti populasi se-kabupaten	Penulis mengkaji dari penelitian terdahulu mengambil perbandingan populasi yang lebih menyeluruh.
4	Manajemen Pelatihan Keterampilan Bagi Narapidana Di Rumah Tahanan Klas 1 Surabaya	Sama-sama meneliti tentang Pelatihan	Penulis meneliti tentang pelatihan administrasi sedangkan penelitian terdahulu meneliti tentang pelatihan keterampilan	Penulis mengkaji dari penelitian terdahulu adanya persamaan tentang pelatihan keterampilan dalam pengembangan keterampilan di skripsi penulis

5	Manajemen Diklat yang Efektif (Studi Kasus di Balai Diklat Keluarga Berencana Nasional Malang)	Sama-sama melakukan penelitian di balai diklat	Penulis meneliti tentang hubungan dua arah variable X dan variable Y sedangkan peneliti terdahulu Fokus kepada manajemen pelatihan yang efektif	Penulis mengkaji dari penelitian terdahulu tentang teori yang bisa diambil untuk melaksanakan pelatihan yang efektif
6	Pengelolaan Pelatihan Kewirausahaan Sebagai Sistem Pembelajaran dalam Persiapan Masa Pensiun	Sama-sama meneliti tentang manajemen pelatihan	Penulis meneliti tentang pelatihan administrasi sedangkan peneliti terdahulu meneliti tentang pelatihan kewirausahaan	Penulis mengkaji dari penelitian terdahulu mengambil teori tentang pelatihan untuk memperkuat teori di skripsi penulis
7	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada	Sama-sama meneliti tentang pelatihan dan kinerja	Penulis meneliti melakukan penelitian dengan dua	Penulis mengkaji dari penelitian terdahulu mengambil

	Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali		variabel sedangkan peneliti terdahulu menggunakan tiga variabel.	perbandingan variabel yang sesuai untuk digunakan di skripsi penulis
8	Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri Semarang	Sama-sama meneliti tentang pelatihan dan dilaksanakan di balai pelatihan	Penulis meneliti tentang hubungan dua arah variable X dan variable Y sedangkan peneliti terdahulu Fokus kepada manajemen pelatihan yang dilaksanakan.	Penulis mengkaji dari penelitian terdahulu adanya perbedaan dalam penggunaan teori yang dipakai antara hubungan dan pengaruh untuk mengetahui tingkat signifikansi penelitian
9	disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan kinerja karyawan RSUD Lubuk Sikampung	Sama-sama meneliti tentang pelatihan dan kinerja di suatu lembaga	Penulis meneliti tentang pelatihan administrasi, sedangkan peneliti terdahulu	Penulis mengkaji dari penelitian terdahulu adanya perbedaan factor yang mempengaruhi

			meneliti tentang pengaruh yang paling dominan dari disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan terhadap kinerja karyawan.	kinerja maka penulis bisa membandingkan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu
10.	Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Sama-sama meneliti tentang pelatihan dan kinerja	Penulis meneliti di balai pelatihan, sedangkan peneliti terdahulu meneliti di balai penjamin mutu	Penulis mengkaji teori yang digunakan oleh peneliti terdahulu tentang pelatihan dan kinerja untuk menjadi perbandingan dari skripsi penulis.