

**SKRIPSI**

**ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PRINDUSTRIAN  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

***ANALYSIS OF THE IMPACT OF EDUCATION AND TRAINING ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DINAS PRINDUSTRIAN  
PROVINCE OF WEST NUSA TENGGARA PROVINCE***

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram



Oleh :

**RINI KURNIATI**  
**NIM. 216120109**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PRINDUSTRIAN  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

**OLEH :**

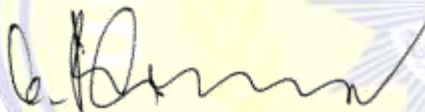
**RINI KURNIATI**  
**216120109**

Skripsi ini saya susun dalam rangka memenuhi dan melengkapi persyaratan untuk meraih Gelar Sarjana (S1) pada Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram

Telah Mendapat Persetujuan Pada Tanggal, 01 Februari 2021

Menyetujui

**Dosen Pembimbing I**



**Drs. H. Abdurahman, MM**  
**NIDN. 0804116101**

**Dosen Pembimbing II**

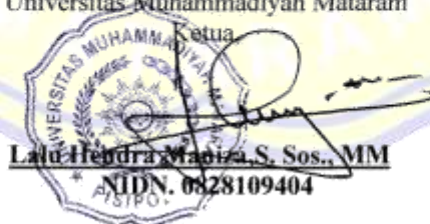


**Anji Saleh, Sos., M.I.Kom.**  
**NIDN. 0831128310**

Menyetujui,

Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram

Ketua



**Lulu Hendra Maulana S. Sos., MM**  
**NIDN. 0828109404**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PRINDUSTRIAN  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

OLEH :

**RINI KURNIATI**  
216120109

Tekah dipertahankan Dalam Ujian Skripsi Pada tanggal 04 Februari 2021 dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Kelulusan

Tim Penguji

**Drs. H. Abdurahman, MM**  
NIDN. 0804116101

**Amin Saleh, Sos., M.I. Kom.**  
NIDN. 0831128310

**Dr. H. Muhammad Ali, M.Si.**  
NIDN. 0806066801

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis

**Lalu Hendra Maniza, S. Sos., MM**  
NIDN. 0828109404

Mengesahkan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram  
Dekan,

**Dr. H. Muhammad Ali, M.Si.**  
NIDN. 0806066801

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rini Kurniati

NIM : 216120109

Alamat : Pagesangan Barat

Bahwa skripsi yang berjudul "**Analisis Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Prindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat**". Adalah benar hasil karya saya. Dan apabila terbukti skripsi ini merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain (plagiat), maka Gelar Sarjana yang saya sandang, dapat dicabut kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya penuh rasa tanggungjawab atas segala akibat hukum

Mataram, 04 Februari 2021  
Yang membuat pernyataan,



**Rini Kurniati**  
**NIM: 216120109**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
**UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. K.H.Ahmad Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat  
 Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906  
 Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN BEBAS  
 PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rini KURNIATI  
 NIM : 216120109  
 Tempat/Tgl Lahir : 01-07-1998  
 Program Studi : ADM. BISNIS  
 Fakultas : F.SIPOL  
 No. Hp : 082342308707  
 Email : latyri1103@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis\* saya yang berjudul :

Analisis dampak pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di dinas perindustrian provinsi nusa tenggara barat.

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 116%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis\* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 22-09.....2021  
 Penulis



Rini Kurniati  
 NIM. 216120109

Mengetahui,  
 Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.  
 NIDN. 0802048904

\*pilih salah satu yang sesuai



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
**UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. K.H.Ahmad Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat  
 Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906  
 Website : <http://www.lh.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
 PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rini Kurniaty  
 NIM : 216120109  
 Tempat/Tgl Lahir : 01-07-1998  
 Program Studi : ADM. BSNIS  
 Fakultas : F.SIPOL  
 No. Hp/Email : 082342303709  
 Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI  Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
 KINERJA KARYAWAN DI DAERAH PERINDUSTRIAN PROVINSI  
 NUSA TENGGARA BARAT

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 22-09-.....2021  
 Penulis

Mengetahui,  
 Kepala UPT Perpustakaan UMMAT



RINI KURNIATY  
 NIM. 216120109

Iskandar, S.Sos.,M.A.  
 NIDN. 0802048904

## MOTTO

**Keberanian akan membuka banyak pintu**



## HALAMA PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim sebagai awal setiap memulai pekerjaanku sembah sujud serta puji dan syukurku pada rahmat Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kepada ayahanda tercinta yamin dan ibunda tercinta fatmah serta bibiku saudara kandung dari mama yang selalu mendoakan, meberikan motivasi dan dukungan moril maupun materil tanpa lelah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai harapan.
2. Kepada saudaraku syaiful dan suci ramdhani yang selalu memberikan semangat serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada keluarga tercinta , terima kasih telah memberikan do'a dan semangat, semoga kita semua menjadi orang berguna.
4. Kepada teman ku cumit-cumit ku, yayuk, rio, mitha, athun, nia, ilmi, fitry, fani dan sepupu ku dina oktaviana, terimah kasih kalian yang slalu memberikan do'a dan dukungan serta motivasi yang tiada hentinya. Terima kasih sudah menerima ku menjadi sahabat.
5. Kepada teman-teman seperjuangan Administrasi Bisnis
6. Kepada organisasi ku tercinta KSR PMI Unit UMMAT yang telah mendidik dan meberinkan banyak cerita dan pengalaman terima kasih .
7. Kepada seluruh sahabat satu almamater tercinta Universitas Muhammadiyah Mataram.



## RIWAYAT HIDUP



Rini Kurniati di lahirkan di Bima kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat, 01-07-1998 sebagai putri kedua dari tiga (3) bersaudara, ayahanda bernama yamin dan bunda bernama Fatmah.

Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar (SD) di SDN 05 HU'U pada tahun 2009, sekolah menengah pertama (SMP) di SMPN 01 HU'U pada tahun 2013, sekolah menengah atas (SMA) di SMAN 01 HU'U Pada tahun 2016 , Penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi di salah satu Universitas Muhammadiyah Mataram mengambil jurusan ADMINISTRASI BISNIS (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik).

Tahun 2021 melaksanakan tri darma perguruan tinggi yaitu, kuliah kerja profesi dan akhirnya penulis dapat menyelesaikan program studinya selama 4 tahun.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini, izinkan saya menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dekan fakultas ilmu social dan ilmu politik Universitas Muhammadiyah mataram Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M. Si.
2. Wakil dekan 1 fakultas ilmu social dan ilmu politik Universitas Muhammadiyah Mataram Bapak Dedy Iswanto, S. T., MM Ddan Wakil Dekan 2 Amin Saleh, S. Sos, M. Si.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza,S. Sos., MM selaku ketua program studi ilmu Administrasi Bisnis Fisipol Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak selaku Seketaris program studi ilmu Administrasi Bisnis Fisipol Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Bapak Drs. H. Abdurahman, MM selaku dosen pembibing utama yang telah memberikan banyak waktu luang untuk proses bimbingan, pengarahan, saran-saran, serata koreksi dalam proses penyusunan Skripsi ini.
6. Bapak Amin Saleh,Sos.,M.I.Kom selaku dosen pembibing kedua saya yang telah memberikan banyak waktu luang untuk proses bimbingan, pengarahan, saran-saran, serata koreksi dalam proses penyusunan Skripsi ini.
7. Yang penulis cintai dan hormati, yakni kepada kedua orang tua (bapak yamin dan Ibu Fatmah) yang sudah bersusah paya mendukung saya dan selalu memberi motivasi tiada hentinya.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan dan menyelesaikan skripsi ini.

Mataram , 4 agustus 2021

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam. Shalawat serta salam semoga tercurahkan bagi kekasihnya Muhammad SAW, beserta keluarga yang mulia, sahabatnya tercinta dan pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

Skripsi ini berjudul **“Analisis Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat ”**.

Dalam penyelesaian skripsi ini penyusun telah banyak mendapatkan bantuan moril dan material yang tidak ternilai. Untuk itu pada kesempatan ini, penyusun mengucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada:

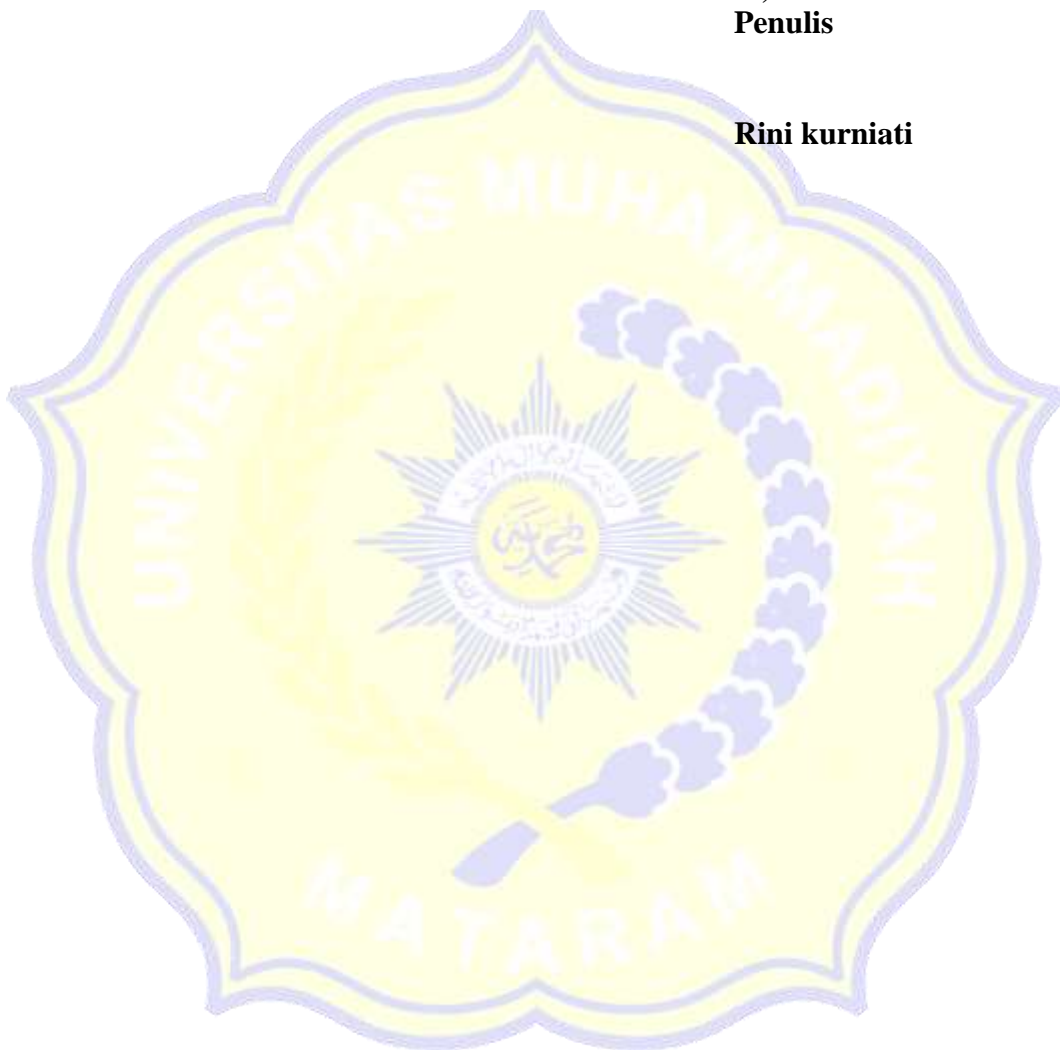
1. Bapak Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad. Ali. M. SI. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S. Sos., MM selaku Ketua Program Studi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
4. Bapak Drs. H. Abdurahman, MM. Selaku Dosen Pembimbing I
5. Bapak Amin Saleh, Sos., M.I.Kom. selaku Dosen Pembimbing II
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Administrasi Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu yang tidak ternilai hingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penyusun menyadari dalam penyusunan skripsi masih terdapat kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan selanjutnya.

**Mataram, 17 Januari 2021**

**Penulis**

**Rini kurniati**



**ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PRINDUSTRIAN  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT)**

Rini Kurniati <sup>1</sup>, Drs. H. Abdurahman, MM <sup>2</sup>, Amin Saleh, Sos., M.I. Kom <sup>3</sup>  
Mahasiswa <sup>1</sup>, Pembimbing Utama <sup>2</sup>, Pembimbing Pendamping <sup>3</sup>  
Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat dan faktor apa saja yang menghambat peningkatan kinerja karyawan dalam kualitas sumber daya manusia di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif, dengan. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan 3 tahap yaitu sebagai berikut reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak pendidikan dan pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas kerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara menunjukkan dampak yang baik bagi karyawannya seperti sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan. Karyawan yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Sedangkan indicator pendidikan dan pelatihan yaitu: (a) tetapkan kebutuhan, (b) penentuan tujuan materi, (c) metode pendidikan dan pelatihan, (d) evaluasi pendidikan dan pelatihan, dan indikator kinerja karyawan yaitu: (a) kualitas kerja, (b) kuantitas kerja, (c) ketepatan waktu, (d) efektivitas biaya. Sedangkan faktor penghambat meliputi ketersediaan anggaran, ketersediaan sarana dan prasarana

***Kata kunci: Dampak pendidikan dan pelatihan, Kinerja karyawan,***

**ANALYSIS OF THE IMPACT OF EDUCATION AND TRAINING ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN INDUSTRIAL DEPARTMENT OF  
WEST NUSA TENGGARA PROVINCE**

Rini Kurniati<sup>1</sup>, Drs. H. Abdurahman, MM<sup>2</sup>, Amin Saleh, Sos., M.I.Kom<sup>3</sup>  
Student<sup>1</sup>, First Consultant<sup>2</sup>, Second Consultant<sup>3</sup>  
Business Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences  
Muhammadiyah University of Mataram

**ABSTRACT**

This study aims to determine the impact of education and training on improving employee performance at the West Nusa Tenggara Province Industry Office and what factors impede employee performance in the quality of human resources at the West Nusa Tenggara Province Industry Office. In qualitative research, the researcher's method of investigation. Observation, interviews, and documentation are examples of data collecting approaches. This study's data analysis was divided into three stages: data reduction, data display, and conclusion. This study indicates that the impact of education and training on increasing work productivity of the employees of the Industry Office of Nusa Tenggara Province shows a good effect on employees' attitudes, behavior, skills, and knowledge. Employees who have participated in educational and training programs have improved their talents and abilities, allowing them to perform more successfully and efficiently. While the education and training indicators are: (a) determining needs, (b) determining material objectives, (c) education and training methods, (d) education and training evaluation, and employee performance indicators, which are: (a) work quality, (b) quantity of work, (c) timeliness, and (d) cost-effectiveness. Budget constraints, as well as the availability of facilities and infrastructure, are all obstacles.

**Keywords:** Impact of education and training, employee performance,

MENGESAHKAN  
SEMUA FOTO COPY SESUAI ABLUKA



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGATAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Pendidikan Dan Pelatihan.....	11
2.2.1 Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan.....	12
2.2.2 Tujuan Dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan .....	14
2.2.3 Pentingnya Pendidikan Dan Pelatihan.....	15
2.2.4 Dimensi Dan Indikator Pendidikan Dan Pelatihan.....	15
2.3 Kinerja .....	16

2.3.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.3.2	Penilaian kinerja .....	18
2.3.3	Evaluasi Penilaian kinerja .....	20
2.3.4	Dimensi dan Indikator Kinerja .....	21
2.4	Kerangka berpikir .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Metode Yang Digunakan .....	25
3.2	Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	25
3.3	Fokus Penelitian.....	25
3.4	Jenis Data.....	25
3.5	Teknik pengumpulan Data.....	27
3.6	Tekhnik Penentu Narasumber..	29
3.7	Teknik Analisis Data .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4,1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	31
4,2	Hasil Penelitian.....	37
4.3	Pembahasan .....	53
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5,1	Kesimpulan .....	60
5.2	Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari waktu ke waktu membuat persaingan di bidang pekerjaan semakin ketat, dan pekerjaan sangat menentukan pelatihan. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dari pembangunan manusia secara menyeluruh. Karena manusia merupakan tujuan akhir dari segala upaya pembangunan, baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat. Masyarakat perlu waspada dan siap untuk melakukan berbagai tugas dan tanggung jawab yang perlu dilakukan agar setiap organisasi atau lembaga memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi untuk membangun organisasi atau lembaga ke arah yang lebih baik. Menurut Tika dkk. (2006:121), sebagai akibat dari fungsi/kegiatan kerja seseorang atau kelompok dalam organisasi, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kriteria keberhasilan suatu organisasi atau organisasi, dan untuk mencapai tujuan terbaik dari organisasi atau organisasi, manajer harus dapat fokus pada keterampilan interpersonal. Antar pegawai/karyawan tentunya hal ini akan menimbulkan pelatihan dan motivasi pegawai, sehingga pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, serta dapat mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau organisasi tersebut.

Manajemen personalia pada hakikatnya meliputi langkah-langkah perencanaan, pembuatan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang baik untuk memimpin orang-orang tersebut secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena kualitas internal perusahaan dan perilaku manusia, perusahaan dapat berkembang atau hancur.

Perusahaan mengejar tujuan perusahaan, termasuk karyawan yang berkinerja baik. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi yang menarik bagi karyawan dan harapan untuk mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, ketika karyawan berkinerja buruk dan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sulit atau tidak mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Dampak kinerja karyawan sangat penting bagi perkembangannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2005:27), antara lain kepuasan karyawan, keterampilan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Semua faktor ini harus berdampak, tetapi beberapa faktor mendominasi, beberapa tidak. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja Dinas Perindustrian Nusa Tenggara Barat.

Salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah upaya untuk mencapai motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan eksternal (pemuasan kebutuhan dasar, pangan, sandang, perumahan yang layak, dan lingkungan yang layak) dan kebutuhan internal (keinginan karyawan). ). Posisikan diri Anda). Di tempat kerja yang memuaskan). Harus kita sadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi pegawai atau bekerja dalam suatu organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, atau dengan kata lain kebutuhan finansial dan kebutuhannya diakui oleh masyarakat. Dengan membayar upah dan gaji secara teratur, ini berarti memastikan "keamanan ekonomi" dia dan keluarganya di mana dia bergantung, serta pengembangan karirnya, yang merupakan kondisi yang diperlukan untuk mengaktifkan keterampilan dan potensinya.

Motivasi kerja eksternal dan internal yang lebih baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Ketika produktivitas tenaga kerja tinggi, biaya staf per unit produksi dan bahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tentang pekerja, dan mereka dapat mempengaruhi cara mereka bekerja. Lingkungan kerja perusahaan sangat penting bagi manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di dalam perusahaan, namun lingkungan kerja berdampak langsung pada karyawan yang melakukan proses produksi. Menyediakan karyawan dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja. Di sisi lain, lingkungan kerja

yang tidak tepat akan menyebabkan penurunan kinerja dan pada akhirnya menyebabkan penurunan motivasi karyawan.

Memberikan imbalan yang layak kepada karyawan, baik berupa uang maupun imbalan. Upaya pemenuhan kebutuhan tersebut berupa mendorong setiap karyawan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan, dan karyawan yang puas dengan pekerjaannya dapat memperoleh imbalan yang sesuai. Ini berarti bahwa mereka tidak hanya dapat memperoleh imbalan uang (materi), tetapi mereka juga dapat meningkatkan status profesional mereka dan memiliki kesempatan untuk memperoleh kebahagiaan dengan meningkatkan status mereka secara tepat. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat dan semangat karyawan untuk melaksanakan tugas.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, Dinas Perindustrian Provinsi NTB telah memenuhi Peraturan Gubernur NTB Nomor 53 sejak tahun 2008. Tahun 2016 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis dan Unit Pelaksana Teknis Kanwil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat, Rekrutmen pegawai tergantung pada pendidikan sebelumnya dari pegawai yang bersangkutan, terbagi atas 8 (delapan) unit usaha sebagai sekretaris, 3 (tiga) bidang teknis dan 1 (satu) sampai 1 (satu) bidang usaha. Upaya peningkatan sumber daya manusia akan terus maju sesuai dengan tuntutan perkembangan yang terjadi, karena kualifikasi sumber daya manusia harus efektif, berdaya saing dan berdaya saing agar dapat beradaptasi secara wajar dengan dinamika

sosial dunia yang mengglobal.

Kapasitas sumber daya manusia telah ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya setiap tahun, serta disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan dan anggaran saat ini. Apalagi di era otonomi daerah saat ini, kita terus mendorong peningkatan kualitas dan peningkatan sumber daya. Upaya peningkatan mutu meliputi keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan, kursus/panduan teknis dan nonteknis, dan kursus pelatihan lainnya yang menunjukkan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

Jumlah SDM atau robot yang dimiliki oleh Dinas Perindustrian NTB sebanyak 65. Untuk lebih jelasnya lihat tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Jumlah Pegawai Pada Dinas Perindustrian Menurut tingkat pendidikan dan Golongan sampai dengan tahun 2017

URAIAN	TINGKAT PENDIDIKAN						J	PANGKAT/ GOLONGAN			
	S2	S1	AKM	SLTA	SLTP	SD		G4	G3	G2	G1
<b>Eselon II</b>	<b>1</b>	-	-	-	-	-	<b>1</b>	<b>1</b>	-	-	-
<b>Eseleon III</b>	<b>5</b>	-	-	-	-	-	<b>5</b>	<b>5</b>	-	-	-
<b>Eseleon IV</b>	-	<b>11</b>	-	-	-	-	<b>11</b>	-	<b>11</b>	-	-
<b>Fungsional Tertentu</b>	-	<b>11</b>	-	-	-	-	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	-	-
<b>Fungsional Umum</b>	-	<b>28</b>	-	-	-	-	<b>28</b>	-	<b>12</b>	<b>16</b>	-
<b>Fungsional Umum CPNS</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>PTT</b>	-	<b>1</b>	-	-	-	-	<b>1</b>	-	-	<b>-1</b>	-
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	-	-	-	-	<b>57</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	-

Sumber: Dinas Perindustrian *Prov. NTB*

Melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang berlangsung selama satu tahun atau lebih, dampak pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Nusa Tenggara Barat dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat, dikarenakan beberapa gejala pegawai pada saat melaksanakan tugas pokoknya, produktivitas kerja pegawai belum dapat terwujud dengan baik, yaitu:

1. Relatif rendahnya semangat dan etika profesi pegawai mengakibatkan sebagian pegawai sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak dapat menyelesaikan tugas pokoknya.
2. Masih adanya pegawai yang sering tidak masuk kantor sehingga mengganggu pelaksanaan tugas pokoknya.
3. Pelatihan pegawai masih kurang, sehingga setelah proses kerja selesai, masih ada pegawai yang kurang memahami tugasnya.

Faktor-faktor tersebut mencerminkan kurangnya investasi departemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan semangat karyawan, seperti memastikan kemajuan profesional karyawan, serta meningkatkan pendapatan dan lingkungan kerja, terutama menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Penulis sedang melakukan penelitian dengan judul: **ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PRINDUSTRIAN PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Nusa Tenggara Barat?
2. Faktor-faktor apa saja yang melatarbelakangi dan menghambat peningkatan kualitas kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Nusa Tenggara Barat?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Memperluas pengetahuan dan pemahaman tentang kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi NTB.
2. Menentukan faktor-faktor yang mendorong dan menghambat peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi NTB.
3. Mendorong dan mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja yang memadai.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini digunakan dalam praktek sebagai bahan masukan bagi Dinas Perindustrian NTB untuk mengetahui seberapa besar penambahan tenaga kerja personil dan peralatan, kemudian dijadikan dasar untuk perbaikan material dan perbaikan kedepannya.

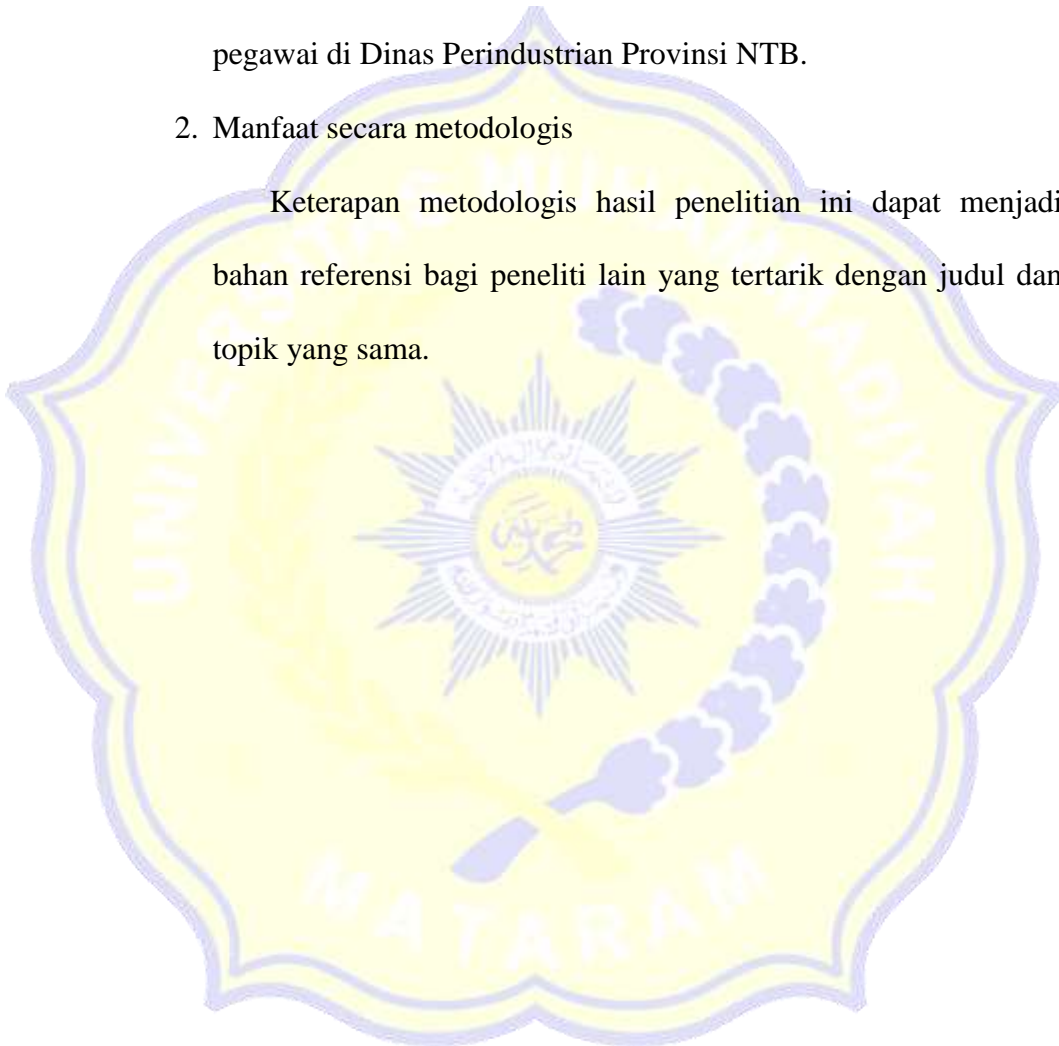
#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

##### **1. Manfaat Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat menambah atau menambah wawasan dan pengetahuan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pelatihan dan pendidikan berkelanjutan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi NTB.

##### **2. Manfaat secara metodologis**

Keterapan metodologis hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik dengan judul dan topik yang sama.





## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian tentunya tidak terlepas dari penelitian peneliti sebelumnya, tujuannya untuk memperkuat hasil penelitian peneliti dan membandingkannya dengan hasil penelitian sebelumnya. Berikut ringkasan hasil penelitian peneliti sebelumnya untuk dijadikan acuan dalam melakukan penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	metode	Hasil penelitian
1.	Mei ingatan laoli (Jakarta, 2015)	Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota gunungsitoli	Variable dependen: kinerja pegawai (Y) Independen: pendidikan dan pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2)	Metode penelitian kuantitatif	Hasil uji validitas, skor total masing-masing pertanyaan valid dan semua pertanyaan internal memiliki koreksi yang lebih tinggi, dimana nilai r hitung > r tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 30$ adalah 0,361. Kesimpulan yang dapat diambil dari hal ini adalah semua permasalahan mengenai lingkungan kerja telah dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk pengumpulan data.
<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif, namun penelitian ini tidak menggunakan penelitian kuantitatif.</p> <p><b>Persamaan :</b> Di antara variabel penelitian, kinerja, pendidikan, dan pelatihan semuanya dibahas.</p>					
2.	Septin ambar aulia (semarang 2016)	Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas	Variable dependen: produktivitas kerja (Y) Independen: pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan	Metode penelitian kuantitatif	Hasil uji regresi menunjukkan nilai adjusted R-squared sebesar 0,581. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel produktivitas kerja (Y)

		kerja karyawan (pada PT inti sukses garmino, semarang)	motivzsi kerja (X3)		dapat dijelaskan oleh 58,1% dari variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan motivasi kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 41,9%, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.
<p><b>Perbedaan :</b> Pada penelitian sebelumnya, variabel penelitian membahas produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian ini membahas peningkatan kinerja karyawan.</p> <p><b>Persamaan :</b> Penelitian bersama tentang dampak pendidikan dan pelatihan.</p>					
3.	<b>Lyly yani (Jakarta 2015)</b>	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil Negara didinas pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah (DPKKD) kabupaten simeuue jakarta	Variable dependen: kinerja pegawai (Y) Independen: pendidikan dan pelatihan (X)	Metode penelitian kuantitatif	Kemudian membandingkan hasil perhitungan koreksi torsi produk Pearson dengan tabel nilai torsi produk r, dan kemudian menjelaskan, jika r hitung > r tabel, hasil antara yang dianggap valid.
<p><b>Perbedaan :</b> Studi sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan penelitian ini tidak menggunakan metode penelitian kuantitatif.</p> <p><b>Persamaan :</b> Kedua belah pihak ingin mengetahui bagaimana pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja.</p>					

## 2.2 Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja mesin, terutama untuk meningkatkan tingkat profesional keterampilan manajemen dan keterampilan manajemen (leadership skills). Seperti yang disebutkan Notoatmodjo (2010; 4). Dalam rangka meningkatkan kualitas keterampilan, berpikir dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan, pendidikan dan pelatihan, hal tersebut yang paling utama.

Pendidikan adalah kegiatan usaha yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan umum, termasuk teori-teori untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan kegiatan pencapaian tujuan. Dan pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja melalui pengetahuan praktis dan menerapkannya untuk mencapai tujuan.

### **2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Menekankan keterkaitan antara upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pekerja dan kebutuhan organisasi pekerja untuk melatih pekerja. Karena melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, seharusnya membantu pegawai mencapai jenjang yang lebih tinggi dalam hal struktur/tingkat kepegawaian dan kemajuan organisasi, serta menciptakan keselarasan bagi kepentingan pegawai di seluruh organisasi.

Secara lebih rinci para ahli terkait dengan pentingnya pendidikan dan pelatihan mendefinisikan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

Pendidikan adalah segala sesuatu untuk mengembangkan kepribadian dan kecakapan fisik dan mental manusia seumur hidup baik di dalam maupun di luar sekolah untuk mengembangkan masyarakat adil dan makmur yang bersatu dan selalu seimbang. Meskipun pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, tetapi melibatkan proses pembelajaran untuk memperoleh dan

meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan dalam waktu yang relatif singkat, dan mengadopsi metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Menurut Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974 tentang Pelaksanaan Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972, disebutkan bahwa pendidikan adalah segala upaya yang dilakukan untuk memajukan kepribadian dan mengembangkan kemampuan jasmani dan rohani manusia Indonesia sepanjang hayat, baik lahir maupun batin. lahiriah sebagai suatu kemapanan Bagian dari kesatuan dan masyarakat Indonesia yang berdasarkan Pancasila, adil dan makmur. Olahraga merupakan bagian penting dari pendidikan. Dalam waktu yang relatif singkat, dengan menggunakan metode yang menempatkan praktik di atas teori, mempelajari proses memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan.

Menurut Siagian sodang (2010: 175) Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar yang mentransfer pengetahuan dari satu orang ke orang lain menurut standar yang telah ditetapkan. Pada saat yang sama, pelatihan Fandy Ciprono dan Anastasia Diana (1996) akan bersifat filosofis dan teoritis, meskipun pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pengembangan.

### 2.2.2 Tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan

Menurut Mangkunegara (2012:45), tujuan umum diklat PNS dan pendidikan berkelanjutan adalah:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan pikiran.
2. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan penyediaan perencanaan personalia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Mempromosikan pengembangan perwira.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:170), tujuan diklat dan pendidikan berkelanjutan adalah:

1. Mengumpulkan pengetahuan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
2. Mengembangkan keterampilan/pengetahuan profesional untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan efisien.
3. Menumbuhkan/mengubah sikap, sehingga tercipta kemauan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan manajer (manajer).

Simamora (2007:29) menyebutkan manfaat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang dibutuhkan karyawan untuk memenuhi standar kinerja tertentu.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih

menguntungkan.

4. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
6. Mendukung peningkatan dan pengembangan pribadi karyawan.

### **2.2.3 Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan**

Pada umumnya setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan yang sesuai. Penelitian ini berkaitan dengan efek dari pelatihan yang memadai dan pendidikan berkelanjutan. Penelitian ini membahas tentang dampak pelatihan dan pendidikan berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja pegawai jasa industri.

### **2.2.4 Dimensi dan Indikator Pendidikan dan Pelatihan**

Untuk menyukseskan pelatihan, ada beberapa pendapat ahli, seperti pendapat Marihot 2017 (dalam tesis Lyly 2015:23), beliau mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki empat dimensi, yaitu;

1. Identifikasi kebutuhan
2. Tujuan materi diklat
3. Metode diklat umum dan vokasi
4. Evaluasi diklat umum dan vokasi

Kemudian pernyataan Serdarmayanti tahun 2007 (dalam makalah Lyly, 2015:23) menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki empat dimensi dan indikator, antara lain:

1. Penetapan kebutuhan pendidikan dan pelatihan
2. Tujuan dan kebutuhan pendidikan
3. Isi pelatihan
4. Prinsip-prinsip belajar mengajar.

Berdasarkan pendapat kedua ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, penetapan tujuan pendidikan dan pelatihan, metode pendidikan dan pelatihan, isi proyek pendidikan dan pelatihan, prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan. pendidikan dan pelatihan, pembelajaran dan evaluasi pendidikan dan pelatihan, gunakan teori.

### **2.3 Kinerja**

Prestasi adalah keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Menurut Mangkunegara (2012: 67), kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas tugas yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Wilson (2012:231), kinerja adalah hasil kerja seseorang menurut persyaratan pekerjaan (lamaran).

#### **2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja**

- a. Efektifitas dan efisiensi

Ketika suatu tujuan akhirnya dapat dicapai, kita dapat mengatakan bahwa kegiatan itu efektif, tetapi ketika hasilnya tidak dicari, kegiatan itu akan mengevaluasi pentingnya hasil yang diperoleh.

Meskipun efektif, itu akan membawa kepuasan, yang disebut tidak efisien. Sebaliknya, jika hasil yang dicari tidak penting atau tidak relevan, kegiatan tersebut efektif (Prawirosentono, 1999: 27).

b. Otoritas (wewenang)

Wewenang adalah sifat organisasi formal yaitu seorang anggota organisasi menginformasikan atau mengatur anggota lain untuk melaksanakan kegiatan kerja berdasarkan kontribusinya (Prawirosentono, 1999: 27). Apa yang kamu lakukan? Bisa di organisasi.

c. Disiplin

Disiplin mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku (Prawirosentono, 1999: 27), jadi disiplin pegawai mencakup kegiatan yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap kontrak kerja yang ditandatangani dengan organisasi tempatnya bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam menghasilkan ide-ide untuk merencanakan hal-hal yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

### 2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang teratur. Berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan atau ditugaskan kepada mereka, secara sistematis mengevaluasi kinerja karyawan atau sumber daya manusia.



Ini mencakup evaluasi terhadap semua rencana dan kegiatan proyek yang dilakukan oleh pemerintah daerah selama periode tertentu.

Menurut Wilson (2012:231), penilaian kinerja adalah “suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengevaluasi atau mengevaluasi keberhasilan karyawan dalam memenuhi tugasnya.

Sementara itu, menurut Mangkunegara (2012: 69), “Evaluasi kinerja pegawai adalah suatu proses dimana pimpinan perusahaan/fasilitas secara sistematis mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui berhasil tidaknya seorang pejabat serta mengetahui kekurangan dan kelebihan pejabat tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan acuan pengembangan pegawai, antara lain pengangkatan, promosi, pengisian jabatan, pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, serta penghargaan. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2010 tentang Penilaian Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Wilson (2012:233), kelebihan evaluasi kinerja adalah:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi
2. Pengembangan setiap orang dalam organisasi
3. Pemeliharaan sistem
4. Dokumentasi

Elemen-elemen yang akan dievaluasi saat melakukan layanan adalah:

1. Loyalitas

2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Taat
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Inisiatif

Pengukuran kinerja merupakan kegiatan yang mengevaluasi kinerja suatu organisasi berdasarkan indikator kinerja yang telah ditentukan. Inti dari evaluasi adalah membandingkan data aktual dengan standar yang ada. Mengenai data kinerja, mewakili komponen data kinerja, yaitu:

1. Pengetahuan kerja
2. Kemampuan kooperatif
3. Inisiatif
4. Disiplin dan aturan kerja
5. Penggunaan waktu
6. Tanggung jawab.

### **2.3.3 Evaluasi penelitian Kinerja**

Evaluasi kinerja yang dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara 2014 (dalam makalah Lyly, 2015: 34) adalah sebagai berikut;

1. Melakukan analisis kinerja masa lalu yang berkesinambungan dan teratur, termasuk kinerja pegawai dan kinerja organisasi.
2. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan karyawan melalui tinjauan keterampilan dan pengetahuan dan membantu mereka

mengembangkan keterampilan. Menurut penilaian kebutuhan pelatihan, proyek pelatihan dilaksanakan dengan cepat.

3. Menentukan tujuan kinerja masa depan dan menetapkan tanggung jawab individu dan tim sehingga pada periode berikutnya, jelas apa yang harus dilakukan karyawan, kualitas dan standar apa yang harus dicapai, serta sarana dan prasarana apa yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mencari calon karyawan yang berhak mendapatkan promosi, dan memberikan saran tentang sistem pendapatan dan sistem promosi lainnya berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan manajernya.

#### **2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Wirawan 2009 (dalam makalah Lyly Yanis, 2015:38), beberapa kriteria kinerja dapat digunakan untuk mengukur dimensi kinerja, antara lain:

1. Kualitas ( Quality )

Ini adalah sejauh mana proses atau hasil dari suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2. Kuantitas ( Quantity )

Output yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam unit moneter, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu ( Timeliness )

Di sini, aktivitas dapat diselesaikan atau mencapai hasil produksi pada awal waktu tertentu, menggabungkan hasil produk lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas biaya ( Cost effectiveness )

Ini adalah sejauh mana sumber daya organisasi seperti sumber daya manusia, sumber daya keuangan, teknologi, dan bahan baku dapat dimaksimalkan dalam hal menghasilkan keuntungan maksimum atau mengurangi kerugian.

5. Hubungan antar perseorangan ( interpersonal impact )

Ini adalah sejauh mana karyawan dapat mengembangkan rasa saling menghormati.

Indikator Kinerja.

Menurut Mangkunegara 2001, 75 (kertas lyly yani, Jakarta 2015), ada 4 ukuran untuk mengukur derajat pelaksanaan tujuan, yaitu:

1. Kualitas

Sejauh mana karyawan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan.

2. Kuantitas kerja

Berapa lama karyawan bekerja dalam sehari. Beban kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.

### 3. Kehandalan kerja

Sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara akurat dan tanpa kesalahan.

### 4. Sikap kerja

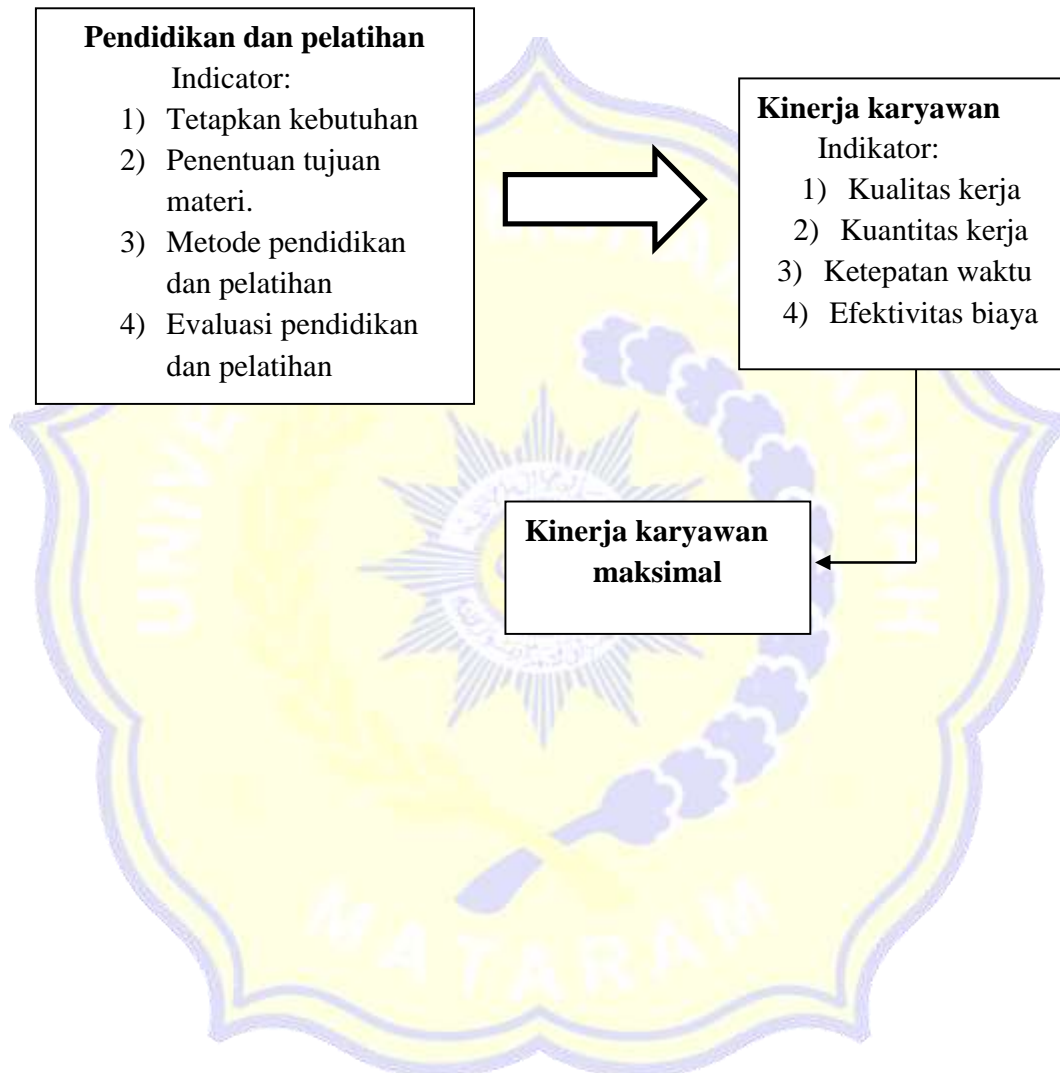
Kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan. Aspek psikologis yang termasuk didalamnya adalah:

- (1) Ketekunan kerja adalah kemampuan individu untuk mempertahankan produktivitas tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan aktivitas kerja tersebut.
- (2) Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.
- (3) Klasifikasi pekerjaan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan atau melakukan kegiatan secara sistematis.

## 2.4 Kerangka Berpikir

Akhir-akhir ini, kinerja menjadi istilah yang banyak digunakan dalam berbagai diskusi dan perbincangan, terutama dalam hal mempromosikan kesuksesan bisnis atau sumber daya manusia. Selain itu, di era persaingan pasar global, kemajuan informasi dan tuntutan kebutuhan pengguna jasa yang semakin tinggi, saat ini perusahaan menghadapi tantangan daya saing yang tinggi. Faktanya, kinerja perusahaan selalu menjadi topik hangat, karena tidak peduli organisasi mana itu, kinerja merupakan isu kunci untuk efektivitas atau kesuksesan organisasi. .

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Marihot 2017 untuk mengukur pendidikan dan pelatihan, sedangkan variabel kinerja karyawan menggunakan teori Wirawan tahun 2009.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif.

#### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perindustrian Mataram NTB. Kehadiran peneliti dalam melakukan penelitian berfungsi sebagai alat utama yang secara langsung melibatkan diri dalam topik penelitian selama periode penelitian yang ditentukan oleh penelitian.

#### **3.3. Fokus Penelitian**

Sugiono (2012:32) mengungkapkan bahwa fokus penelitian kualitatif bersifat holistik (menyeluruh dan tidak dapat dibagi-bagi), sehingga penelitian kualitatif didasarkan pada kondisi sosial secara umum, tempat (lokalitas), pelaku, dan lain-lain, untuk menentukan penelitiannya. (Aktor) dan sinergi kegiatan interaktif. Dalam penelitian ini, fokus penelitian ini adalah menganalisis dampak pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Nusa Tenggara Barat.

#### **3.4 Jenis Data**

Data kualitatif adalah data hasil wawancara dengan pemangku kepentingan, berupa presentasi lisan dengan penjelasan diskusi.

a. Data primer

Menurut Sugiyono (2012: 225), data mentah diperoleh secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpul data. Sumber utama adalah catatan wawancara yang diperoleh melalui wawancara penulis. Selain itu, penulis melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data berupa catatan tentang situasi dan kejadian. Data utama penelitian ini adalah hasil observasi dari industri jasa di Nusa Tenggara Barat.

No	Nama data	Sumber data	Metode pengumpulan data
1	Pendidikan dan pelatihan	Kepala dinas perindustrian	Wawancara mendalam
2	Peningkatan kinerja karyawan	Tenaga kerja	Wawancara mendalam

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan mendaftarkan dokumen perusahaan dan industri yang terkait dengan pembahasan penulis. Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat merupakan hasil pengelolaan lebih lanjut dari data asli dari wawancara dan observasi lapangan secara langsung. Penulis juga menggunakan data bekas dalam literatur dalam tinjauan literatur, dan penulis membaca literatur pada penelitian ini.



Data sekunder penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil observasi laporan tertulis berupa uraian subjek penelitian
2. Hasil dokumen disajikan dalam bentuk gambar, seperti gambar, gambar, dll.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang dipengaruhi oleh peneliti yang menggunakan metode pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk lebih jelasnya mengenai masing-masing penggunaan metode pengumpulan data tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Menurut Arikanto (2013:199), observasi adalah suatu teknik yang didasarkan pada pengalaman langsung, yang dapat dilihat dan diamati secara langsung oleh diri sendiri, kemudian merekam perilaku atau peristiwa dan kondisi fisik seperti yang terjadi pada kondisi yang sebenarnya. Lebih lanjut Sugiono (2012: 145) bahwa observasi adalah cara-cara sistematis menganalisis dan merekam perilaku dengan melihat atau mengamati secara langsung individu.

#### **2. Wawancara**

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dibangun makna ke dalam topik tertentu (Sugiyono 2012:231).

Dalam hal ini, metode wawancara yang digunakan adalah penelusuran wawancara langsung. Dengan informasi yang tersedia,

peneliti akan memaksimalkan untuk pengolahan data informasi dalam mengetahui apa saja yang harus dibutuhkan dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan wawancara peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah terstruktur secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data. Pedoman wawancara yang digunakan adalah garis besar masalah yang akan ditanyakan.

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode atau metode pengumpulan data yang diambil dari sumber dokumen untuk menemukan data tentang objek atau variabel yang berupa catatan, teks, buku agenda, dan lain-lain (Arikunto 2013; 240).

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data ketiga yang peneliti gunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dokumen adalah catatan peristiwa masa lalu. Dokumen dapat berupa tulisan (memoar, life history, cerita, biografi, peraturan, kebijakan), foto (foto, live photos, sketsa), atau karya monumental seseorang (Sugiono, 2012: 240).

Metode dokumentasi adalah pencarian data tentang objek atau variabel dalam bentuk catatan, teks, buku, surat kabar, majalah, prasasti, rapat, agen, dll. Metode dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data secara online, mempelajari buku sebagai referensi atau dokumen lain yang

berkaitan atau erat kaitannya dengan topik penelitian dan juga digunakan sebagai data sekunder dengan tujuan untuk memperjelas hasil pengamatan yang ada.

### **3.6 Teknik Penentu Narasumber**

Metode sourcing dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan purposeful sampling yaitu salah satu metode intensional sampling yaitu teknik pengambilan informan sesuai dengan keinginan peneliti karena sudah mengetahui letak tempat atau lokasi yang akan digunakan. sebagai target penelitian kualitatif dan informan adalah informan utama dan informan biasa. Ketika informan adalah seseorang yang dapat memberikan gambaran dan pemahaman tentang topik penelitian (Sugiyono, 2012; 218)

Informan atau narasumber kunci dan narasumber biasa.

1. Narasumber kunci adalah orang paling memahami permasalahan yang diteliti. Adapun yang di maksud sebagai narasumber kunci adalah KABID dinas perindustrian (Kepala bidang dinas perindustrian)
2. Narasumber biasa adalah orang yang di anggap mengetahui permasalahan misalnya pegawai di dinas perindustrian provinsi nusa tenggara barat.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dari metode ilmiah karena melalui analisis data dapat bermanfaat dan berguna dalam memecahkan masalah penelitian (Sugiyono, 2012) Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data kualitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan

pendekatan survey yang merupakan proses mendeskripsikan tempat penelitian.

Data dalam penelitian ini dianalisis dalam 3 tahap, yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi data

Minimisasi data adalah suatu bentuk analisis yang menyatakan, mengkategorikan, mengarahkan, membuang, dan mengatur data yang tidak perlu sedemikian rupa sehingga dapat ditarik kesimpulan akhir.

2. Penyajian data

Penyajian data merupakan kesimpulan informasional terstruktur yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Menarik kesimpulan

Menarik kesimpulan adalah menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan atau dilakukan.