



# PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PUSDIKLAT IR. H. DJUANDA PT. KAI PERSERO BANDUNG

## PENULIS

Eri Sopyanti Herlina<sup>1)</sup>, D. Deni Koswara<sup>2)</sup>, Dedy Achmad Kurniady<sup>3)</sup>  
Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI

<sup>1)</sup>e-mail: [errysofyanti@gmail.com](mailto:errysofyanti@gmail.com)

<sup>2)</sup>e-mail: [denikoswara@upi.edu](mailto:denikoswara@upi.edu)

<sup>3)</sup>e-mail: [dieak@upi.edu](mailto:dieak@upi.edu)

## ABSTRAK

*This study entitled "The Effect of Education and Training Program Against Job Performance Employees at Pusdiklat Ir. H. Juanda PT.KAI (Persero) Bandung ". Issues examined in this study concerning the education and training programs and their influence on job performance of employees at the Training Center Ir. H. Juanda PT.KAI (Persero) Bandung with the object of study participants Training. Generally, this study aims to find out and get a picture of the influence of education and training programs at the Training Center Ir. H. Juanda PT.KAI (Persero) Bandung. This research uses descriptive method with quantitative approach. The data collection technique was conducted by questionnaire enclosed, with a sample of 30 participants that education and training education and training in the period from May 2016. Analysis of the calculations in this study using a support program Microsoft Excel 2007 and SPSS for Windows version 23.0. Based on calculations using the formula Weight Means Score (WMS), an overview of variable X (Education and Training) that are in the very good category with an average score of 4:06. While the general description of the variable Y (Job Performance) in the excellent category, with an average score of 424. Correlation variables X and Y have a significant relationship. It can be seen from the results of the correlation coefficient of 0.650 which is in a strong and significant category, with a coefficient of determination of 38% as well as the results of the regression analysis is  $Y = 0.518 + 75,201$  that are significant and linear. Conclusion The study says education and training programs have a significant effect on the performance of employees in Pusdiklat Ir. H. Juanda PT.KAI (Persero) Bandung.*

**Keyword :** Education and Training, Job Performance

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah, maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan pada era globalisasi.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja,

sebab tersedianya sumber daya manusia cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar pegawai perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.



Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang sangat besar bagi perusahaan atau pegawai perusahaan. Manfaat bagi perusahaan adalah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya tenaga kerja yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

Dengan dilaksanakannya program pendidikan dan pelatihan diharapkan para pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari pada pelaku organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pada posisi yang lain dengan adanya peningkatan mutu pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap setiap peserta program pelatihan, sehingga ia dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan perusahaan secara lebih baik dan profesional. Hal ini berarti adanya peningkatan kualifikasi pegawai tersebut, dan lebih jauh lagi berarti suatu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut.

Mengingat sulitnya meningkatkan prestasi kerja karyawan maka diperlukan upaya yang relevan dari perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawannya. Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Tb. Sjafari Mangkuprawira 2004:135).

Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kecakapan serta kemampuan seorang karyawan, sehingga perusahaan memiliki karyawan yang terampil, cakap, mempunyai prestasi kerja yang tinggi serta tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan (Simamora:2006:273).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan perusahaan milik pemerintah dalam bidang pelayanan atau jasa transportasi darat yang berusaha untuk mengembangkan para pegawainya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan berdasarkan kebutuhan dan kesesuaian dengan bidang kerja, yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan komitmen dan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

(<http://profil.merdeka.com/indonesia/k/kereta-api-indonesia/>)

Dari hasil studi pendahuluan, pelatihan yang dilakukan di PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung dilakukan secara berkala kepada semua pegawainya disesuaikan dengan kebutuhan dan bidang kerjanya, demikian pula pada pegawai operasional. Permasalahan yang timbul pada bagian operasional PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung adalah perkembangan teknologi di bidang perkeretaapian (bidang persinyalan elektrik, hubungan telekomunikasi, kereta listrik, lokdiesel) yang terus berkembang menuntut pegawainya untuk terus dapat meningkatkan kemampuannya. Sementara itu dalam hal komitmen pegawai, permasalahan yang timbul adalah pegawai yang baru direkrut belum mengetahui nilai-nilai, visi dan misi (tujuan) pada organisasi atau perusahaan, serta belum dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya secara optimal dikarenakan keterbatasan kemampuan dan keterampilan.

Berdasarkan dengan masalah yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT.KAI (Persero) dengan judul : **“Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir.H.Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung”**.

#### KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia saat ini dipandang sebagai *asset* paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sebuah organisasi tidak mungkin ada tanpa manusia, karena manusia merupakan elemen yang selalu dijumpai dalam setiap organisasi, tidak satupun faktor dalam kegiatan bisnis mempunyai dampak langsung pada kesejahteraan selain sumber daya manusia, tidak peduli apa keunggulan-keunggulan lainnya yang dimiliki perusahaan harus didukung



dengan sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal yang semakin penting bagi kesuksesan perusahaan dimasa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan sendirinya akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen perusahaan, sebaliknya jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka efektifitas kerjanya akan merosot

cepat dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Dengan demikian semakin disadari pentingnya memahami sumber daya manusia karena kondisi sumber daya manusia yang baik akan sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Jika kita perhatikan manajemen sumber daya manusia mengandung dua pengertian utama yaitu pengertian manajemen dan pengertian sumber daya manusia. Manajemen mengandung pengertian sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahaan, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli antara lain :

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip dari Bambang Wahyudi (2002: 9) bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan daripada pengadaan, pengembangan, pemberian jassam pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia kesuatu titik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat terpenuhi”.

## 1. Konsep Pendidikan dan Pelatihan

### a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam dunia ketenagakerjaan. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan memberikan bantuan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan

(Ranupandojo dan Husnan dalam Suwatno dan Priansa, 2012: 208). Dengan kata lain setiap kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan agar menghasilkan kinerja yang berhasilguna dan berdayaguna. Menurut Daryanto dan Bintoro (2014: 33):

Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dilaksanakan sebagai upaya yang disebabkan karena kekurangmampuan manusiawi (*humanistic skill*), kurangnya kemampuan teknis (*technical skill*), atau kurangnya kemampuan manajerial (*manajerial skill*).

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup, sepanjang kegiatan manusia, yang dilakukan secara sadar.

Menurut Suwanto dan Priansa (2012: 208) bahwa :

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang, membantu memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi kompetitif. Pada umumnya kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh suatu lembaga atau institansi bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan skill seseorang yang mengikuti pelatihan tersebut



(pegawai). Berdasarkan Moh. Abdul Mukhyi dan Hadir Hadiyanto (1992: 45) mengemukakan beberapa tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu :

- 1) Bekerja lebih efisien, siapapun yang mengikuti diklat diharapkan kelak bisa bekerja lebih efisien. Setelah mengikuti diklat tentunya para karyawan bertambah pengetahuannya, sehingga lebih mudah dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Pengawasan lebih sedikit, setelah mengikuti diklat, maka kesalahan dalam melaksanakan tugas tentunya dapat diminimalisir. Jika kesalahan yang mungkin dibuat hanya sedikit maka tingkat pengawasan yang diberikan menjadi lebih sedikit
- 3) Lebih cepat berkembang, perkembangan karyawan memang dapat dibiarkan secara alami sesuai dengan kemampuannya. Akan tetapi perkembangan tersebut akan lebih cepat jika para karyawan mengikuti diklat.
- 4) Stabilitas pegawai dan penurunan turn over, para karyawan yang telah memperoleh diklat secara berhasil dan dapat berkembang maka mempunyai kecenderungan untuk bertahan diperusahaan, jika perusahaan yang tidak mengembangkan karyawannya akan memiliki kemungkinan besar untuk ditinggalkan.

#### b. Komponen-komponen Pendidikan dan Pelatihan

Dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan ada beberapa komponen yang berperan didalamnya menurut Daryanto dan Bintoro (2014: 90), yaitu :

- 1) Standar Kompetensi  
Standar kompetensi merupakan suatu kemampuan baku (patokan kemampuan) yang dilandasi oleh pengetahuan keterampilan dan didukung sikap kerja yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan di tempat kerja. Standar kompetensi pada hakekatnya mengacu pada unjuk kerja yang diformulasikan atau dipersyaratkan.

- 2) Tujuan  
Tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan, organisasi, lembaga/instansi. Tujuan dirumuskan dalam rangka membantu perencanaan suatu kegiatan lembaga/instansi. Penentuan tujuan diharapkan dapat mendukung suatu kegiatan yang dilaksanakan menjadi lebih terarah dan sistematis. Program pendidikan dan pelatihan juga tidak terlepas dari perumusan suatu tujuan. Berdasarkan uraian sebelumnya bahwa kegiatan diklat memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, *skill* seseorang dalam menunjang pekerjaannya..
- 3) Materi /Bahan Ajar  
Materi atau bahan ajar pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu komponen penting. Materi diklat diberikan kepada peserta yang merupakan keseluruhan topik dari program diklat. Dalam merumuskan materi pelatihan harus benar-benar memperhatikan komponen-komponen pelatihan lainnya terutama tujuan dari pelatihan yang akan dilaksanakan. Materi atau bahan ajar dapat didefinisikan sebagai segala bentuk bahan yang digunakan untuk membantu instruktur dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Bahan yang dimaksud dapat berupa bahan tertulis maupun bahan tidak tertulis.
- 4) Metode  
Metode dalam dunia pendidikan dan pelatihan sangat bervariasi, metode-metode yang ada tidak dapat ditetapkan mana yang paling baik dan kurang baik, karena pada dasarnya penerapan metode dalam suatu pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dalam pendidikan dan pelatihan itu sendiri.

Adapun metode yang dipilih dalam suatu pendidikan dan pelatihan bergantung pada beberapa faktor, seperti jenis pelatihan yang diberikan, sasaran pelatihan/latar



belakang peserta maupun latar belakang instruktur pelatihan yang terlibat. Penerapan metode pelatihan yang tepat dan kemampuan seorang instruktur yang baik dalam menyampaikan materi latihan akan menghasilkan pelatihan yang memuaskan.

- 5) Media pembelajaran  
Media pembelajaran merupakan alat pendukung dan alat bantu yang digunakan oleh instruktur atau pengajar dalam menyampaikan materi kepada peserta pelatihan. Media tersebut dapat membantu mempermudah peserta dalam memahami materi yang diberikan selama pelatihan. Pemilihan media yang variatif dan disesuaikan dengan kebutuhan dalam pelatihan akan menunjang pada terlaksananya suatu program pendidikan dan pelatihan yang berkualitas.
- 6) Instruktur/Widyaiswara  
Seorang instruktur atau widyaiswara harus kompeten dalam bidangnya. Seorang *trainer* atau pengajar dalam pelatihan juga dituntut untuk kreatif, agar tercipta suasana belajar yang nyaman, menyenangkan, dan efektif.
- 7) Peserta Pelatihan  
Peserta pelatihan merupakan salah satu komponen yang penting, karena jika tidak ada peserta pelatihan maka program pendidikan dan pelatihan tidak dapat dilaksanakan dengan seharusnya.
- 8) Evaluasi Pelatihan  
Kegiatan evaluasi dalam suatu pelatihan sangatlah penting. Evaluasi dapat memberikan informasi mengenai keberhasilan atau keefektifan suatu program yang dilaksanakan yang selanjutnya menjadi bahan pertimbangan bagi kelompok-kelompok terkait dalam melakukan pelatihan selanjutnya.  
Kemudian menurut Daryanto dan Bintoro (2014: 37) berdasarkan tahapannya organisasi dapat mengukur perubahan yang terjadi, evaluasi

pelatihan dibagi menjadi tiga tahap yaitu:

a. Tahap Pra Pelatihan

Pada tahap pra pelatihan ini penilaian dilakukan terhadap persiapan atau perencanaan pelatihan, saat ini lebih dikenal sebagai akreditasi pelatihan yang meliputi empat komponen yaitu peserta, kurikulum, widyaiswara, dan institusi penyelenggara.

Dalam tahapan ini sasaran yang dituju dan yang harus dipersiapkan adalah akomodasi diklat, perlengkapan dan perabot yang dibutuhkan saat diklat, tenaga kerja (karyawan yang melayani pada saat diklat berlangsung), biaya operasional apakah sudah sesuai dengan tujuan pelatihan, jadwal pelatihan, dan waktu pelatihan yang telah direncanakan.

Tahap persiapan atau perencanaan ini harus memperhatikan apa saja yang harus disiapkan secara matang karena nantinya akan terlihat apakah sudah sesuai dengan tujuan pelatihan, jadwal pelatihan, dan waktu pelatihan yang telah direncanakan.

b. Tahap Pelaksanaan Pelatihan

Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap input, proses, dan output selama proses pelatihan sampai akhir diklat. Dalam tahap ini sasaran yang dituju yaitu akomodasi diklat, perlengkapan yang dibutuhkan saat diklat, penyelenggara diklat, biaya operasional apakah telah mendukung proses belajar mengajar sehingga mencapai tujuan pelatihan yang telah dijabarkan dalam silabus serta menjamin kelancaran proses belajar mengajar.

c. Tahap Pasca Pelatihan

Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap hasil dan dampak pelatihan. Dalam tahap pasca pelatihan ini dapat menilai seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap pekerjaan atau penerapan di tempat kerja. Pada tahap ini dapat menilai hasil dari pengaruh penerapan pelatihan di tempat kerja





peserta diklat terhadap efektifitas organisasi.

Oleh karena itu, dari penjelasan beberapa tahapan evaluasi diatas perlu adanya evaluasi diklat yang dimulai dari sejak awal perencanaan program diklat, pada saat pelaksanaan diklat berlangsung, sampai pada selesainya keseluruhan program diklat. Proses evaluasi diklat akan berhasil jika proses diklat secara keseluruham berjalan dengan baik, mulai dari tahap awal sampai dengan berakhirnya proses kegiatan belajar mengajar.

d. Tahap Pelaksanaan Pelatihan

Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap input, proses, dan output selama proses pelatihan sampai akhir diklat. Dalam tahap ini sasaran yang dituju yaitu akomodasi diklat, perlengkapan yang dibutuhkan saat diklat, penyelenggara diklat, biaya operasional apakah telah mendukung proses belajar mengajar sehingga mencapai tujuan pelatihan yang telah dijabarkan dalam silabus serta menjamin kelancaran proses belajar mengajar.

e. Tahap Pasca Pelatihan

Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap hasil dan dampak pelatihan. Dalam tahap pasca pelatihan ini dapat menilai seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap pekerjaan atau penerapan di tempat kerja. Pada tahap ini dapat menilai hasil dari pengaruh penerapan pelatihan di tempat kerja peserta diklat terhadap efektifitas organisasi.

Oleh karena itu, dari penjelasan beberapa tahapan evaluasi diatas perlu adanya evaluasi diklat yang dimulai dari sejak awal perencanaan program diklat, pada saat pelaksanaan diklat berlangsung, sampai pada selesainya keseluruhan program diklat. Proses evaluasi diklat akan berhasil jika proses diklat secara keseluruham berjalan dengan baik, mulai dari tahap awal sampai dengan berakhirnya proses kegiatan belajar mengajar.

## 2. Prestasi Kerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Yang dimaksud dengan prestasi kerja disini adalah hasil kerja, yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam rangka mengmebangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hariandja (2002:195) menyatakan bahwa: "Prestasi kerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi."

Menurut Hasibuan (2004:94) yaitu : "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu."

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:67) : "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Dengan melihat batasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam



melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

### A. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Secara umum, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam perusahaan, yaitu :

#### 1. Upah/gaji

Dengan pemberian gaji atau upah yang tinggi akan memotivasi tenaga kerja atau pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

#### 2. Tunjangan dan Bonus

Tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan dapat merangsang pegawai dalam melakukan tugas dengan baik.

#### 3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk menunjang karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja.

#### 4. Fasilitas Pihak Perusahaan

Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, khususnya untuk suatu pekerjaan tertentu.

### B. Indikator Prestasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa : "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah :

#### 1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur

melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

#### 2. Kuantitas

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

#### 3. Pelaksanaan tugas

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

#### 4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan ( Ridwan halim: 1988).

### C. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para tentang pelaksanaan kerja mereka. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:89) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya



- diketahui minat dan kebutuhankebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
  9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
  10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
  11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
  12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

#### **D. Mengukur dan Mengidentifikasi Prestasi Kerja**

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja.

T. Hani Handoko ( 2007 : 135 ) menyatakan bahwa:“Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasiorganisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.”

Menurut Mangkunegara ( 2009 : 67 – 69 ) menyatakan bahwa :“Unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama. “

Dari pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja diatas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para karyawan.

#### **METODE**

Sugiyono (2013, hlm. 6) mengemukakan bahwa “metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan”.

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, yaitu terkait dengan perbedaan sarana dan prasarana pada sekolah dasar swasta dan negeri, maka metode yang sesuai adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan analisis komparatif yang ditunjang oleh studi kepustakaan.

Sugiono (2009: 117) menyebutkan bahwa populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Arikunto (2006: 130) menyatakan populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian”. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah kurang dari 100 orang, maka yang digunakan dalam peneltian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yang menjadi subjek penelitian.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil berdasarkan data yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan (refresentatif). Oleh karena jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yang menjadi subjek penelitian. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 126) bahwa “Jumlah sampel yang 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah populasi.” Dengan kata lain penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Selain itu, hal ini juga berkaitan dengan yang dikemukakan oleh Sukandarrumidi (2004:47) bahwa “Suatu penelitian yang obyeknya atau populasinya kecil sehingga sangat memungkinkan dilakukan penelitian





untuk semua obyek. Apabila hal ini dapat dilakukan maka dikenal dengan penelitian dengan sampel total.”

Berdasarkan pertimbangan jumlah populasi penelitian, maka penelitian ini dilakukan terhadap 30 pegawai yang sedang melakukan diklat di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung atau dapat dikatakan sebagai penelitian populasi.

Menurut Nazir (2003: 174) menjelaskan bahwa “Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan”. Pengumpulan data adalah suatu cara atau prosedur yang sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan dari objek yang sedang diteliti. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2014: 193) . kuaalitas pengumpulan data berkenaan dan bergantung pada ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dengan ketepatan cara atau teknik yang digunakan akan menunjukkan kualitas data yang dihasilkan.

#### 1. Seleksi Angket

Seleksi angket dilakukan setelah data sudah terkumpul. Proses seleksi angket ini merupakan kegiatan awal atau persiapan dalam analisis data, yakni peneliti memeriksa angket yang telah terkumpul setelah disebar. Kegiatan ini penting dilakukan untuk meyakinkan bahwa data-data yang sudah terkumpul siap untuk diolah lebih lanjut. Adapun langkah-langkah dalam seleksi angket, sebagai berikut:

- a. Memeriksa apakah data semua angket dari responden dipastikan sudah terkumpul.
- b. Memeriksa keutuhan jumlah lembaran angket, dipastikan tidak terdapat kekurangan jumlah lembar dalam tiap angket.
- c. Memeriksa apakah semua pertanyaan/pernyataan dijawab sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
- d. Memeriksa apakah data yang telah terkumpul tersebut layak untuk diolah.

#### 2. Klasifikasi Data

Tahapan selanjutnya setelah proses penyeleksian angket yaitu klasifikasi data. Data diklasifikasikan berdasarkan variabel

penelitian yaitu variabel X (Pendidikan dan Pelatihan) dan variabel Y (Prestasi Kerja). Setelah diklasifikasikan berdasarkan variabel penelitian selanjutnya dilakukan pemberian skor pada setiap alternatif jawaban sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, kriteria yang telah ditetapkan yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Pengklasifikasian ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan skor-skor yang telah diisi oleh responden terhadap dua variabel yang diteliti. Jumlah skor yang berasal dari responden merupakan skor mentah dari masing-masing variabel yang berfungsi sebagai sumber untuk pengolahan data selanjutnya.

#### 3. Pengolahan Data

- a. Uji Kecenderungan Umum Skor Responden Masing-masing Variabel dengan rumus *Weighted Means Skor* (WMS)

Teknik WMS digunakan untuk menghitung kecenderungan rata-rata variabel penelitian dan untuk menentukan gambaran atau kecenderungan umum responden pada variabel penelitian. Perhitungan ini dimaksudkan untuk menentukan kedudukan setiap item sesuai dengan kriteria atau tolok ukur yang telah ditentukan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Weight Means Score* (WMS) diketahui nilai kecenderungan variabel skor kecederungan masing-masing dimensi dan indikator dari variabel X.

#### a) Perencanaan Diklat

Pada dimensi ini, nilai kecenderungan rata-rata diperoleh sebesar **4.06** dengan kategori **sangat baik**. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan awal yang dilakukan Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung mengenai perencanaan kebutuhan diklat berjalan dengan baik. Hal ini, dapat juga dilihat dari beberapa indikator, sebagai berikut:

##### (1) Analisis Kebutuhan Diklat

- (a) Penyelenggara diklat menyusun kebutuhan diklat secara terprogram sesuai jadwal pelatihan, dengan skor rata-rata **4.13** dengan kategori sangat



- baik** yang berarti penyelenggara diklat menyusun kebutuhan diklat secara efektif.
- (b) Penyelenggara diklat menyusun kebutuhan diklat secara terperinci menurut jadwal pelatihan, dengan skor rata-rata **4.13** dengan kategori **sangat baik**. Yang berarti penyelenggara diklat menyusun kebutuhan diklat secara efisien.
- (2) Tujuan Diklat
- (a) Penyelenggara diklat merencanakan tujuan diklat sesuai dengan jenis diklat yang akan dilaksanakan dengan skor **4.50** dengan kategori **sangat baik**, hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan diklat sesuai dengan tujuan diklat yang dilaksanakan.
- (3) Waktu Diklat
- (a) Waktu Diklat disesuaikan dengan kebutuhan diklat dengan skor sebesar **3.93** dengan kategori **baik**, hal tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat sesuai dengan kebutuhan diklat
- (b) Waktu diklat disesuaikan dengan tingkat kesibukan peserta diklat dengan skor **3.43** dengan kategori **baik**, ini menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat disesuaikan dengan kegiatan peserta diklat.
- (4) Kurikulum Diklat
- (a) Kurikulum diklat disesuaikan dengan jenis diklat yang diperoleh skor sebesar **4.20** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa kurikulum disesuaikan dengan jenis diklat yang dilaksanakan.
- (b) Kurikulum diklat mengikuti kurikulum yang terus berkembang yang diperoleh skor sebesar **4.40** dengan kategori **sangat baik**, hal ini menunjukkan bahwa kurikulum diklat terus berkembang sesuai perkembangan zaman.
- (5) Sarana dan Media Diklat
- (a) Sarana prasarana dan media diklat disesuaikan dengan kebutuhan diklat dengan diperoleh skor sebesar **4.37** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa sarana dan media diklat disesuaikan dengan kebutuhan diklat.
- (b) Fasilitas diklat mampu memenuhi kebutuhan peserta diklat dengan skor **4.17** dengan kategori **sangat baik** yang berarti fasilitas yang disediakan oleh penyelenggara diklat mampu memenuhi kebutuhan peserta diklat.
- (6) Peserta Diklat
- (a) Peserta diklat disosialisasikan mengenai tujuan diklat yang akan dilaksanakan dengan skor **3.97** dengan kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa sosialisasi tentang tujuan diklat dilaksanakan dengan baik.
- (b) Peserta diklat dipersiapkan untuk mengikuti diklat sesuai dengan kebutuhan dengan skor **4.23** dengan kategori **sangat baik** ini berarti peserta diklat telah dipersiapkan untuk melaksanakan diklat.
- (c) Peserta diklat diberi fasilitas sesuai dengan kebutuhan diklat yang diperoleh skor sebesar **4.30** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang ada dapat memenuhi kebutuhan peserta diklat.
- (7) Instruktur/Pelatih
- (a) Instruktur yang dipersiapkan adalah instruktur yang professional dengan perolehan skor sebesar **4.27** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa instruktur yang dipersiapkan adalah seorang instruktur yang profesional dan berpengalaman.
- (b) Instruktur yang dipersiapkan adalah instruktur yang memiliki pengalaman teoritis maupun praktis dengan perolehan skor sebesar **4.43** dengan kategori **sangat baik** ini menunjukkan bahwa instruktur yang



dipersiapkan adalah instruktur yang mempunyai pengalaman baik secara teoritis maupun praktis.

b) Pelaksanaan Diklat

Dalam pelaksanaan diklat memperoleh skor rata-rata sebesar **4,17** dengan kategori **sangat baik**, hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

(1) Materi Diklat

(a) Materi disusun sesuai dengan estimasi kebutuhan diklat dengan memperoleh skor sebesar **4.20** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa materi yang dipersiapkan sesuai dengan kebutuhan diklat.

(b) Peserta diklat diberi *hand out* materi dengan perolehan skor sebesar **4.23** dengan kategori **sangat baik** hal ini berarti bahwa penyelenggara diklat menyajikan materi dengan terencana.

(2) Metode Diklat

(a) Metode yang digunakan dalam pembelajaran mengikuti perkembangan zaman dengan perolehan skor sebesar **4.23** dengan kategori **sangat baik**, hal ini menunjukkan bahwa metode yang digunakan dalam pelaksanaan diklat berkembang mengikuti perkembangan zaman.

(b) Metode yang digunakan beragam dan bervariasi dengan perolehan skor sebesar **4.23** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa metode yang digunakan beragam dan tidak membosankan.

(3) Instruktur

(a) Instruktur/ pelatih merupakan instruktur yang mempunyai komitmen yang tinggi dengan perolehan skor sebesar **4.37** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa instruktur mempunyai tanggung yang besar terhadap tugas

(b) Instruktur memiliki pengalaman dalam bidangnya dengan

perolehan skor sebesar **4.43** dengan kategori **sangat baik**, hal ini menunjukkan bahwa instruktur yang dipersiapkan adalah instruktur yang sudah memiliki pengalaman yang cukup.

(4) Pelaksanaan KBM

(a) Pelaksanaan KBM disesuaikan dengan kebutuhan diklat dengan skor **4.10** dengan kategori **sangat baik** hal tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan KBM sudah disesuaikan dengan kebutuhan diklat.

(b) Penyampaian materi berupa teori dan praktik dengan peroleh skor sebesar **3.97** dengan kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa penyampaian materi berupa teori dan praktik.

(c) Peserta diklat melakukan praktek sesuai dengan teori belajar mengajar dikelas dengan perolehan skor sebesar **3.77** dengan kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa praktek yang dilaksanakan sudah sesuai dengan materi yang disampaikan dikelas.

(d) Penyampaian materi mengikuti referensi yang telah di revisi dengan perolehan skor sebesar **4.03** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa penyampaian materi terus diperbaharui sesuai dengan perkembangan zaman.

(5) Evaluasi Diklat

Dalam tahap evaluasi diklat di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung memperoleh skor rata-rata sebesar **3.82** dengan kategori **baik**, hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

(a) Peserta diklat diberi *pre-test* dengan skor sebesar **3.23** dengan kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan untuk mengukur pengetahuan dan kemampuan peserta diklat sebelum diklat dilaksanakan.



- (b) Peserta diklat diberi *post-test* dengan perolehan skor sebesar **4.50** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan sesudah diklat berlangsung untuk mengukur kemampuan peserta diklat sebelum dan sesudah dilaksanakannya diklat.
- (c) Evaluasi penyelenggara diklat dilakukan melalui monitoring selama pelatihan berlangsung dengan skor sebesar **4.03** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa evaluasi tetap berjalan selama pelatihan berlangsung.
- (d) Lembar monitoring diberikan kepada peserta diklat oleh penyelenggara diklat dengan perolehan skor sebesar **3.50** dengan kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa lembar monitoring diberikan kepada peserta diklat untuk bahan evaluasi penyelenggara diklat.

1) Variabel Y (Prestasi Kerja)

Gambaran prestasi kerja peserta diklat di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung dijabarkan dan ditinjau melalui 8 dimensi yaitu : *quantity of work* (kuantitas kerja), *quality of work* (kualitas kerja), *creativity* (kreativitas), *knowledge of job* (pengetahuan tentang pekerjaan), *cooperation* (kerjasama), *dependability* (kesadaran), *initiative* (inisiatif), *personal qualities* (kualitas diri) yang dijabarkan kembali pada indikator-indikator. Berdasarkan hasil perhitungan (terlampir), deskripsi rata-rata untuk variabel Y, sebagai berikut :

untuk memperjelas kecenderungan rata-rata kepuasan peserta diklat yang ditinjau melalui delapan dimensi dapat diketahui dari rata-rata setiap dimensi dan indikator sebagai berikut:

(1) *Quantity Of Work* ( Kuantitas Kerja)

- (a) Melakukan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan skor sebesar **4.27** dengan

kategori **sangat baik** hal ini berarti sejumlah pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

- (b) Sejumlah pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan perolehan skor sebesar **4.10** dengan kategori **sangat baik** hal ini berarti jumlah pekerjaan dapat diselesaikan dalam beberapa waktu.
- (c) Melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan perolehan skor sebesar **4.20** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.
- (d) Memperhatikan kecepatan dan ketepatan pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan skor **4.20** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa kuantitas dan kualitas pekerjaan sangat diperhatikan.
- (e) Tingkat kualitas pekerjaan disesuaikan dengan target dengan skor **4.20** termasuk ke dalam kategori **sangat baik** hal ini berarti kualitas pekerjaan sangat diperhatikan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

(2) *Quality Of Work* (Kualitas Kerja)

- (a) Dalam mengevaluasi pekerjaan pimpinan hanya memperhatikan kuantitas hasil kerja daripada kualitasnya dengan skor **3.27** termasuk ke dalam kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak hanya melihat kuantitas pekerjaan tetapi dari kualitasnya juga.
- (b) Menggunakan kreativitas dalam memberikan gagasan atau ide dengan perolehan skor sebesar **4.20** termasuk ke dalam kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap pekerjaan selalu menggunakan kreativitas dan gagasan.
- (c) Melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin agar tidak terjadi



kesalahan dengan skor sebesar **4.53** termasuk kedalam kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan dilakukan sebaik mungkin agar meminimalisir kesalahan.

- (d) Melakukan perbaikan terus-menerus dalam pekerjaan dengan perolehan skor sebesar **4.33** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap pekerjaan dilakukan perbaikan secara terus menerus untuk meminimalisir kesalahan.
- (3) *Creativeness* (Kreativitas)
- (a) Mempunyai alternative penyelesaian pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor **4.00** dengan kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai cara-cara tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.
- (b) Menyampaikan gagasan yang berasal dari diri sendiri dengan skor **4.00** termasuk dalam kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa pegawai sering kali menyampaikan gagasan tersendiri dalam setiap pekerjaan.
- (c) Ketepatan pengambilan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor **3.77** termasuk kedalam kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan cukup tepat dalam pengambilan keputusan.
- (d) Mampu mengatasi setiap kendala yang dihadapi dalam pekerjaan dengan perolehan skor sebesar **3.87** termasuk dalam kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa setiap kendala dalam melakukan pekerjaan bisa diatasi.
- (e) Menyatakan pendapat dalam bekerja dengan perolehan skor sebesar **3.93** termasuk kedalam kategori **baik** yang artinya

menyampaikan pendapat sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

- (f) Menyampaikan pendapat yang mudah dimengerti dan dipahami oleh orang lain dengan skor **3.93** termasuk dalam kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa cara penyampaian pendapat dengan cara-cara tersendiri sehingga pendapat mudah dipahami saat disampaikan
- (4) *Knowledge of Job* (pengetahuan tentang pekerjaan)
- (a) Memahami dan menguasai dengan jelas terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan dengan skor **4.10** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa menerapkan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- (b) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan bidang keahlian dengan skor sebesar **4.23** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan terhadap bidang pekerjaan sesuai dengan jurusan.
- (c) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki dengan skor sebesar **4.20** termasuk kedalam kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki diaplikasikan langsung dalam melakukan pekerjaan.
- (d) Mampu mengamalkan pengetahuan dengan benar sesuai dengan bidang yang digeluti dengan skor **4.33** termasuk ke dalam kategori **sangat baik** berarti bahwa dalam melaksanakan pekerjaan pegawai mengamalkan pengetahuan





- yang dimiliki sesuai dengan bidang yang digeluti.
- (e) Merasa kurang maksimal dalam bekerja, karena tidak memiliki pengalaman dalam bidangnya dengan skor **3.03** dengan kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
- (f) Memiliki pengalaman yang cukup yang akan menambah wawasan terhadap pekerjaan dengan skor **4.40** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengalaman yang cukup akan menambah wawasan terhadap pekerjaan.
- (5) *Cooperation* (kerjasama)
- (a) Bersedia bekerjasama dengan orang lain dengan skor **4.63** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa pegawai bersedia bekerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan.
- (b) Memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain dengan skor **4.47** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa pegawai bersedia bekerjasama dalam melakukan pekerjaan.
- (c) Menjaga kepercayaan antar pegawai dengan skor **4.50** dengan kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa rasa kepercayaan antar pegawai terjalin dengan baik.
- (d) Memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap orang lain dalam bekerja dengan skor **4.23** dengan kategori **sangat baik** hal tersebut menunjukkan bahwa sesama pegawai memiliki tingkat kepercayaan terhadap orang lain dalam bekerja.
- (e) Menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dalam melaksanakan tugas dengan skor **4.43** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- (f) Melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan pekerjaan dengan skor **4.40** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa para pegawai mampu menyesuaikan diri baik dengan lingkungan maupun dengan pegawai yang lainnya.
- (6) *Dependability* (Kesadaran)
- (a) Memiliki kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor **4.40** dengan kategori **sangat baik** hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesadaran pegawai sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.
- (b) Memiliki tingkat kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor **4.50** termasuk kategori **sangat baik** yang berarti para pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan.
- (c) Memiliki ketaatan kepada peraturan yang berlaku dilembaga dengan skor **4.60** termasuk kategori **sangat baik** hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat ketaatan yang tinggi terhadap peraturan yang berlaku dilembaga.
- (d) Memiliki tingkat kepatuhan terhadap peraturan



- perusahaan dengan skor **4.37** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan perusahaan.
- (e) Patuh terhadap atasan dalam bekerja dengan skor **4.40** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai dalam bekerja terhadap atasan sangat baik.
- (f) Memiliki tingkat kepatuhan pada atasan dengan skor **4.43** termasuk dalam kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap atasan sangat baik.
- (7) *Initiative* (Inisiatif)
- (a) Merasa bersemangat dalam melaksanakan tugas baru dengan skor **4.27** dengan kategori **sangat baik**. Hal ini menunjukkan bahwa semangat pegawai dalam melaksanakan tugas baru sangat baik.
- (b) Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang tinggi dengan skor **4.57** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan.
- (c) Memiliki semangat dalam menunjung tanggung jawab **4.63** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa tingkat semangat dalam memperbesar tanggung jawab sangat baik.
- (d) Dalam melaksanakan pekerjaan, menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan dengan skor **4.27** termasuk dalam kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa

penyesuaian diri dengan kondisi pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik.

- (e) Mampu melakukan penyesuaian diri terhadap pekerjaan dengan skor **4.47** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyesuaian diri terhadap pekerjaan sudah sangat baik.
- (f) Setiap mengadakan rapat bapak/ibu ikut serta dalam memecahkan masalah dengan skor **3.43** termasuk kategori **baik** hal ini menunjukkan bahwa pegawai ikut berpartisipasi dalam pemecahan masalah.
- (g) Ikut berpartisipasi dalam upaya pemecahan masalah yang dihadapi lembaga dengan skor **3.97** termasuk kategori **baik** yang berarti pegawai ikut berpartisipasi dalam upaya pemecahan masalah yang dihadapi lembaga.

(8) *Personal Qialites* (Kualitas Diri)

- (a) Bersikap ramah tamah dalam melakukan pekerjaan dengan skor **4.43** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa sikap pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat baik.

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor **4.60** termasuk kategori **sangat baik** hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai sangat baik dan mematuhi peraturan dilingkungan pekerjaan.

## KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikaji beberapa aspek yang belum optimal dari masing-masing variabel, yaitu dimensi waktu dilat (variabel X) dan dimensi *creativity* (variabel Y), maka peneliti akan memaparkan kembali hasil analisis dari "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap



Prestasi Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung” diperoleh gambaran mengenai masing-masing variabel dan keterkaitan antara variabel yang dapat peneliti simpulkan.

1. Gambaran Variabel X (Pendidikan dan Pelatihan)

Secara umum memiliki kategori sangat baik. hal ini dapat dilihat dari dimensinya yaitu mulai dari perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat yang dijabarkan ke dalam masing-masing indikator. Gambaran umum ini menunjukkan bahwa secara empiric yang terjadi di lapangan, ketiga dimensi pendidikan dan pelatihan dapat dilaksanakan dengan sangat baik oleh Pusdiklat Ir.H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung. Pada variabel X dimensi perencanaan diklat memiliki skor kecenderungan tertinggi dengan kategori sangat baik yang berarti melalui perencanaan diklat, tahap pelaksanaannya berjalan dengan optimal. Sedangkan dimensi yang mendapat skor rata-rata kecenderungan umum paling rendah yaitu dimensi evaluasi diklat masih dalam kategori baik yang berarti pelaksanaan evaluasi diklat harus lebih ditingkatkan lagi untuk mengukur dan perbaikan dalam pelaksanaan diklat.

2. Gambaran Variabel Y (Prestasi Kerja)

Secara umum berada pada kategori sangat baik. Dari hasil yang sudah diperoleh, sudah sangat baik dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, perilaku dan kedisiplinan telah mempunyai prestasi kerja yang baik dan efektif. Hal ini terlihat pada variabel Y yang memiliki skor kecenderungan tertinggi yaitu dimensi *Personal Qualities* (kualitas diri) berada pada kategori sangat baik yang berarti kualitas secara individu sudah sangat baik. Sedangkan dimensi yang mendapat skor rata-rata kecenderungan umum paling rendah pada variabel Y adalah dimensi *Creativeness* (kreativitas) yang berarti kreativitas

dalam melakukan pekerjaan harus lebih ditingkatkan lagi.

3. Pengaruh antara variabel X dan variabel Y

Korelasi atau hubungan antara variabel X dan variabel Y berada pada kriteria kuat, artinya program pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun bersaran kontribusi yang diberikan oleh variabel X (pendidikan dan pelatihan) adalah 38%, artinya meningkat atau menurunnya prestasi kerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda ditentukan oleh program pendidikan dan pelatihan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Dari hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima. Artinya memang benar pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung.

**B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti bahwa Program Pendidikan dan Pelatihan dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung Prestasi Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan juga untuk meningkatkan keberhasilan dari perusahaan tersebut.

**C. Saran**

1. Bagi Lembaga

Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusdiklat Ir. H. Djuanda sudah baik, tetapi dalam perencanaannya harus lebih ditingkatkan karena dalam perencanaan diklat akan menentukan berhasil tidaknya program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga. Evaluasi program pendidikan dan pelatihan berupa kuesioner terhadap peserta dan evaluasi dengan



kriteria berupa kinerja, perilaku, tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta agar diketahui apakah ada peningkatan sebagai akibat dari program pendidikan dan pelatihan tersebut, yang berarti proses pendidikan dan pelatihan melakukan perubahan yang berarti.

## 2. Bagi Pegawai

Secara keseluruhan prestasi kerja pegawai sudah baik, tetapi masih ada beberapa yang belum dapat memaksimalkan kuantitas dan kualitas kerjanya. Untuk pegawai yang masih belum sesuai target dalam menyelesaikan pekerjaan peneliti memberikan saran untuk lebih ditingkatkan lagi dari segi kualitas dan kuantitasnya sehingga dapat mencapai kinerja yang baik.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat meneliti, mengkaji dan memperdalam kembali mengenai program pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja. Dalam melakukan penelitian dengan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kedua variabel tersebut serta cakupan populasi yang lebih besar lagi. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif, karena pendekatan ini tidak terfokus dan terpatok oleh data-data berupa angka, melainkan dapat menggali informasi lebih banyak melalui kegiatan observasi ataupun wawancara serta peneliti selanjutnya dapat meneliti lagi mengenai *value* atau manfaat dari adanya program pendidikan dan pelatihan yang telah terselenggara di lembaga diklat yang sedang diteliti.

Akdon. (2008). Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi & Manajemen. Bandung: Dewa Ruchi.

Arifin, Z. (2011). Evaluasi Pembelajaran. Bandung: Rosdakarya.

Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Burhan, B. (2001). Metodologi Pendekatan Kuantitatif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Daryanto. (2012). Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.

Daryanto dan Bintoro. (2014). Manajemen Diklat. Yogyakarta: Gava Media.

Malayu, SP Hasibuan. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan ke-8). Jakarta: PT. Bumi Aksara

Manulang, M. (2013). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mirawati, Hanum, (2013). Pengaruh Evaluasi Pelayanan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Peserta Pendidikan dan Pelatihan di Pusdiklat Geologi Bandung. Skripsi FIP UPI Bandung: Tidak Diterbitkan.

Mukhyi, Abdul dan Hudiyanto, H. (1992). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunadharma.

Nasution, S. (2009). Metode Research (Penelitian Ilmiah). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Novita, Sheila, (2011). Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Sinyal dan Telekomunikasi PT.KAI (Persero) Bandung. Skripsi FIP UPI Bandung: Tidak Diterbitkan.

Pemerintah Republik Indonesia. (2010). Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 165 Tahun 2000 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Departemen. Jakarta.

Riduwan, Sunarto dan Enas. (2011). Pengantar Statistika (Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis). Bandung: Alfabeta

Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sururi dan Nugraha, (2007). Belajar SPSS For Windows Untuk Mengelola Data Penelitian. Bandung: Dewa Ruchi.

## DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar, Mangkunegara. (2005) *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Pertama, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.



- Suwatno dan Priansa. (2012). Dasar-dasar Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: UPI Press.
- T. Hani, Handoko. (2003). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan. Yogyakarta: BPFE.
- Universitas Pendidikan Indonesia. (2015). Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

**Biodata Penulis:**

1. Eri Sopyanti Herlina adalah mahasiswa S1 tingkat akhir Departemen Administrasi Pendidikan FIP-UPI.
2. Drs. D. Deni Koswara, M.Pd adalah dosen Departemen Administrasi Pendidikan FIP-UPI.
3. Dr. Dedy Achmad Kurniady, M.Pd adalah dosen Departemen Administrasi Pendidikan FIP-UPI.