

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN PRESTASI  
KERJA PNS DI KANTOR WALIKOTA MEDAN PADA  
BAGIAN UMUM SETDA KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Untuk Meraih Gelar Sarjana**

**Oleh :**

**RIZKY PRAMASUARI  
NIM : 04. 860. 0019**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2009**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/5/24

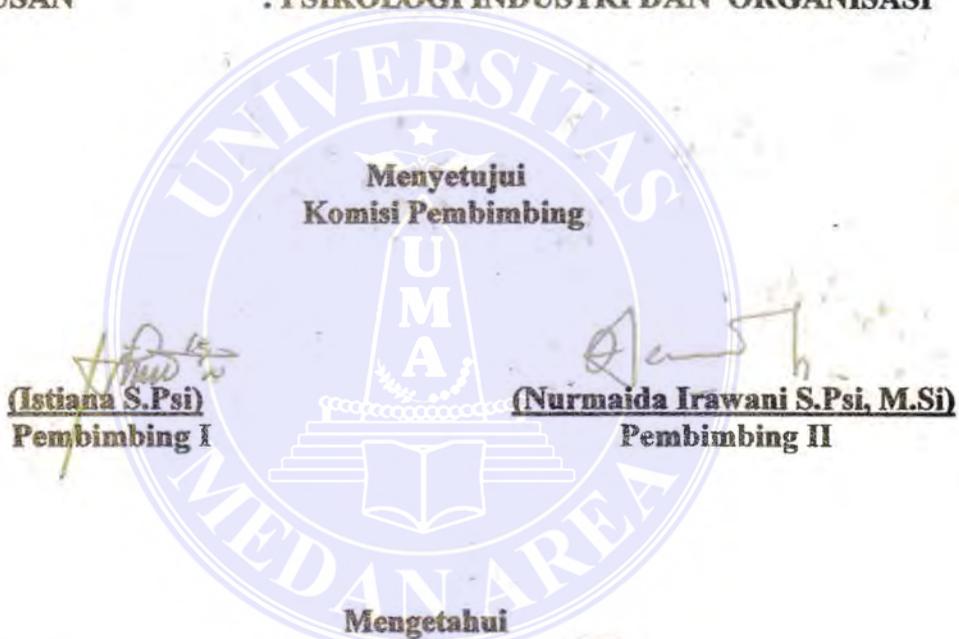
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP  
DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
DENGAN PRESTASI KERJA PNS DI KANTOR  
WALIKOTA MEDAN PADA BAGIAN UMUM  
SETDA KOTA MEDAN**

**NAMA MAHASISWA : RIZKY PRAMASUARI**

**NPM : 04. 860. 0019**

**JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**



**(Istiana S.Psi)  
Pembimbing I**

**(Nurmaida Irawani S.Psi, M.Si)  
Pembimbing II**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan  
PSIKOLOGI  
(Rahmi Lubis S.Psi, M.Psi)**

**UNIVERSITAS  
MEDAN AREA  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
Dekan  
(Drs. Wina Minauli M.Si)**

**Sidang Meja Hijau**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti sadar bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, maka sebagai upaya untuk penyempurnaannya adalah dengan mengharapkan saran yang bersifat membangun.

Rasa terima kasih yang dalam dan setulusnya peneliti sampaikan kepada :

1. Ibunda dan Ayahanda, yang tiada hentinya memberikan semangat serta dukungan.
2. Ibu Dra. Irma Minauli, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Istiana, S.Psi sebagai Pembimbing I dalam kesibukannya menyelesaikan studi magister masih sempat meluangkan waktu untuk membimbing peneliti.
4. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si sebagai Pembimbing II sekaligus Dosen Wali peneliti selama 4 tahun mengikuti perkuliahan yang selalu sabar dan penuh perhatian disaat membimbing sehingga peneliti termotivasi untuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi sebagai Pembantu Dekan I yang memberikan kemudahan dalam setiap urusan kepada peneliti.

6. Ibu Dra. Nefi Darmayanti, M.Si yang telah membantu peneliti dalam hal pengolahan data.
7. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi UMA yang menjadi pintu pembuka ilmu pengetahuan.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Psikologi UMA, terutama untuk Bang Wandu dan Bang Dian yang telah banyak membantu proses administrasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Drs. H. Abdullah Matondang sebagai Kepala Bagian Umum Setda Kota Medan.
10. Seluruh staf Bagian Umum Setda Kota Medan yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
11. Kak Tata, Umi, Julie, Putri, Bang Arman, dan seluruh staf Subbag Protokol yang selalu memberi dukungan dan motivasi kepada peneliti.
12. Genk Momok (Mimie, Ratie, Elprida) kebersamaan kita yang singkat, tapi banyak memberikan pelajaran bagiku akan arti persahabatan.
13. Peey dan Liena. Dua sahabat baru yang selalu membantu serta menemani dalam setiap proses penyelesaian skripsi ini.
14. Marry, Laila, Tini, Mila, Kiki, Erfa, Faisal, Taqin, kak Tika, Bu Lila, Fitri, Alm. Bang Indra (terima kasih Bang, semangat abang telah menjadi motivasi saya untuk terus maju. Semoga abang tenang di sisi-Nya), Rekan-rekan setia angkatan '04 yang memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Sampai bertemu digerbang kesuksesan kita kelak.

15. Dina Brampu, Gina, Merry, Yuni, Maya, Wenny, Rozi, Andi, Irpan, Yogi, Indra, sahabat-sahabatku yang selalu mendukungku.

16. Semua orang yang memotivasi dan pernah menemaniku melewati masa-masa sulit dalam hidupku. Terima kasih pernah ada dalam melewati hari-hari bersama.

17. Ipank, adik sepupuku yang telah banyak membantuku.

18. M. Yudhi Pradipta, adikku yang selalu ada buatku.

19. Dedha\_Q, Seseorang yang selalu ada dihatiku, seberapapun jauh ia, selalu menjadi penyemangat dan mendukungku untuk terus maju.

Akhirnya terima kasih peneliti ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, kiranya Allah SWT membalas segala budi baik kalian. Amin...

Medan, Maret 2009

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II         LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Prestasi Kerja .....	8
1. Pengertian Prestasi Kerja .....	8
2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....	10
3. Faktor–Faktor Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja .....	17
4. Metode–Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	19
5. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	20
6. Aspek–Aspek Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja ....	24

<b>B. Persepsi Terhadap Pendidikan dan Pelatihan .....</b>	<b>25</b>
1. Pengertian Persepsi .....	25
2. Ciri-Ciri Persepsi .....	28
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi .....	29
4. Aspek-Aspek Persepsi .....	31
5. Persepsi Terhadap Pendidikan dan Pelatihan .....	33
6. Jenis Pendidikan dan Pelatihan.....	37
7. Kebijakan dan Prinsip Pendidikan.....	38
8. Manfaat dan Dampak Fungsi Pendidikan dan Pelatihan .....	40
<b>C. Hubungan Persepsi Terhadap Pendidikan dan Pelatihan Dengan Prestasi Kerja .....</b>	<b>44</b>
<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>46</b>
 <b>BAB III      METODOLOGI PENELITIAN</b>	
<b>A. Identifikasi Variabel Penelitian .....</b>	<b>47</b>
<b>B. Definisi Operasional Penelitian .....</b>	<b>47</b>
<b>C. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>49</b>
<b>D. Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>50</b>
<b>E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....</b>	<b>53</b>
<b>F. Metode Analisis Data .....</b>	<b>56</b>
 <b>BAB IV      LAPORAN PENELITIAN</b>	
<b>A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian .....</b>	<b>58</b>

1. Orientasi Kanchah .....	58
2. Persiapan Penelitian .....	60
B. Pelaksanaan Penelitian .....	61
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	64
1. Uji Asumsi .....	66
2. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	68
D. Pembahasan .....	70
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>75</b>



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan dan kegagalan pembangunan tidak dapat lepas dari peran yang dimainkan oleh aparatur pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur pemerintah dapat bekerja dengan baik apabila kompensasi yang diberikan kepadanya dapat mendukung kebutuhan hidupnya.

Prestasi kerja merupakan salah satu langkah dalam upaya menilai bagaimana kondisi sebuah prestasi yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Prestasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (2007) menjadi kewajiban setiap pemimpin untuk memberikan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawainya, karena pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Pendidikan menurut Psikologi adalah suatu proses bukan suatu hasil. Belajar dalam suatu pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses agar terjadi perubahan tingkah laku dari hal yang tidak ada menjadi ada.

Morgan (dalam Siswanto, 2005) mengemukakan bahwa pendidikan adalah setiap perubahan yang relatif menetap dalam tingkah laku yang terjadi sebagai hasil dari pelatihan dan pengalaman.

Menurut Gagne (dalam Siswanto, 2005) belajar terjadi apabila situasi stimulus bersama-sama dengan isi ingatan mempengaruhi pelajar, sehingga perbuatannya berubah dari sebelum ia mengalami situasi itu ke keadaan setelah ia mengalami situasi itu.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka.

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang fikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Sama halnya dengan seseorang mengikuti pendidikan dan pelatihan, secara bersamaan akan mempengaruhi prilakunya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga ia mampu menyelesaikan tugasnya lebih efisien,

efektif, dan produktif. Prestasi kerja yang semakin baik juga ditunjukkan dari seberapa seringnya pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan. Antusiasme Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan menandakan bahwa prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh sering tidaknya pegawai mengikuti pelatihan yang diselenggarakan. Seperti pepatah tak kenal maka tak sayang, maka semakin kenal seorang pegawai dengan pekerjaannya semakin ia mencintai pekerjaannya. Atau dengan kata lain termotivasilah ia dalam bekerja.

Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Walikota Medan khususnya pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan sebagai ujung tombak pelaksanaan kegiatan yang bersifat serimonial terhadap walikota medan, maka dengan itu harus mendapat perhatian utama, terlebih dalam pelaksanaan yang sifatnya dadakan seperti peresmian rumah ibadah, kantor swasta dan pelantikan pegawai yang mendapatkan promosi jabatan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya maupun dalam hal penyambutan tamu penting.

Selain itu Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan mempunyai tugas membantu dan memberikan pelayanan kepada Sekretaris Daerah melalui Asisten Administrasi Umum dalam melaksanakan ketatausahaan umum, sandi dan telekomunikasi, arsip, rumah tangga, protokol dan menyusun rencana kebutuhan perlengkapan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam rekrutmen pegawai untuk tenaga tersebut sangat menentukan bagi kemajuan pelayanan yang cepat, tepat dan akurat. Kesalahan utama instansi pemerintah adalah dalam hal penempatan

pegawai. Pegawai yang memiliki daya juang serta motif berprestasi yang tinggi, merupakan aspek yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai.

Instansi pemerintah yang dapat dipercaya adalah instansi yang memiliki pegawai produktif yang ditunjukkan dengan kemampuan atau prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja seorang pegawai bukan hanya dilihat dari pandainya berbicara melainkan dari segi pendidikan dan pelatihan yang diikutinya sehingga menjadi suatu tolak ukur yang besar.

Upaya yang dilakukan pegawai ini akan menjadi penilaian utama Walikota. Seiring dengan hal tersebut apabila pegawai mampu bekerja dengan prestasi kerja yang optimal akan membuat sedikitnya kebutuhan pegawai terpenuhi. Namun yang menjadi harapan utama pegawai adalah agar dapat dipromosikan, sebab bekerja adalah sebuah kebutuhan dasar manusia. Dengan bekerja maka berbagai kebutuhan akan dapat lebih mudah dipenuhi. Hal ini disebabkan karena dengan bekerja maka individu akan mendapat hasil yang diterima pada waktu-waktu tertentu.

Dengan pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti diharapkan pegawai negeri dapat meningkatkan tingkat pelayanan kepada masyarakat. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa untuk menghadapi era globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah pegawai negeri dituntut untuk meningkatkan prestasinya. Peningkatan prestasi kerja tersebut dimungkinkan apabila pegawai negeri mendapatkan gaji yang cukup, latarbelakang pendidikan yang lebih tinggi, dan pengalaman kerja yang cukup.

Menurut Handoko (2007) banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain : fasilitas kerja, kepuasan kerja, lama kerja, tingkat pendidikan, sistem

manajemen, kepemimpinan, serta hubungan antara sesama pekerja. Disamping itu salah satu faktor yang ikut mempengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai. Dari uraian di atas jika kita berbicara mengenai pendidikan dan pelatihan maka pasti ada hubungannya dengan hasil ataupun prestasi. Artinya bahwa pendidikan dan pelatihan akan membuat prestasi kerja pegawai meningkat.

Salah satu cara yang ditempuh Pemerintah Kota Medan untuk meningkatkan prestasi kerja, adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawainya. Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan pegawai dalam berupaya meningkatkan prestasi kerjanya dengan menawarkan perangsang bagi pegawai yang mampu mencapai prestasi kerja yang semakin tinggi. Prestasi kerja merupakan bagian yang penting dalam program penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Dalam hal ini pendidikan dan pelatihan dapat diberikan kepada para pegawai agar mampu mencapai suatu prestasi serta unggul dalam bidang pekerjaannya.

Atas dasar itulah diperkirakan pemberlakuan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan akan mampu membuat para pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi pemerintah kota. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan di lingkungan Pemerintah Kota Medan berupa Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil, dimana unsur-unsur yang dinilai berupa Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa betapa pentingnya pemerintah menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai agar dapat mewujudkan prestasi kerja yang baik dari aparatur pemerintah yang efektif, efisien, bersih, dan profesional serta produktif. Untuk itulah, perlu merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi dengan mengetahui faktor-faktor yang secara signifikan yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai di Kantor Walikota Medan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan sehingga para pimpinan dan pihak-pihak terkait akan mudah dalam melakukan langkah-langkah pembinaan.

Melihat adanya hubungan yang erat antara perilaku seseorang setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja PNS mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Prestasi Kerja PNS Di Kantor Walikota Medan Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja PNS di kantor Walikota Medan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.



### **C. Manfaat Penelitian**

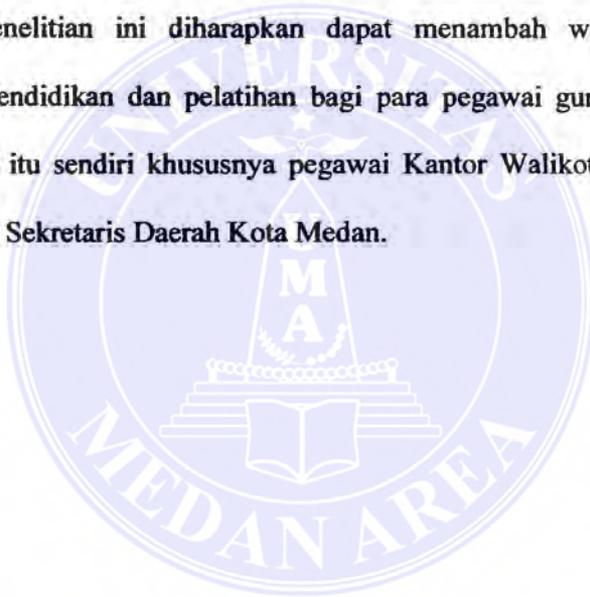
Adapun manfaat dari penelitian ini dibagi dua, yaitu :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teori dan mampu menambah khasanah ilmu pengetahuan psikologi khususnya terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja khususnya pada pegawai kantor pemerintahan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai guna peningkatan mutu pegawai itu sendiri khususnya pegawai Kantor Walikota Medan pada Bagian Umum Sekretaris Daerah Kota Medan.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Prestasi Kerja

##### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu langkah dalam upaya menilai bagaimana kondisi sebuah prestasi yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Istilah prestasi kerja seringkali disamakan dengan istilah-istilah lain yang mirip, seperti : *proficiency*, *merit* dan produktivitas (As'ad 1991).

*Proficiency* menurut Wexley dan Yukl (1997) mengandung arti yang lebih luas, yaitu mencakup segi-segi usaha, prestasi kerja, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Dengan demikian prestasi kerja merupakan bagian dari *proficiency* dan memiliki batasan yang lebih sempit dari pada *proficiency*.

Gliselly dan Brown (dalam Siswanto, 2005) berpendapat bahwa *Job proficiency* adalah pengukuran tingkat kesuksesan yang dapat dicapai pada pekerja dalam menjalankan tugas-tugas serta tanggung jawab yang dipikulnya, dimana dapat dicapai pekerja dalam bentuk kuantitatif.

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Menurut Prabowo (dalam As'ad, 1991) mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Suryabrata (1993) menyatakan bahwa prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia

kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance* (Prabowo dalam As'ad, 1991).

Definisi prestasi kerja menurut Lawler (dalam As'ad, 1991) adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Lawler & Porter (dalam As'ad, 1991) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Dalam lingkup yang lebih luas, Jewell & Siegall (1990) menyatakan bahwa prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya.

Menurut Poerwadarminta (1997) prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai, dilakukan dan dikerjakan. Sedangkan menurut Anoraga (2005) bahwa prestasi kerja adalah suatu proses penilaian pekerjaan untuk menentukan besarnya balas jasa yang wajar sehingga dapat disusun upah.

Prestasi kerja menurut Hasibuan (2002) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka prestasi kerja dapat dibatasi sebagai suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

## 2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Gliselly dan Brown (dalam Siswanto, 2005) berpendapat bahwa penilaian atau evaluasi terhadap prestasi kerja yang telah dicapai seorang pekerja sangat penting dan memiliki tujuan, seperti untuk mengukur prestasi kerja (*Job proficiency*), yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya, sebagai data yang dipergunakan menjadi bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi pegawai yang bersangkutan, untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja.

Menurut Dessler (dalam Siswanto, 2005) penilaian prestasi kerja mempunyai dua tujuan, yaitu :

- a. Prestasi kerja menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.
- b. Prestasi kerja menyediakan kesempatan bagi atasan untuk bersama-sama meninjau perilaku bawahan berkaitan dengan pekerjaan.

Rao (dalam Anoraga, 2005) menerangkan bahwa penilaian prestasi kerja pada awalnya bertujuan untuk :

- a. Mengendalikan perilaku pegawai.
- b. Mengambil keputusan bagi kepentingan kenaikan gaji dan promosi.
- c. Menempatkan individu agar dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat.
- d. Mengetahui kebutuhan-kebutuhan pegawai akan *training*.

Selanjutnya Kavitt (dalam Hasibuan, 2002) mengatakan ada tiga kategori tujuan penilaian prestasi kerja, yaitu :

1. Untuk melihat mana-mana pegawai yang mempunyai prestasi yang lebih baik.

2. Untuk memberikan sesuatu yang menarik atas prestasi yang ia berikan.
3. Untuk mendorong pegawai bekerja dan berprestasi dalam meningkatkan pekerjaan.

Tujuan penilaian prestasi kerja saat ini sudah semakin menyeluruh lagi sebagaimana yang disampaikan oleh Rao (dalam Anoraga, 2005), yaitu :

- a. Membantu tiap pegawai untuk lebih mengerti fungsi dan peranannya.
- b. Sebagai alat untuk mengetahui kelebihan serta kelemahan tiap-tiap pegawai berkenaan dengan fungsi dan peranannya tersebut.
- c. Membantu mengenali kebutuhan akan pengembangan setiap pegawai.
- d. Menambah rasa kebersamaan antara pegawai dengan atasan, sehingga mampu meningkatkan kerjasama di antara mereka.
- e. Mendorong terciptanya komunikasi yang lancar antara pegawai dan atasan.
- f. Sebagai alat umpan balik bagi pegawai agar dapat mawas diri dan menetapkan sasaran pribadi.
- g. Membantu pegawai dalam menyerap norma budaya dan nilai-nilai organisasi.
- h. Mempersiapkan pegawai untuk memegang pekerjaan yang lebih tinggi, dengan cara memperkuat kualitas dan perkembangan perilaku kerjanya yang relevan.
- i. Sebagai instrumen yang membantu dalam menciptakan iklim positif dalam perusahaan.
- j. Memberi informasi dalam berbagai keputusan kepegawaian.

Siswanto (2005) mengemukakan bahwa Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Kebiasaan yang sering dialami tenaga kerja adalah meskipun penilaian kinerja telah selesai dilakukan manajemen/penyelia penilai, tenaga kerja yang bersangkutan tetap kurang mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan.

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa deskripsi pekerjaan formal seringkali berbeda dengan hal-hal yang sebenarnya diharapkan dari pekerjaan. Salah satu alasannya adalah bahwa uraian/deskripsi pekerjaan formal tersebut dirumuskan secara sentralistis dan dibuat untuk dapat diterapkan pada berbagai macam posisi.

Menurut Siswanto (2005) menyatakan bahwa unsur-unsur yang harus dibedakan penilaian dalam proses kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan.

Menurut Siswanto (2005), agar dapat memahami unsur-unsur penilaian tersebut diatas, maka dibawah ini akan kita uraikan satu persatu, yaitu :

### 1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

### 2. Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

### 4. Ketaatan

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah baik secara tertulis maupun tak tertulis.

### 5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

## 6. Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

## 8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Kebiasaan yang sering dialami tenaga kerja adalah meskipun penilaian kinerja telah selesai dilakukan manajemen/penyelia penilai, tenaga kerja yang bersangkutan tetap kurang mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencana diliputi oleh kondisi yang tidak realistis seperti permainan komedi/sandiwara, improvisasi dan sebagainya.

Jalan yang lebih berat lagi manajemen/penyelia penilai ialah untuk menentukan hal-hal yang sebenarnya diharapkan tenaga kerja dalam

pekerjaan pada saat itu. Mungkin akan lebih berat lagi apabila ia menyadari bahwa ia sendiri kurang begitu mengetahui tentang hal-hal tersebut.

Cara menghindarkan hal tersebut dan biasa dilakukan manajemen adalah dengan cara menanyakan pada masing-masing tenaga kerja untuk merumuskan pekerjaannya. Meskipun cara ini sebenarnya agak bertentangan dengan literatur tentang ketenagakerjaan yang ada. Dengan alasan para tenaga kerja cenderung merumuskan pekerjaan mereka dalam arti apa yang telah mereka kerjakan, bukannya apa yang diperlukan perusahaan. Hal ini bukan berarti tenaga kerja tidak memiliki hak suara dalam merumuskan deskripsi pekerjaan mereka. Mereka dapat juga membantu merumuskan pekerjaan secara konstruktif. Kesalahan bukan karena tenaga kerja tidak diminta untuk membantu merumuskan pekerjaan, tetapi karena seluruh beban pekerjaan dilimpahkan diatas pundak mereka.

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerjanya.

Dalam praktek ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan terdapat kecenderungan bahwa semakin banyak perusahaan memiliki program penilaian kinerja secara formal, program-program tersebut akan semakin penting artinya.

Dewasa ini perusahaan-perusahaan besar mengadakan penilaian kinerja khusus terhadap pada tenaga kerja tetap secara teratur dan periodik (biasanya pada akhir tahun). Tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan dan sifatnya borongan (tenaga kerja tetap) pembinaan dan pengembangan yang berhubungan dengan dirinya maupun bagi masa depan perusahaan jarang dinilai.

Sesuai dengan hirarki perusahaan, jelaslah bahwa yang memiliki tanggung jawab langsung dalam melakukan penilaian kinerja adalah manajemen lini (atasan langsung tenaga kerja yang bersangkutan). Meskipun dalam praktek seringkali ditunjuk tenaga khusus untuk melakukan penilaian kinerja.

Menurut Siswanto (2005) menyatakan penilaian kinerja dalam perusahaan oleh penilai meliputi :

1. Para tenaga kerja operasional (tenaga kerja biasa) yang biasa melakukan penilaian kinerja mereka adalah manajemen tingkat bawah. Termasuk pada tingkat ini antara lain kepala mandor, mandor, para penyiala, kepala kelompok kerja dan sejenisnya. Hasil penilaian yang telah dilakukannya tertuang dalam daftar yang disebut daftar penilaian kinerja yang disampaikan kepada manajemen tenaga kerja melalui manajemen lininya masing-masing.
2. Tenaga kerja pada manajemen tingkat bawah yang biasanya melakukan penilaian pekerjaan mereka adalah manajemen tengah. Termasuk pada tingkatan ini antara lain kepala bagian, manajemen bidang khusus (produksi, pemasaran, finansial dan lain-lain), kepala devisi, kepala seksi

dan yang sejenisnya. Hasil penilaian kinerja yang telah mereka lakukan disampaikan kepada manajemen tenaga kerja melalui manajemen lininya.

3. Tenaga kerja pada tingkatan manajemen tengah yang biasa melakukan penilaian kinerja yang telah mereka lakukan adalah manajemen puncak. Termasuk pada tingkat ini antara lain dewan direksi, presiden perusahaan dan yang sejenisnya. Hasil penilaian kinerja yang telah mereka lakukan disampaikan kepada manajemen tenaga kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan ada beberapa tujuan dalam penilaian prestasi sesuai dengan potensi dan bakat yang dimiliki pegawai dalam tempat yang tepat sesuai dengan potensi dan bakat yang dimilikinya serta untuk menentukan upah dan gaji hingga tercipta iklim yang positif antara bawahan dan atasan diperusahaan.

### **3. Faktor–Faktor Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja Kerja**

Dalam rangka melaksanakan penilaian terhadap prestasi yang telah dicapai para pekerja, maka harus diperhatikan beberapa faktor, diantaranya menurut Handoko (2007) yaitu keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama dan kualitas kerja.

Sementara Filippo (1986) menguraikan bahwa ada 11 faktor yang lazim dinilai perusahaan dalam prestasi kerja pegawai, yaitu :

- a. Kuantitas pekerjaan, diartikan sebagai kemampuan pegawai menciptakan suatu hasil kerja yang baik, sementara kuantitas pekerjaan lebih dititik beratkan kepada frekuensi pegawai dalam menunjukkan hasil kerja pada periode tertentu.

- b. Kerjasama pada hakekatnya adalah saling berhubungan antara seseorang dengan orang lain dengan suatu keinginan yang nyata untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan dengan baik.
- c. Hal lainnya yang perlu dinilai dari prestasi kerja pegawai adalah masalah kepribadian seperti dimilikinya rasa percaya diri oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- d. Keterampilan merupakan keahlian yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap bidang tugas yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan.
- e. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengelola atau memimpin bawahannya untuk mengerjakan sesuatu dalam mencapai tujuan pekerjaan.
- f. Keselamatan kerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya, dimana dalam hal ini prestasi kerja yang dilihat dan keselamatan kerja, terutama bagi diri dan rekan kerja lainnya.
- g. Pengetahuan pekerjaan menyangkut keluasaan wawasan pegawai mengenai segala hal yang menyangkut tugas-tugas yang akan dilaksanakannya.
- h. Kehadiran atau absensi merupakan sikap loyalitas yang ditujukan oleh pegawai terhadap perusahaan tempat dimana pegawai tersebut bekerja.
- i. Kesetiaan merupakan sikap loyalitas yang ditujukan oleh pegawai terhadap perusahaan tempat dimana pegawai tersebut bekerja.
- j. Ketangguhan adalah sikap mental yang dimiliki pegawai dalam menerima dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

k. Prestasi kerja paling akhir yang biasanya dinilai dari pegawai adalah mengenai kemampuan pegawai dalam memberikan inisiatif, terutama dalam pemecahan masalah, menciptakan ide dan konsep baru dalam mengembangkan atau untuk kemajuan perusahaan.

Melalui 11 faktor diatas, Wexley dan Yulk (1997) menemukan ada lima faktor yang harus dilihat dalam menilai prestasi kerja yaitu : kuantitas pekerjaan, kepemimpinan, kehadiran atau obsesi dan observasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dinilai dalam prestasi kerja meliputi kuantitas pekerjaan, kerjasama, kepribadian, keterampilan, kepemimpinan, keselamatan kerja, pengetahuan pekerjaan, kehadiran atau absensi, kesetiaan, ketangguhan dan kemampuan pegawai.

#### 4. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Ada beberapa cara yang dapat ditempuh dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja pegawai, diantaranya seperti kemukakan Wexley dan Yulk (1997), yaitu :

- a. *Rating scale* (skala rata-rata), meliputi *graphic scala* (skala grafik), *multiples scale* (skala ganda) dan *behavioral scala* (skala tingkah laku).
- b. *Cheklis*, meliputi *Wegted Cheklis* dan *torced choise cheklis*.
- c. *Rating alternation paired* (membandingkan pilihan penilaian).
- d. *Critical incident* (kejadian-kejadian yang kritis).
- e. *Group apraisal* (penilaian kelompok) meliputi *essay evaluation* (evaluasi jawaban).

Selanjutnya menurut Heidjrachman dan Husnan (1984) metode penilaian prestasi kerja, secara garis besar dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu :

1. Metode tradisional, yang mendasar atas satu pihak saja (bisa dilakukan oleh pimpinan saja) dengan menggunakan unsur-unsur *judgement*. Aspek yang diukur meliputi karakteristik pegawai, sumbangan pada perusahaan serta gabungan dari metode ini.
2. Metode yang mengacu pada penetapan tujuan bersama yaitu dengan manajemen berdasarkan sasaran (MBS), atau yang lebih dikenal dengan *management by objective* (MBO). Adapun metode MBO merupakan penentu bersama-sama antara pimpinan dan bawahan, untuk selanjutnya digunakan sebagai pedoman penilaian dan diikuti dengan penilaian secara bersama terhadap pelaksanaan pekerjaan, jadi MBO ini merupakan suatu cara pengelolaan, bukan sekedar cara penilaian kerja biasa.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai dapat dinilai dengan metode tradisional yang mendasarkan atas penilaian satu pihak saja (biasa dilakukan oleh pimpinan saja) dan metode yang mengacu pada penetapan tujuan bersama yaitu dengan manajemen berdasarkan sasaran (MBS) atau yang lebih dikenal dengan *management by objective* (MBO).

## 5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Zeitz (dalam Wexley and Yulk, 1997) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas

pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja.

Heidjrachman dan Husnan (1984), menyatakan bahwa diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

Heidjrachman dan Husnan (1984), juga menyatakan bahwa Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar. Blumberg & Pringle (dalam Jewell & Siegall, 1990) juga menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi.

Blumberg & Pringle (dalam Jewell & Siegall, 1990), mengemukakan bahwa Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi,

keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi. Kemauan terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Sedangkan kesempatan meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang baik itu berasal dari dalam dirinya maupun berasal dari luar dirinya. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hasil dari totalitas pengaruh aspek-aspek kondisi individual dan kondisi situasional (Mc. Cromick dan Tiffin, dalam Wexley dan Yulk, 1997).

Beberapa pendapat ahli yang juga mendasar pada pengertian diatas, antara lain dikemukakan oleh Siswanto (2005) yang menyatakan prestasi kerja dipengaruhi oleh :

- a. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi dan lingkungan kerja meliputi : waktu kerja, istirahat, suhu, sirkulasi udara, penerangan, suara, umur serta tugas-tugas kerja.
- b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan antar manusia seperti sistem upah, pergeseran tuga, mutu pengawasan serta interaksi atasan dan bawahan.

MC. Cromick dan Tiffin (dalam Jewell & Siegall, 1990) juga menerangkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh :

- a. Ubahan-ubahan dari dalam diri seseorang, seperti : bakat, karakteristik-karakteristik fisik, minat motivasi, umum, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya-budaya dan variabel-variabel personil lainnya.
- b. Ubah-ubahan dari luar diri seseorang, seperti : metode kerja yang diterapkan, disain dan kondisi alat-alat kerja, ruang lingkup pekerjaan dan peraturan-peraturan yang menyertainya, kondisi fisik, karakteristik-karakteristik kebijaksanaan organisasi serta bentuk-bentuk pengawasan yang ada, tipe-tipe training yang diberikan, tipe-tipe insentif, hubungan-hubungan dalam perusahaan dan lingkungan sosialnya.

Menurut pendapat Streers (dalam Handoko, 2007), prestasi kerja seseorang merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai dan minat.
- b. Kejelasan dan penerima penjelasan seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi.

Selanjutnya kombinasi dari faktor-faktor kesenangan terhadap pekerjaan, ketetapan hati terhadap kelompok kerja, besarnya upah dan puas terhadap status atau kedudukan pekerjaan dapat meningkatkan partisipasi kerja seseorang (dalam Siswanto, 2005).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan masalah yang kompleks. Pada dasarnya dari sekian banyak faktor yang berpengaruh maka dapat digolongkan dalam beberapa hal antara lain :

faktor individual, meliputi karakteristik–karakteristik kepribadian seperti : penampilan, pembawaan, kedewasaan, stabilitas emosi, sifat terhadap pekerjaan serta sifat–sifat khusus lainnya. Sedangkan karakteristik fisik : seperti : minat, bakat, motivasi, keahlian atau kemampuan khusus yang dimiliki, inteligensi, inisiatif, umur, pendidikan dan pelatihan, pengalaman, jenis kelamin serta latar belakang budaya. Faktor lainnya adalah situasi yang meliputi kondisi fisik, pekerjaan dan lingkungan kerja. Sedangkan kebijaksanaan perusahaan meliputi : sistem upah, mutu pengawasan, interaksi atasan bawahan, seluk-beluk kerja meliputi : metode kerja, peraturan kerja, ruang lingkup kerja dan tingkat kesukaran kerja, jenis *training* yang diberikan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi antara lain : kelompok kerja, status atau kedudukan pekerjaan dan penerimaan atasan terhadap peranan individu.

## 6. Aspek-Aspek Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja

Dalam melaksanakan penilaian terhadap prestasi yang telah dicapai para pekerja harus diperhatikan beberapa aspek, diantaranya menurut Handoko (2007) yaitu : keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, dan kualitas hasil kerja.

- a. Keandalan, di sini pegawai harus mempunyai kemampuan sehingga dapat diharapkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan.
- b. Inisiatif, pegawai harus memiliki kemauan dalam mengusahakan hal-hal yang bagi pekerjaannya tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.

- c. Kehadiran, pegawai harus selalu ada pada saat dibutuhkan khususnya pada jam dinas.
- d. Sikap, pegawai dituntut memiliki sikap yang baik.
- e. Kerjasama, pegawai harus bisa melakukan kerjasama yang baik apakah terhadap sesama pegawai, kepada masyarakat, maupun terhadap atasan.
- f. Kualitas hasil kerja, hasil kerja dari seorang pegawai dapat dilihat dari selesai tidaknya tugas yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam prestasi kerja meliputi kualitas dan kuantitas kerja, keandalan, ketrampilan, kepemimpinan, absensi, kerjasam dan loyalitas.

## **B. Persepsi Terhadap Pendidikan dan Pelatihan**

### **1. Pengertian Persepsi**

Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dengan penafsiran kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka, apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang objektif. Tidak harus demikian tetapi sering ada ketidak sepakatan (Robbins, 1998).

Sadli (dalam Situmeang, 2002) mengartikan persepsi sebagai proses mental yang menghasilkan bayangan pada diri individu sehingga dapat mengenal suatu objek dengan jalan asosiasi pada suatu ingatan tertentu, baik secara indera penglihatan, perabaan dan sebagainya sehingga akhirnya bayangan itu disadari.

Menurut Gerungan (dalam Situmeang, 2002) persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi dan bukannya suatu pencatatan benar terhadap situasi.

Krech (dalam Thoha, 2002) menyatakan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambaran unik tentang kenyataan yang barangkali berbeda dari kenyataannya.

Siagian (dalam Thoha, 1993) menyatakan yang dimaksud persepsi ialah bahwa apa yang ingin dilihat seseorang belum tentu sama dengan fakta yang sebenarnya. Menurut Duncan (dalam Thoha, 2002) persepsi itu dapat dirumuskan dengan berbagai macam cara, bukan sekedar melihat, mendengar atau merasakan sesuatu tetapi seluruh yang dapat dijangkau oleh indera.

Thoha (2002) menyatakan persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman.

Atkinson (1997) menyatakan bahwa persepsi adalah proses bagaimana seseorang menjadi sadar akan adanya benda, sifat atau hubungan melalui alat indera. Walaupun isi sensorik selalu ada dalam persepsi, apa yang dihayati akan terpengaruh oleh pengalaman yang telah terbentuk dari pengetahuan

masa lalu sehingga persepsi tidak hanya sekedar perekaman pasif dari stimulus mengenai alat indera.

Pareck (dalam Situmeang, 2002) menyatakan bahwa persepsi adalah merupakan proses yang terdiri dari proses penerimaan, menyeleksi, mengorganisasi, mengartikan, menguji dan memberikan reaksi kepada rangsangan panca indera atau data.

Hill G (dalam Thoha, 2002) menyatakan bahwa manusia secara umum menerima informasi dari lingkungan lewat proses yang sama, oleh karena itu dalam memahami persepsi harus ada proses dimana ada informasi yang diperoleh lewat memori organisme yang hidup. Fakta ini memudahkan peningkatan persepsi individu, adanya stimulus yang mempengaruhi individu yang mencetuskan suatu pengalaman dari organisme, sehingga timbul berfikir yang dalam proses perceptual merupakan proses yang paling tinggi.

Dalam kaitan proses persepsi, Hill G (dalam Thoha, 2002) menjelaskan ada 3 komponen yang terkait, diantaranya :

1. *Learning* dari pengalaman organisme terhadap stimulus.
2. *Memory* dari organisme.
3. *Thought* dari *learning* dan *memory*.

Menurut Luthans (dalam Situmeang, 2002) persepsi itu adalah lebih kompleks dari luar kalau dibandingkan dengan penginderaan. Rahmat (dalam Situmeang, 2002) menyatakan persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Persepsi merupakan suatu proses kognisi yang meliputi penerimaan, penyeleksi (pengevaluasi), pengorganisasian, dan penafsiran terhadap suatu objek atau lingkungan yang diterima melalui panca indera, kesan yang diterima sangat tergantung pada poengalaman masa lalu yang diperoleh melalui proses belajar yang kemudian dapat suatu pemahaman atau pengertian terhadap objek tersebut, selain itu persepsi merupakan faktor penentu terbentuknya sikap terhadapsesuatu maupun mempengaruhi perilaku.

## 2. Ciri-Ciri Persepsi

Menurut Walgito (2002) ada beberapa ciri-ciri persepsi, yaitu :

### 1. Objek yang dipersepsi

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dalam diri individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor. Namun sebagai terbesar stimulus datang dari luar individu.

### 2. Alat Indera, Syaraf dan Pusat Susunan Syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Disamping itu juga harus ada syarat sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor kepusat susunan syaraf, yakni otak sebagai pusat kendaraan. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syarat motoris.

### 3. Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas yang ditujukan kepada suatu atau sekumpulan objek.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa untuk mengadakan persepsi ada beberapa ciri, yaitu (1). Objek atau stimulus yang dipersepsi; (2). Alat indera dan syaraf-syaraf serta pusat susunan syaraf yang merupakan syaraf fisiologis; dan (3). Perhatian yang merupakan syaraf psikologis.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Thoha (2002) ada dua faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain :

#### a. Faktor Ekstern

Faktor ekstern terdiri dari pengaruh luar lingkungan antara lain :

2. Intensitas, prinsip intensitas semakin besar intensitas stumulus dari luar, layaknya semakin besar pula hal-hal itu dapat dipahami.
3. Ukuran, faktor ini menyatakan bahwa semakin besar ukuran suatu objek maka semakin mudah untuk dapat diketahui atau dipahami.
4. Keberlawanan atau kontras, prinsip keberlawanan ini menyarankan bahwa stimulus luar yang penampilannya berlawanan dengan latar belakangnya akan menambah banyak perhatian.

5. Pengulangan, bahwa stimulus dari luar yang diulang akan memberi banyak perhatian yang lebih besar disbanding dengan yang dilihat.
6. Gerakan, prinsipnya mengatakan bahwa orang yang bergerak dalam jangkauan pandangannya dibandingkan dengan obyek yang diam.
7. Baru dalam familier, menyatakan bahwa baik situasi eksternal yang baru maupun yang sudah dikenal dapat mempengaruhi sebagai penarik perhatian.

#### b. Faktor Intern

1. Belajar atau pemahaman adanya didasarkan dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang.
2. Motivasi atau keadaan ketegangan dalam individu yang membangkitkan, memelihara dan mengarahkan tingkah laku untuk mencapai tujuan atau sasaran.
3. Kepribadian memberikan dampak terhadap cara seseorang melakukan persepsi dilingkungan sekitar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi seseorang itu ada dua yaitu faktor ekstern yang berasal dari luar diri individu/lingkungan dan faktor intern yang berasal dari dalam diri individu.

#### 4. Aspek-Aspek Persepsi

Menurut Mahmud (dalam Atkinson, 1997) terdapat 4 aspek dalam persepsi, yaitu :

##### a. Hakekat sensoris stimulus

Biasanya kita menyadari proses-proses yang menentukan persepsi kita apakah terjadi persepsi penglihatan ataupun pendengaran. Jarang sekali kita berhenti menganalisis sensasi-sensasi yang masuk, juga didasari interpretasi kita. Kita hanya tahu bahwa kita melihat, mendengar, dan menghadapi situasi dalam konteks yang berarti.

##### b. Latar belakang

Setiap orang mungkin telah mengalami betapa berbedanya suatu objek atau peristiwa yang tampak atau terjadi pada latar belakang yang berbeda. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa kita tidak mempersepsikan objek sebagai unsur-unsur yang berdiri sendiri. Kita cenderung untuk melihat segala sesuatu di dalam suatu konteks atau letak keberadaannya dan itu semua mempengaruhi persepsi kita terhadap stimulus-stimulus tertentu.

##### c. Pengalaman sensoris

Pengalaman sensoris yang terdahulu yang ada hubungannya dengan cara kita mempersepsikan situasi seseorang. Jika pengalaman terdahulu sering muncul maka reaksi kita menjadi salah satu kebiasaan.

**d. Perasaan-perasaan pribadi sikap**

Dorongan dan tujuan proses persepsi, apakah berupa ilusi atau berupa proses yang sesuai dengan kenyataan adalah peristiwa dua arah. Proses persepsi adalah hasil dari aksi dan reaksi.

Sedangkan menurut Atkinson (1997), ada tiga aspek yang dapat dibedakan dalam persepsi, yaitu :

**a. Organisasi persepsi**

Contoh asumsi ini adalah hukum kesederhanaan, yaitu penghayatan yang berkaitan dengan penafsiran stimulus yang termudah dan termungkin. fenomena organisasi persepsi ini nampak pada gambar dan latar belakang serta pengelompokan persepsi.

**b. Konstansi persepsi**

Penghayatan terhadap benda yang dikenal sebagai objek yang permanen dan stabil, tidak terpengaruh oleh kondisi penerangan, sudut pandang atau jarak.

**c. Ilusi persepsi**

Yaitu penghayatan yang salah terhadap benda atau rangsangan tidal sesuai dengan fakta-fakta objektif yang disajikan oleh alat indera (keadaan sebenarnya).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek persepsi itu terdiri dari beberapa aspek, yaitu : hakekat sensori stimulus, latarbelakang, pengalaman sensori, perasaan-perasaan pribadi, organisasi persepsi, konstansi persepsi, dan ilusi persepsi.

## 5. Persepsi Terhadap Pendidikan dan Pelatihan

Sumadi (2003) menyatakan bahwa persepsi merupakan proses yang menyangkut masukan pesan atau informasi ke dalam otak manusia terus-menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat panca indera, yaitu : indera penglihatan, pendengaran, peraba, perasa, dan penciuman.

Siswanto (2005) Penyelenggaraan program pendidikan harus diakui sebagai salah satu upaya yang diarahkan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkemampuan untuk menumbuh kembangkan motivasi berkreasi yang diwujudkan dalam bentuk karya yang bermanfaat untuk dirinya sendiri, keluarga, bangsa dan negara yang dilandasi oleh sikap, pengetahuan dan keterampilan serta budi pekerti yang luhur. Penyelenggaraan program pendidikan nonformal lebih mengedepankan prinsip demokratisasi dan fleksibilitas yang memberikan kesempatan dan kebebasan bagi pegawai untuk menentukan kegiatan belajar yang diyakini sebagai kebutuhan belajar yang diyakini sebagai kebutuhan belajar yang sangat diperlukan (*community based education*), baik dalam rangka peningkatan kualifikasi pendidikan maupun untuk menemukan solusi terhadap masalah tertentu melalui program pendidikan yang relevan.

Ahmadi (2002) Program yang diselenggarakan sesungguhnya telah banyak membantu pegawai, terutama terhadap pegawai yang menggantungkan dirinya untuk memperoleh pendidikan dan keterampilan yang bermanfaat sesuai dengan kebutuhannya yang didukung dengan ijazah, sertifikat ataupun bentuk surat keterangan tamat pendidikan dan pelatihan lainnya yang

disesuaikan dengan karakteristik program, kebijakan pemerintah dan peraturan yang berlaku.

Ahmadi (2002) Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus, dan disiplin. Pelatihan merupakan proses aplikasi, terutama terhadap peningkatan produktivitas dan kecakapan.

Siswanto (2005) menyatakan bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dapat dilaksanakan di dalam perusahaan maupun lembaga atau badan-badan lain di luar perusahaan, tergantung tujuan yang ingin dicapai setelah tenaga kerja mengikuti pendidikan dan pelatihan serta kondisi, baik yang menyangkut sarana maupun prasarana perusahaan yang bersangkutan.

Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa) dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja.

Secara konseptual menurut Siswanto (2005) menyatakan bahwa pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup baik didalam maupun diluar sekolah untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan. Sedangkan Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut Ahmadi (2002) menyatakan pengertian pendidikan yang dilihat dari segi psikologi, yaitu Psikologi pendidikan adalah psikologi yang khusus menguraikan kegiatan-kegiatan manusia dalam hubungannya dengan situasi pendidikan, misalnya bagaimana cara menarik perhatian agar pelajar dapat mudah diterima, bagaimana belajar yang baik dan sebagainya. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Pelatihan merupakan suatu proses aplikasi terutama terhadap peningkatan kecakapan. Karena itu perlu dipelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana tenaga kerja mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu,

terutama terhadap peningkatan kecakapan. Karena itu, perlu dipelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu.

Menurut Siswanto (2005) pelatihan merupakan kunci manajemen lini dan staf. Manajemen lini memiliki tanggung jawab yang besar terhadap penyelenggaraan pelatihan, sedangkan staf memberi teknik operasional untuk membantu lini dalam melaksanakan fungsinya. Pelatihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu tenaga kerja dan hubungan antar tenaga kerja yang dikembangkan merupakan program untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan adalah proses kognisi dan panca indera yang memberikan tanggapan ataupun respon terhadap informasi mengenai pendidikan dan pelatihan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari proses kognisi dan indrawi setiap kelompok satuan pemerintah dalam merespon serta memberi tanggapan terhadap pendidikan dan pelatihan. Pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan tingkah laku untuk mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur, dan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

## 6. Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Jenis pendidikan yang disesuaikan dengan perusahaan khusus bergantung kepada beberapa faktor, seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan/pekerjaan yang harus diisi dan masalah yang diharapkan dapat diperoleh jalan pemecahannya pada perusahaan.

Meskipun betapa pentingnya program pendidikan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan khusus, manajemen ketenagakerjaan atau bagian pendidikan yang dilaksanakan dalam perusahaan dan lembaga lain. Dengan demikian ia dapat diberi saran-saran tentang program yang paling baik, disesuaikan dengan kebutuhan perusahaannya.

Menurut Siswanto (2005) menyatakan bahwa sifat pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan.

Pendidikan umum yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum. Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

Pelatihan keahlian yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan. Pelatihan kejuruan yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan

yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

Menurut Siswanto (2005) sasaran, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pelatihan prajabatan dan pelatihan dalam jabatan. Pelatihan prajabatan merupakan pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja baru dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat terampil melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Ini merupakan pendidikan dan pelatihan yang pertama kali diikuti tenaga kerja dalam perusahaan tempat mereka bekerja saat itu. Pelatihan dalam jabatan adalah suatu pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan dan keterampilan para tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya dengan mengikuti pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan.

## **7. Kebijakan dan Prinsip Pendidikan**

### **a. Kebijakan Pendidikan**

Pendidikan yang merupakan salah satu fungsi manajemen tenaga kerja di luar fungsi lain harus dilaksanakan, karena sebagai tanggung jawab atas pengembangan tenaga kerja, khususnya menyangkut kualitasnya. Kebijakan umum mengenai tenaga kerja pada umumnya

menyarankan agar masing-masing tenaga kerja diberi kesempatan melanjutkan pendidikan.

Kebijakan yang penuh pertimbangan juga menentukan tujuan pendidikan tenaga kerja. Titik berat kebijakan pendidikan terletak pada tanggung jawab manajemennya serta membantu semua manajer hirarki perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Menurut Siswanto (2005) Kebijakan penyelenggaraan pendidikan harus mencerminkan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan penyelenggaraan pendidikan merupakan tujuan skunder yang mencerminkan tujuan utama suatu perusahaan (primer).

Jadi perinsip utama adalah dari keinginan para pekerja tetap tentang penghayatan atas pekerjaannya sendiri. Hal ini tentulah dengan bantuan para manajer/pimpinan untuk menerapkan pada pekerja tadi.

#### **b. Prinsip Pendidikan**

Untuk memberikan pedoman atas petunjuk terhadap penyelenggaraan pendidikan diperlukan prinsip fundamental dapat dijadikan pedoman normative dalam pelaksanaan/penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Siswanto (2005) menyatakan prinsip umum dalam pendidikan dan pelatihan meliputi perbedaan individu hubungan dan analisis kerja, yaitu : perbedaan individu, hubungan dengan analisis pekerjaan, motivasi, partisipasi yang aktif, seleksi pendidikan dan

pelatihan, pemilihan para pengajar, pelatihan pengajar/pelatih, metode pendidikan dan pelatihan dan prinsip belajar.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa prinsip dari menjalani pendidikan di instansi dimana kita bekerja tidak terlepas dengan pendidikan yang didasarkan kepada pemilihan para pengajar agar para peserta dalam menjalani pendidikan tidak jenuh sehingga dapat termotivasi dalam menerima paparan-paparan guna tercapainya keinginan instansi tersebut dalam pemilihan kandidat untuk menduduki suatu jabatan yang lowong.

## **8. Manfaat dan Dampak Fungsi Pendidikan dan Pelatihan**

Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang harus dicapai. Manfaat yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan harus dirumuskan dengan jelas tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan perusahaan.

Menurut Siswanto (2005) Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggara pendidikan bagi suatu perusahaan meliputi peningkatan keahlian kerja; pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja; pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja, peningkatan produktivitas kerja; peningkatan kecakapan kerja serta peningkatan rasa tanggung jawab.

**Manfaat yang diharapkan dari penyelenggara pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan menurut Siswanto (2005), meliputi :**

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas prestasi kerja.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan.
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Selain itu pendidikan dan pelatihan dapat juga menambah keterampilan kerja pegawai yang mempunyai beberapa fungsi menurut Siswanto (2005), yaitu :

- a. Memperpendek jarak antara tugas penyelesaian tugas dengan permulaan tugas yang dihadapi.
- b. Merangsang dorongan bertindak.
- c. Mengisi masa luang.
- d. Memberi kepuasan lebih besar.

Menurut Siswanto (2005), agar lebih kita pahami secara bersama manfaat dan dampak terhadap pendidikan dan pelatihan tersebut diatas, dapat kita lihat uraian sebagai berikut:

a. **Peningkatan Keahlian Kerja.**

Peningkatan keahlian para tenaga kerja sebenarnya tidak hanya merupakan keinginan perusahaan saja. Tenaga kerja pun memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas (keahliannya) dalam bekerja dan prestasinya.

b. **Pengurangan Keterlambatan Kerja, Kemangkiran serta Perpindahan Tenaga Kerja.**

Biasanya alasan yang seringkali dikemukakan tenaga kerja yang terlambat masuk kerja adalah karena tempat tinggal jauh, kesibukan dirumah, gangguan lalu lintas diperguruan dan sebagainya. Penyebab kemangkiran yang sering kali mereka kemukakan misalnya sakit dan ada keperluan keluarga yang kadang tidak terbukti. Sedangkan keinginan pindah ketempat kerja lain karena tidak cocok dengan pekerjaan dan lingkungan kerja (termasuk kawan sekerja). Media yang tepat untuk itu adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

c. **Pengurangan Timbulnya Kecelakaan Dalam Bekerja, Kerusakan dan Peningkatan Pemeliharaan Terhadap Alat-Alat Kerja.**

Timbulnya kecelakaan bekerja biasanya sebagai akibat atas kelalaian tenaga kerja atau perusahaan. Namun tidak mudah menghindari kemungkinan timbulnya resiko kecelakaan dan kerusakan. Apabila sering timbul hal-hal tersebut tindakan yang harus dilakukan adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

**d. Peningkatan Produktivitas Kerja.**

Agar produktifitas kerja tenaga kerja meningkat salah satu cara yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerjanya.

**e. Peningkatan Kecakapan Kerja.**

Salah satu metode yang dipandang efektif dalam meningkatkan kecakapan kerja adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya mempelajari materi praktis saja tetapi juga materi dan kajian teoritis terhadap segala jenis pekerjaan.

**f. Peningkatan Rasa Tanggung Jawab.**

Yang dimaksudkan tanggung jawab adalah kewajiban seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat diharapkan dalam menemukan manfaat dan dampak prestasi tenaga kerja baik di instansi pemerintah maupun di instansi swasta. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Dengan pendidikan dan pelatihan dapat ditingkatkan pengetahuan dan keterampilan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja.

### **C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pendidikan dan Pelatihan Dengan Prestasi Kerja**

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Bagi pegawai, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan pegawai tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Menurut Morgan (dalam Siswanto, 2005), pendidikan adalah setiap perubahan yang relatif menetap dalam tingkah laku, yang terjadi sebagai hasil dari latihan atau pengalaman. George R. Terry (dalam Siswanto, 2005) bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang

terkandung di dalamnya, yaitu perencanaan, pengaturan, pengendalian, dan penilaian kegiatan umum dan pelatihan khusus bagi para tenaga kerja. Pengaturannya meliputi kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan, bimbingan, perizinan, dan penyeliaan.

Pendidikan dan pelatihan harus diselenggarakan oleh manajemen tenaga kerja untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap, produktivitas, dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan yang melatarbelakangi perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Demikian pula Kurt Lewin (dalam Anoraga, 2005) mengemukakan bahwa tingkah laku itu merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungan individu yang bersangkutan. Jadi, apabila tenaga kerja diberi pendidikan dan pelatihan yang cukup dari instansi yang menaunginya, dapat mempengaruhi salah satunya produktivitas kerjanya, dengan demikian tingkah laku dan kepribadiannya dapat menjadi lebih baik dalam membantu proses penyelesaian pekerjaannya.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja yang merupakan perilaku. Namun juga hal ini harus diteliti lebih jauh melihat adanya kenyataan psikologi bahwa pribadi dalam hal ini perilaku seseorang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya, khususnya dalam lingkungan pekerjaannya.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara persepsi pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja PNS, semakin positif persepsi pegawai terhadap pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai, dan sebaliknya semakin negatif persepsi pegawai terhadap pendidikan dan pelatihan maka semakin rendah prestasi kerja pegawai di Kantor Walikota Medan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.



### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan dalam metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, defenisi operasional penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, serta teknik analisis data.

##### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut :

Variabel bebas : Persepsi Terhadap Pendidikan dan Pelatihan

Variabel terikat : Prestasi Kerja

Variabel Kontrol : - Masa Kerja  
- Jenjang Pendidikan

##### B. Defenisi Operasional Penelitian

Setelah mengidentifikasi penelitian, maka langkah selanjutnya yang harus dilaksanakan oleh seorang peneliti adalah merumuskan definisi operasional variable penelitian. Penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

###### 1. Persepsi Terhadap Pendidikan dan Pelatihan

Persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan adalah sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dengan penafsiran kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka terhadap pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para

tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Data persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan ini diperoleh melalui skala persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan yang dibuat berdasarkan ciri-ciri persepsi.

## 2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam suatu periode atau jangka waktu tertentu yang dinilai oleh pejabat yang berwenang yaitu setahun sekali. Data mengenai prestasi kerja diungkap dengan menggunakan DP3 Pegawai Negeri Sipil terhitung bulan Januari s/d bulan Desember 2008.

## 3. Masa Kerja

Masa kerja adalah kurun waktu yang telah dilalui seseorang mulai dari saat pertama menjadi pegawai dihitung dari waktu penerimaan sampai dilakukannya penelitian ini. Data ini diperoleh melalui dokumen dari Instansi Pemerintah Kota Medan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan yang masa kerjanya minimal 5 tahun.

## 4. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah suatu tingkat pendidikan yang telah diperoleh oleh seseorang individu melalui jalur pendidikan formal dan telah ditentukan batasan waktunya. Data jenjang pendidikan ini diperoleh melalui dokumentasi tempat penelitian dimana para pegawai yang jenjang pendidikannya mulai dari SMA hingga Sarjana.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi menurut Babbie (dalam Sukardi, 2005) tidak lain adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoritis menjadi target hasil penelitian. Populasi pada perinsipnya adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian (Sukardi, 2005).

Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Medan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan yang berjumlah 200 orang.

### 2. Sampel

Sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data tersebut disebut sampel atau cuplikan. (Sukardi, 2005).

Salah satu syarat yang harus dipenuhi diantaranya adalah bahwa sampel harus diambil dari bagian populasi. Yang dapat diambil sebagai sampel dalam hal ini adalah populasi akses, yaitu jumlah pegawai yang dapat ditemui dilapangan dan bukan populasi target.

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu subjek yang diperlukan sebagai sampel yang telah memiliki ciri-ciri yang bersangkutan paut dengan populasi yang sudah diketahui sebelumnya. (Hadi, 1990).

Jadi jumlah sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 40 orang, yaitu 20 % dari 200 orang populasi pada pegawai negeri sipil sebagai sampel untuk

menjadi responden. Pemilihan responden dilakukan secara purposive sampling yaitu bahwa responden terpilih adalah mereka yang bekerja di Kantor Walikota Medan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan dengan sample yang diambil antara lain :

- a. Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.
- b. Masa kerja minimal 5 tahun.
- c. Jenjang pendidikan mulai dari SMA hingga Sarjana.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Dokumentasi, yaitu suatu aktivitas penelitian dengan cara mengumpulkan data-data, informasi dan keterangan melalui DP3 Pegawai Negeri Sipil untuk melihat Prestasi Kerja. Hal yang akan dilihat dalam dokumentasi ini berupa :

- a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

- b. Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

d. **Ketaatan**

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan pemerintah baik secara tertulis maupun tak tertulis.

e. **Kejujuran**

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. **Kerja Sama**

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. **Prakarsa**

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang

diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

#### h. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

NO	UNSUR YANG DINILAI	ANGKA	KETERANGAN
1	Kesetiaan		
2	Prestasi Kerja		
3	Tanggung Jawab		
4	Ketaatan		
5	Kejujuran		
6	Kerjasama		
7	Prakarsa		
8	Kepemimpinan		

#### Keterangan

Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dalam angka :

- a. 91-100 = amat baik
- b. 76-90 = baik
- c. 61-75 = cukup
- d. 51-60 = sedang
- e. 50 kebawah = kurang

2. Skala persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan adalah dengan menyebarkan skala kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian, dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan yang diperoleh dari ciri-ciri persepsi

antara lain : objek yang dipersepsi, alat indra, syaraf dan pusat susunan syaraf, serta perhatian.

Sebelum digunakan pada penelitian yang sebenarnya, skala ukur tersebut perlu diuji cobakan terlebih dahulu. Dari hasil uji coba selanjutnya dianalisis secara statistik untuk memperoleh nilai validitas dan reliabilitas alat ukur. Alat ukur yang telah memenuhi kualifikasi validitas dan reliabilitas inilah yang digunakan dalam penelitian dengan asumsi bahwa alat ukur tersebut secara tepat dapat mengungkapkan apa yang ingin diungkap, serta konsisten dalam pengukurannya.

Skala ukur diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap butir pernyataan yang disusun dibuat dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian butir *favourable* bergerak dari nilai empat untuk jawaban “SS”, nilai tiga untuk jawaban “S”, nilai dua untuk jawaban “TS”, dan nilai satu untuk jawaban “STS”. Penilaian butir *unfavourable* bergerak dari nilai satu untuk jawaban “SS”, nilai dua untuk jawaban “S”, nilai tiga untuk jawaban “TS” dan nilai empat untuk jawaban “STS”.

### **E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

Suatu alau ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan, oleh karena itu harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan reliabilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu hasil penelitian. Dengan demikian suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian, haruslah memiliki

syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang didapat.

### 1. Validitas

Menguji validitas suatu alat ukur perlu kriteria pembanding, yaitu kriteria luar dan kriteria dalam. Kriteria luar adalah pembanding yang berasal dari luar, sedangkan kriteria dalam adalah pembanding dari dalam. Pada penelitian ini menggunakan pembanding dari dalam instrument itu sendiri, dengan cara mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai totalnya.

Teknik korelasi yang digunakan adalah *Product Moment*, Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* (dalam Azwar, 1997), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\left[ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

#### Keterangan

- $r_{xy}$  = Koefesien Korelasi x dan y
- $\sum X$  = Jumlah Skor Butir
- $\sum Y$  = Skor Total
- $\sum XY$  = Jumlah Perkalian Skor Butir dan Skor Total
- $N$  = Jumlah Subjek

Hasil korelasi perlu dikorelasikan dengan menggunakan rumus "*Part Whole*", kelebihan bobot ini terjadi karena nilai item Y korelasi dengan nilai total ikut sebagai komponen nilai total dan hal ini menyebabkan maka kondisi menjadi lebih besar (dalam Azwar, 1997).

Adapun rumus Part Whole adalah sebagai berikut :

$$r_{pq} = \frac{r_{ip} (SD_t - SD_p)}{\sqrt{SD_t^2 + SD_i^2 - 2 (r_{ip}) (SD_p)}}$$

#### Keterangan

- $r_{pq}$  = Koefisien korelasi setelah dikorelasi  
 $r_{ip}$  = Koefisien korelasi sesudah dikorelasi  
 $SD_t$  = Standar Deviasi nilai total  
 $SD_p$  = Standar Deviasi nilai item

Azwar (1997) mengatakan bahwa item yang valid dapat mendeteksi perbedaan individu yang sekecil – kecilnya diantara para subyek tes sejalan dengan fungsi dan tujuan tes.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat ukur menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan kembali terhadap subyek yang sama.

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1997).

Menurut Ancok (dalam Azwar, 1997) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis validitas dari “Hoyt” dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{tt} = 1 - \frac{Mke}{MKs}$$

#### Keterangan

- $r_{tt}$  = Koefisien reliabilitas alat ukur  
 MKe = Kuadrat rerata kesalahan, dalam hal ini kuadrat interaksi antara Subyek dengan butir.  
 MKs = Kuadrat rerata antara subyek  
 1 = Bilangan kostan

#### F. Metode Analisis Data

Langkah selanjutnya setelah pengumpulan data dilakukan, sejalan dengan pendapat Singarimbun (1981) adalah menganalisis data dengan bertujuan untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Selanjutnya Hadi (2000) mengemukakan bahwa analisa data secara statistik dilakukan dengan alasan sebagai berikut :

1. Analisa statistik bekerja dengan angka-angka dan angka-angka ini dapat menunjukkan jumlah frekuensi nilai atau harga.
2. Statistik bersifat objektif.
3. Statistik bersifat universal yakni dapat digunakan pada hampir seluruh penelitian.

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi “*Product Moment*”. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan

karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variable bebas (persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan) dengan satu variable terikat (Prestasi Kerja). Adapun rumus dari teknik *product moment* (dalam Azwar, 1997), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\left[ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

#### Keterangan

- $r_{xy}$  = Koefisien Korelasi x dan y  
 $\sum X$  = Jumlah Skor Butir  
 $\sum Y$  = Skor Total  
 $\sum XY$  = Jumlah Perkalian Skor Butir dan Skor Total  
 $N$  = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

- i. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing – masing variabel telah menyebar secara normal.
- j. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variable tergantung.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Walikota Medan pada Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Medan ( $r_{xy} = 0,738$  dengan  $p < 0.01$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin positif persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan maka akan semakin tinggi prestasi kerja pegawai. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan, maka semakin rendah pula prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis yang telah diajukan dinyatakan diterima.
2. Melihat hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini, diketahui bahwa prestasi kerja dibentuk oleh variabel persepsi pendidikan dan pelatihan sebesar 54,4%. Dari persentase ini dapat diketahui bahwa masih banyak faktor lain yang menyebabkan tingginya prestasi kerja pegawai dalam bekerja (45,6%) yang dalam penelitian ini tidak diteliti. Gambaran mengenai sumbangan faktor lain tersebut antara lain faktor yang berhubungan dengan individu itu sendiri yang mencakup : keterampilan, rasa percaya diri, keselamatan kerja, kehadiran/absensi, dan kesetiaan, keandalan, inisiatif, sikap dan kerjasama serta kualitas kerja. Ini diungkap oleh Handoko (1993).

3. Berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik persepsi pendidikan dan pelatihan, dimana mean hipotetik persepsi pendidikan dan pelatihan lebih kecil dibanding mean empiriknya yakni sebesar  $130 < 153,225$  maka dapat dinyatakan bahwa pegawai negeri sipil di Kantor Walikota Medan pada bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan memiliki persepsi yang positif terhadap pendidikan dan pelatihan. Dengan nilai rata-rata persepsi pendidikan dan pelatihan pegawai di Kantor Walikota Medan adalah sebesar 153,225.

### B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang dibuat, maka berikut ini diberikan beberapa saran, antara lain :

#### 1. Saran untuk Instansi Pemerintahan

Kepada instansi pemerintahan tempat penelitian ini dilaksanakan, yaitu Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan agar tetap memperhatikan kebutuhan pegawai akan pendidikan dan pelatihan. Serta dapat mensosialisasikan kepada para pegawai akan pentingnya mengikuti pendidikan dan pelatihan. Diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan akan membantu pegawai dapat bekerja dengan lebih baik, artinya prestasi kerja pegawai akan meningkat dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang cukup.

## 2. Saran untuk Subjek Penelitian

Melihat adanya hubungan yang positif antara persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan, maka disarankan kepada subjek penelitian untuk tetap dapat mempertahankan persepsi secara positif terhadap pendidikan dan pelatihan. Dimana dengan dimilikinya persepsi yang positif terhadap pendidikan dan pelatihan, maka dengan sendirinya pegawai akan meningkat prestasi kerjanya.

## 3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Sehubungan dengan masih terdapatnya sumbangan variabel lain sebesar 45,6% terhadap terbentuknya prestasi kerja PNS di Kantor Walikota Medan pada Bagian Umum Setda Kota Medan, dimana faktor lain tersebut antara lain faktor yang berhubungan dengan individu itu sendiri yang mencakup : keterampilan, rasa percaya diri, keselamatan kerja, kehadiran/absensi, dan kesetiaan, keandalan, inisiatif, sikap dan kerjasama serta kualitas kerja. Ini diungkap oleh Handoko (1993), maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih cermat dalam melakukan penelitian serta mengkaji lebih terperinci mengenai faktor penyebab lain yang turut menentukan terbentuknya prestasi kerja, sehingga dengan dilakukannya penelitian lanjutan, hasilnya akan lebih kompleks.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A., 2002. *Psikologi Sosial*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Anoraga, P., 2005. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M., 1991. *Psikologi Industri, Edisi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Liberty.
- Atkinson, S., 1997. *Psikologi Pengantar Jilid I*, Jakarta : Erlangga.
- Azwar, S., 1997. *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Flippo, E.B., 1986. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Terjemahan Moh. Masud, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hadi, S., 1990. *Metodologi Research Jilid III*, Yogyakarta : UGM.
- Dan Yuni P., 2002. *Panduan Operasional SPS*, Yogyakarta : UGM.
- Handoko, E.T, 2007. *Psikologi Personalia*, Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, M., 2002. *Manajemen SDM*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjarachman, dkk, 1984. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE.
- Jewell and Siegall, 1990. *Personal and Organization Psychologi*, Illionis : Richard, D. Irwin Inc.
- Poerwadarminta, W., 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Robbins, S.P., 1998. *Prilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun, M, 1981. *Metode Penelitian Survey*, Surabaya : Bina Ilmu.
- Situmeang, L. P., 2002, *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pelayanan Kesehatan Dengan Rasa Aman*, Kutipan Skripsi Mahasiswa UMA.
- Sukardi, 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.

- Suryabrata, S., 1993. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta : Raja Prasindo Perkasa.
- , 2003. *Psikologi Kepribadian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M., 1993. *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta : Rajawali.
- , 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Aplikasi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Walgito, B., 2002. *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Wexley and Yukl, 1992, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Illinois and Irwin, Inc. ....

