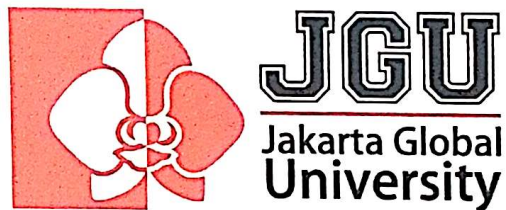




**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL
KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Jurusan Manajemen S1**



Disusun Oleh:

Nama : Firanti Rahmayanti

NIM : 183402010

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY**

2020

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, Oktober 2020

Mahasiswa



Firanti Rahmayanti
183402010


HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Firanti Rahmayanti
NIM : 183402010
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja
Pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber
Daya Mineral Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Agustinus Pramudji, SE ()

Pembimbing 2 : Teddy Setiawan, SE, MM ()

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal :

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Firanti Rahmayanti

NIM : 183402010

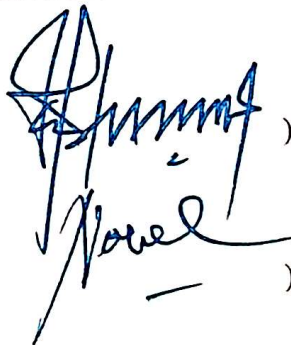
Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja
Pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya
Mineral Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Eka Pranajaya, SE, MM (



Penguji 2 : Nurul Beyti, S.Ei, M.Sy (



Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 26 Desember 2020

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Global Jakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan penelitian ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

- 1) Bapak Agustinus Pramudji, SE dan Bapak Teddy Setiawan, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penelitian ini;
- 2) Kepala Dinas Perindustrian dan ESDM Kabupaten Sukabumi beserta staf dan jajarannya yang telah membantu dalam perolehan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian penelitian ini
- 3) Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- 4) Sahabat yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Sukabumi, Oktober 2020

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Firanti Rahmayanti

NPM : 183402010

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya Ilmiah : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Oktober 2020

Yang menyatakan

Firanti Rahmayanti
183402010

ABSTRAK

Firanti Rahmayanti (183402010) “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi”.

Pembimbing I : Agustinus Pramudji, SE

Pembimbing II : Teddy Setiawan, SE, MM

Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran dan penilaian kinerja. Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Kinerja pegawai yang baik pada suatu instansi dalam hal ini di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi dapat ditingkatkan salah satunya dengan memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawainya. Adapun tujuan secara khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan pegawai pada Dinas Perindustrian dan ESDM Kabupaten Sukabumi, untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan ESDM Kabupaten Sukabumi, dan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan ESDM Kabupaten Sukabumi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan melakukan observasi serta menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 43 responden.

Nilai korelasi Pendidikan dan Pelatihan (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,804, nilai korelasi ini berada diantara 0,800 – 1,00, artinya hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,645 yang artinya besarnya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 64,5% dan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai persamaan regresi $Y = 3,875 + 1,535 X$ yang artinya jika Pendidikan dan Pelatihan naik 1 point maka Kinerja Pegawai naik 1,535 point, jika Pendidikan dan Pelatihan naik 2 point maka Kinerja Pegawai naik 2 x 1,535 yaitu 3,07 dengan asumsi nilai konstan berada pada 3,875.

ABSTRACT

Firanti Rahmayanti (183402010) “The Effect of Education and Training on Employee Performance in The Department of Industry and Energy Mineral Resources of Sukabumi Regency”.

Advisor I : Agustinus Pramudji, SE

Advisor II : Teddy Setiawan, SE, MM

Performance is an action or task implementation that can be measured in terms of measures and performance assessments. Employee performance for important to be noticed by every organization because employees are a major factor in the work process which in turn will make the overall performance of the agency run well or not. Great employee performance in an agency, in this case, in the Department of Industry and Energy Mineral Resources of Sukabumi Regency can be improved in which one of them is by paying attention to the education and training of its employees. The specific purpose of this research is to determine the education and employee training at the Department of Industry and ESDM of Sukabumi Regency, to determine the employee performance at Department of Industry and ESDM of Sukabumi Regency, and to determine the effect of education and job training on employee performance at the Department of Industry and ESDM of Sukabumi Regency.

The method of this research used descriptive analysis and Associative analysis methods. This research used primary and secondary data by doing observation and also distributing the questioners to respondents. The sampling technique in this research used non-probability sampling. The sample used in this research amounted to 43 respondents.

The correlation value of Education and Training (X) with Employee Performance (Y) amounted to 0.804, this correlation value is between 0.800 - 1.00, it means that the correlation between Education and Training with the Employee Performance has a very strong correlation. The coefficient of determination value or R square amounted to 0.645, which means that the influence of Education and Training (X) on Employee Performance (Y) amounted to 64.5%, and the remaining 35.5% is influenced by other variables which are not examined in this study. The regression equation value $Y = 3,875 + 1,535 X$, which means that if Education and Training increases by 1 point so the Employee Performance increases by 1.535 points, if Education and Training increase by 2 points then Employee Performance increases by 2×1.535 , that is 3.07 assuming the constant value is at 3.875.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Penelitian.....	7
1.6 Hipotesis Penelitian	10
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen	12
2.1.1 Pengertian Manajemen	12
2.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.1.3 Unsur-Unsur Manajemen	14
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.3 Pendidikan dan Pelatihan	21
2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	21
2.3.2 Indikator Pendidikan dan Pelatihan.....	23

2.3.3 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	23
2.3.4 Metode Pendidikan dan Pelatihan	24
2.3.5 Faktor Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan	26
2.4 Kinerja	26
2.4.1 Pengertian Kinerja	26
2.4.2 Dimensi Kinerja	27
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.4.4 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja	30
2.5 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	32
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Objek Penelitian	34
3.1.1 Gambaran Umum Dinas Perindustrian dan ESDM Kabupaten Sukabumi	34
3.1.2 Visi dan Misi	40
3.1.3 Struktur Organisasi	40
3.2 Metode Penelitian	43
3.2.1 Prosedur Penelitian	43
3.2.2 Desain Penelitian	44
3.2.3 Populasi dan Sampel	44
3.2.3.1 Populasi	44
3.2.3.2 Sampel	45
3.2.3.3 Metode Pengumpulan Data	45
3.2.3.4 Operasional Variabel	45
3.2.3.5 Instrumen Penelitian	46
3.2.4 Metode Analisis Data	47
3.2.4.1 Uji Validitas	47
3.2.4.2 Uji Reliabilitas	48
3.2.5 Analisis Statistik	49
3.2.5.1 Analisis Korelasi	49
3.2.5.2 Koefisien Determinasi	50
3.2.5.3 Analisis Regresi	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Karakteristik Responden	52
4.2 Hasil Uji Instrumen	53
4.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	53
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	55
4.3 Hasil Penelitian.....	56
4.3.1 Hasil Penilaian Variabel (X) Pendidikan dan Pelatihan.....	56
4.3.2 Hasil Penilaian Variabel (Y) Kinerja Pegawai.....	61
4.4 Hasil Pembahasan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	69
4.4.1 Analisis Korelasi	69
4.4.2 Koefisien Determinasi	70
4.4.3 Analisis Regresi.....	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 Simpulan.....	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, baik di perusahaan maupun dalam suatu instansi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu instansi seperti anggaran, metode dan alat tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting karena sebagai pengelola sistem. Agar sistem tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pendidikan, disiplin, kompetensi dan pelatihan serta tingkat kenyamanan dalam bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sebuah instansi.

Salah satu contoh pentingnya kontribusi Sumber Daya Manusia dalam sebuah instansi yaitu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Dimana ketika masyarakat membutuhkan pelayanan dari pegawai namun Sumber Daya Manusia tidak baik, maka kegiatan di instansi tersebut menjadi tidak baik. Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada pendidikan dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan pendidikan yang semakin luas dan praktisi Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Bilamana perusahaan

menginginkan untuk membentuk seorang pegawai agar instansi semakin mengikuti perkembangan zaman, maka salah satu yang dibutuhkan adalah pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

Pendidikan dan pelatihan kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Hasil dari pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan mampu memberikan kontribusi sesuai bidang dan kemampuan berdasarkan pendidikan atau pengalaman yang dimiliki. Pendidikan dalam meningkatkan kinerja SDM mengandung peran dan posisi yang sangat kuat, dapat menunjang kebijakan pengembangan SDM pada sebuah instansi yang memiliki tugas dalam melayani masyarakat. Pendidikan dan pelatihan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja, dalam konteks yang lebih sempit pendidikan dan pelatihan memberikan bekal kepada pegawai untuk mampu mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya. Semakin tinggi dasar pendidikan seseorang akan semakin mudah baginya untuk mengenali masalah dalam pekerjaan. Dalam pendidikan dan pelatihan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan dan pelatihan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan sebuah instansi.

Salah satu tujuan sebuah instansi yaitu tercapainya kinerja pegawai. Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran dan penilaian kinerja. Menurut Siagian (2017:51) kinerja berasal dari kata

Job Performance atau *Actual Performance* (prestasi kerja) yang artinya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai sendiri dapat dijelaskan ke dalam beberapa hal, yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu instansi yang telah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan periode waktu. Kemudian seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik dalam instansi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dan ciri atau sifat yang dimiliki pegawai, dalam hal ini umumnya berlangsung secara bertahap seperti sopan, santun, ramah dan penampilan yang rapi. Kinerja pegawai yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur prestasi sebuah instansi. Kinerja pegawai dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik di pemerintah maupun di perusahaan swasta, hal ini dikarenakan kedudukan pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu instansi.

Salah satu instansi yang mengharapkin kinerja pegawai yang tinggi yaitu pada Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral. Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral (DPESDM) merupakan salah satu instansi yang ada di Kabupaten Sukabumi. Instansi ini bergerak untuk melayani masyarakat dalam bidang industri dan energi sumber daya mineral. Instansi ini memiliki 43 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Adapun tabel data pegawai Dinas Perindustrian dan ESDM Kabupaten Sukabumi yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Dinas Perindustrian dan ESDM Kabupaten Sukabumi
berdasarkan Golongan/Ruang dan Pendidikan

No	Gol/Ruang	Tingkat Pendidikan					KET (orang)
		S2	S1	D3	SMA	SMP	
1	IV/c	1					1
2	IV/b		1				1
3	IV/a	3	1				4
4	III/d	5	5				10
5	III/c		3				3
6	III/b		2				2
7	III/a		5	3			8
8	II/d				7		7
9	II/c				5	1	6
10	II/b						0
11	II/a					1	1
Jumlah		9	17	3	12	2	43

Sumber : Data DPESDM Diolah Tahun 2020

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa pendidikan di Dinas Perindustrian dan ESDM belum merata bahkan masih ada pegawai yang berpendidikan SMA ke bawah. Sehingga dapat mempengaruhi atau berdampak terhadap kinerja yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari target kinerja pegawai yang masih belum memenuhi target.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu instansi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan DPESDM Kabupaten Sukabumi memerlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Kinerja pegawai dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber daya manusia yang digunakan. Sebaliknya dikatakan rendah jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan.

Fenomena di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi adalah rendahnya kinerja pegawai sebagaimana dilihat dari target kinerja pada tabel 1.2 dimana kinerja pegawai belum terpenuhi 100%. Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai diantaranya yaitu posisi kerja yang belum sesuai dengan jurusan pendidikan, masih terdapat pegawai yang berpendidikan rendah, serta pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang beberapa tahun ini jarang ada.

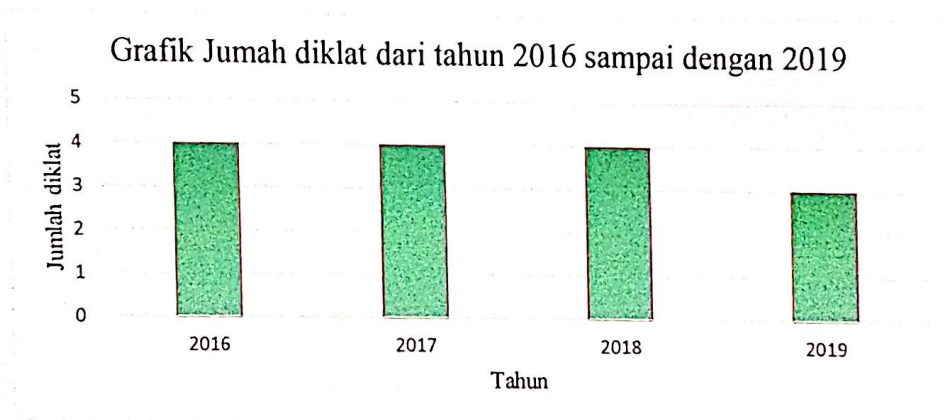
Target kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan ESDM Dapat dilihat dalam tabel 1.2.

Tabel 1.2
Target Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan ESDM Kabupaten Sukabumi Periode Tahun 2016 sampai dengan 2019

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi (Tahun)			
			2016	2017	2018	2019
1	Orientasi Pelayanan	100%	83,3%	84,5%	86,4%	87,2%
2	Integritas	100%	79,2%	79,5%	80,7%	82,0%
3	Komitmen	100%	81,0%	81,3%	82,1%	85,0%
4	Disiplin	100%	80,0%	80,4%	81,3%	83,5%
5	Kerjasama	100%	81,0%	81,3%	82,2%	85,5%
6	Kepemimpinan	100%	83,3%	82,4%	83,8%	84,6%
Rata-Rata		100%	81,3%	81,6%	82,7%	84,6%

Sumber : Data DPESDM Diolah Tahun 2020

Hasil diatas menjelaskan bahwa target kinerja pegawai yang diukur dalam indikator kinerja yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 belum maksimal 100% yaitu dengan rata-rata nilai sebesar 81,3% sampai dengan 84,6% pertahun. Menurut pengamatan penulis pendidikan dan pelatihan menjadi faktor rendahnya kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi. Hal ini dikarenakan jumlah pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai dibawah rata-rata yang biasanya berjumlah 10 kali diklat namun dari tahun 2016 sampai dengan 2019 jumlah diklat yang diikuti pegawai rata-rata 3 sampai 4 kali. Gambar jumlah diklat dari tahun 2016 sampai dengan 2019 dapat dilihat dibawah ini:



Sumber: Data DPESDM Diolah Tahun 2020

Gambar 1.1
Grafik Jumlah diklat dari tahun 2016 sampai dengan 2019

Oleh karena itu penulis menyusun skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pendidikan dan pelatihan pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka maksud dan tujuan pada penelitian ini yaitu :

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang relevan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terbagi menjadi kegunaan bagi penulis, bagi akademisi, dan bagi instansi. Adapun uraian dari kegunaan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Kegunaan yang didapatkan bagi penulis dari penelitian ini yaitu menambah pengetahuan, memperoleh pengalaman penelitian sehingga dapat melakukan perbandingan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dengan realita kehidupan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan rujukan dan tambahan ilmu bagi dunia ilmu pengetahuan. Dan bagi pihak lain yang akan mengambil topik yang sejenis untuk bahan penelitian dimasa yang akan datang.

3. Bagi Instansi

Sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah serupa agar tercapainya suatu tujuan salah satunya meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh sebuah instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan, maka instansi tersebut harus berjuang dan memberikan pelayanan yang professional kepada masyarakat. Oleh karena itu dalam hal ini dibutuhkan seorang pegawai yang berkualitas demi tercapainya tujuan tersebut yaitu tercapainya kinerja pegawai. Salah satu penunjang untuk

tercapainya kinerja pegawai yaitu pendidikan dan pelatihan pegawai. Dalam meningkatkan kinerja SDM mengandung peran dan posisi pendidikan yang sangat kuat dapat menunjang kebijakan pengembangan SDM pada sebuah instansi yang memiliki tugas dalam melayani masyarakat. Pendidikan dan pelatihan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:69) Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai tenaga kerja. Tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan.

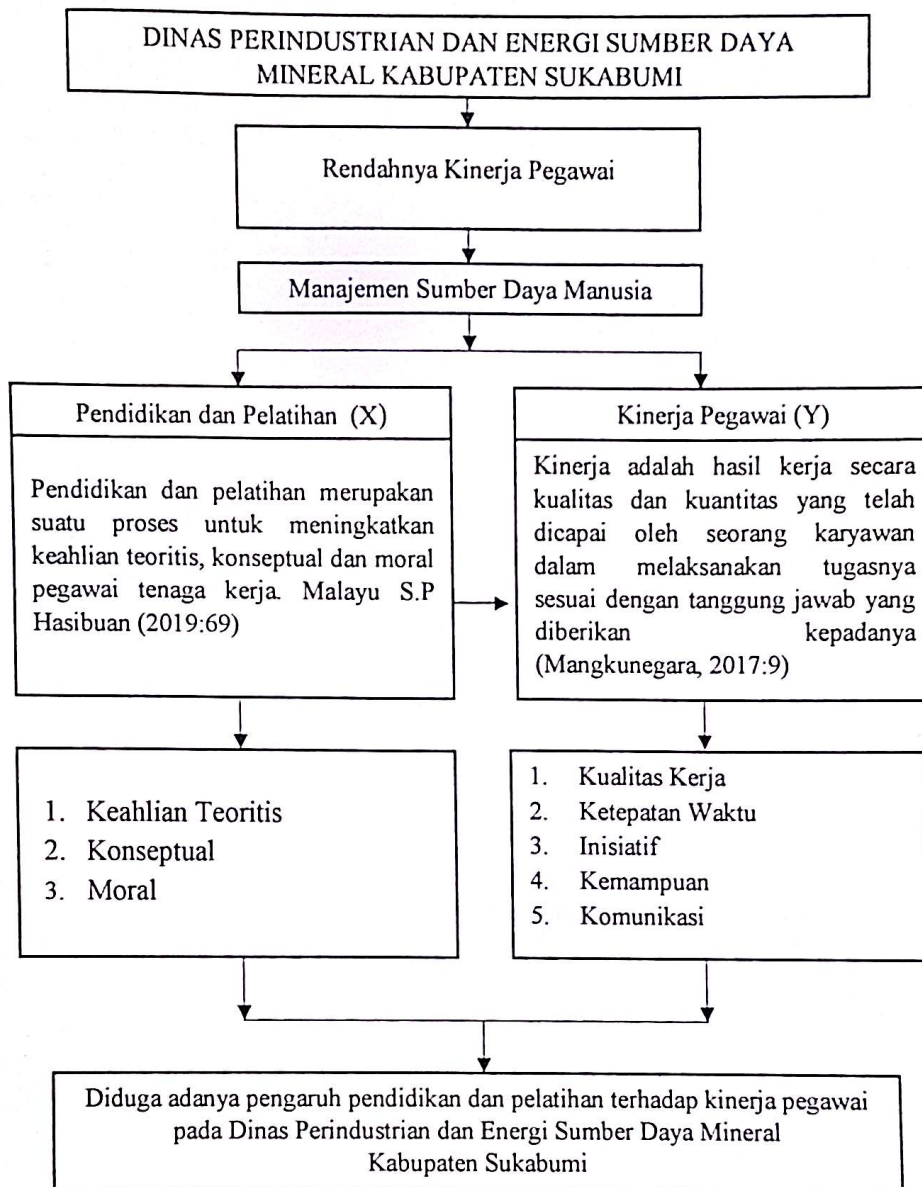
Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:70) bahwa dimensi dari pendidikan dan pelatihan (diklat) ada tiga, yaitu :

1. Keahlian Teoritis
2. Konseptual
3. Moral

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dalam penelitian ini dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai masih menurut Mangkunegara (2017:25), terbagi kedalam 5 dimensi yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

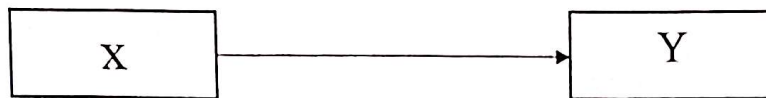
Dalam Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan yang berasal dari pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan pendapat tersebut maka menurut Mangkunegara pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



Sumber : Diolah Sendiri

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Gambar 1.2 bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Untuk lebih menjelaskan pengaruh variabel maka dapat dijelaskan dalam gambar paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.3
Paradigma Penelitian

Keterangan :

X = Pendidikan dan Pelatihan

Y = Kinerja Pegawai

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:31) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah.

Berdasarkan uraian dalam kerangka penelitian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : “Diduga terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi”.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral yang beralamat di Komplek Gelanggang Pemuda Cisaat Kabupaten Sukabumi. Adapun lama waktu penelitian adalah selama 6 (enam) bulan mulai dari bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020 seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.6
Jadwal Penelitian Bulan Maret 2020 – Agustus 2020

No	Kegiatan	Bulan					
		Maret 2020	April 2020	Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020	Agustus 2020
1	Pra Penelitian	X					
2	Pengumpulan Data		X				
3	Analisis Data			X			
4	Penyusunan Laporan			X			
5	Bimbingan				X	X	
6	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukhori Zainun, 2016. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardjanto, Imam. 2012. *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang.
- Harsono, 2011. *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan H, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Manullang, Marihot AMH. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Muhidin, Sambas Ali, dan Maman Abdurahman. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nazir, Moh. 2016. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sodang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swasta, Basu dan Ibnu Sukotjo W. 2017. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Wursanto, IG. 2010. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.