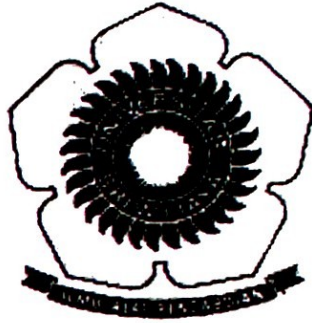


S
658.31407
Akh
P
2012

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI
DAN UKM LAHAT**



Skripsi Oleh :

AKHMAD TITO

NIM : 01071001073

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat- Syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN & KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDERALAYA

Tahun 2012

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : AKHMAD TITO
NIM : 01071001073
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UKM LAHAT**

PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal 24 April 2012

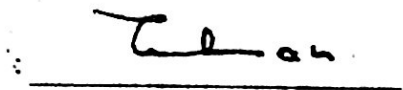
Ketua



**Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002**

Tanggal 24 April 2012

Anggota



**Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : AKHMAD TITO
NIM : 01071001073
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UKM LAHAT

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 4 Mei 2012 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 4 Mei 2012

Ketua,

Anggota,

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, M.E
NIP 19670624 199402 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Akhmad Tito

NIM : 01071001073

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Lahat

Pembimbing

Ketua : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Tanggal diuji :

Adalah benar-benar hasil karya saya dibawah bimbingan tim pembimbing.

Isi skripsi tidak ada hasil karya orang lain yang saya salin keseluruhan atau sebagian tanpa menyebutkan sumber aslinya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk dengan pembatalan gelar sarjana saya.

Inderalaya, 2... Mei 2012

Yang **METERAI**  :an
TEMPEL
PAJAK PEMBANGUNAN RANGKAI
TGL 20

68972AA-953070102
ENAM RIBU DUA RUPIAH
6000 **DJR**

Akhmad Tito

NIM 01071001073

Motto :

Apapun yang bisa kamu lakukan, atau kamu bayangkan kamu bisa,

lakukanlah. Didalam keberanian tedapat kejeniusan, kekuatan dan keajaiban".

(Goethe ")

Tetap jaga, kejar, yakini dan percaya pada mimpi mimpimu, namun bukan seorang pemimpi saja, bukan orang yang biasa-biasa saja tanpa tujuan, mengikuti arus dan kalah oleh keadaan. Tapi seorang yang selalu percaya akan keajaiban mimpi dan cita-cita.

**Kupersembahkan kepada yang
terkasih :**

- Papa dan Mama
- Kakak-adikku tersayang
- Sahabat-sahabatku
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah S.W.T. yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya. sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UKM lahat" serta tidak lupa pula sholawat dan salam senantiasa penulis junjungkan selalu kepada nabi besar kita "Nabi Muhammad S.A.W".

Tugas skripsi ini menyajikan tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja dinas koperasi dan UKM dilahat. Tugas skripsi ini ditujukan sebagai syarat pengajuan tugas akhir mahasiswa guna memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulisan ini menjadi hal yang menarik untuk dibahas karena pelatihan dalam sebuah organisasi itu sangat diperlukan guna untuk menambah wawasan dari pekerja atau pegawai itu sendiri Penelitian ini akhirnya membuktikan bahwa dengan adanya pelatihan itu bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penyusun menyadari tugas skripsi ini masih jauh dari apa yang di harapkan. maka kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat di harapkan demi kesempurnaan hasil analisis ini. Akhirnya penyusun mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu. sehingga skripsi ini dapat selesai disusun dan berhara skripsi ini dapat bermanfaat serta dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan perkuliahan.

Penulis

AKHMAD TITO

NIM. 01071001073

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T. karena atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Lahat” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Allah SWT. atas semua petunjuk, rahmat, ridho dan karunia yang telah diberikan selama ini.
2. Prof. Dr. Hj. Badia Parizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof.H.Syamsurizal.A.K..Ph.D. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Dr. Mohamad Adam, M.E Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Welly Nailis, SE, MM Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Dr.Agustina Hanafi,MBA.Selaku Dosen Pembimbing Akademik
7. Drs. H. Supardi A.Bakri, M.P.A. Pembimbing I Skripsi
8. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. Pembimbing II Skripsi.
9. Penguji Skripsi.
10. Semua Bapak Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Semua keluargaku tercinta yang telah memberikan dukungan, semangat, inspirasi, dan doa. Terutama Buat Papa.Terima kasih, Pa untuk setiap doa yang selalu dan tak pernah berhenti diucapkan, dukungan, kerja keras dan keringat yang menetes. Dan terima kasih buat Mama Yang Berada disyurga akhirnya anakmu jadi Sarjana.
12. Kakak dan adikku yang selalu mendukung dan selalu memberi semangat.
13. Buat 'Mbk Ninil', Makasih banyak mbk atas semua bantuannya selama ini. Maaf kalau sering merepotkan, sering buat kesel dan banyak tanya

14. Buat kru Perpustakaan: 'Pak Tholib, Pak Rozak n Kak Okta; Makasih buat bantuan, dan support yang telah diberikan. Makasih juga untuk pinjaman buku-bukunya yang sangat bermanfaat. Maaf kalo selama ini sering telat balikin bukunya, hehe..
15. Untuk staf pegawai Dekanat; Kk Hendri, MbK Her, MbK Semi, MbK Asla, MbK Adis, MbK Ita, MbK Tina, MbK Ani, MbK Eni, Kk Heru, Kk Marno, Kk Eka, Kk Indana, Kk Udin, Kk Aidil, Pak Warindi, Pak Kasmuri, dll yang tidak saya sebutkan satu persatu, Makasih banyak atas bantuannya selama ini.
16. Buat teman seperjuangan yenni rahmawati akhirnya Sarjana juga kitaaa wkwkwwkwk
17. Buat tante-tanteku yang baik hati, terima kasih saya telah diperbolehkan menumpang dirumahnya, maafin saya kalau banyak merepotin dan sering keras kepala kalau dibilangin.
18. Buat teman-teman ku ADDA AJE,,thanx u buat canda riannya dan hiburannya disaat aq GALAU ngerjain skripsi,,,,SOMEDAY I will miss u all guys... .
19. Buat teman-teman SDM semangat....!!!
20. Buat semua teman-teman, adek tingkat, kk seperjuangan FE UNSRI yang turut memberi dukungan bagi penulis.
Semoga Allah S.W.T membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua, Amin.

Penulis,

Akhmad Tito

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Skripsi	ii
Halaman Persetujuan Panitia Komprehensif	iii
Halaman Lembar Keaslian/Tidak Plagiat	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Ucapan Terimakasih	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xv
Halaman Pernyataan Abstraksi	xvi
Abstraksi	xvii
<i>Abstract</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Pengertian Pelatihan	6
2.1.2 Sasaran Pelatihan	9

2.1.3	Manfaat Pelatihan	10
2.1.4	Langkah-Langkah Pelatihan	11
2.1.5	Faktor-faktor yang Berperan Dalam Pelatihan	14
2.1.6	Metode Pelatihan Dan Pengembangan menurut Rivai	15
2.1.7	Kinerja	18
2.1.8	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.1.9	Penilaian Kinerja dan Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.2	Penelitian Terdahulu	21
2.3	Kerangka Konseptual	22
2.4	Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN		24
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	24
3.2	Rancangan Penelitian	24
3.3	Populasi	24
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
3.4.1	Identifikasi Variabel	25
3.4.2	Batasan Variabel	26
3.5	Metode Pengumpulan Data	29
3.5.1	Metode Pengumpulan Data	29
3.5.2	Jenis Data	29
3.5.3	Sumber Data	30
3.6	Uji Instrumen	30
3.6.1	Uji Validitas	31
3.6.2	Uji Reliabilitas	31
3.7	Tekhnik Analisis Data	34
3.7.1	Tekhnik Analisa Deskriptif	34
3.7.2	Tekhnik Analisa Kuantitatif	35

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	36
4.1 Sejarah Perusahaan	36
4.2 Pembagian Pekerjaan.....	37
4.3 Struktur Organisasi	51
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	53
5.1 Gambaran Umum Responden	53
5.2 Analisa Data dan Pembahasan	53
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel	53
5.2.1.1 Analisa Deskripsi Variabel Pelatihan Sebagai Variabel Independen.....	53
5.2.1.2 Analisa Deskripsi Variabel Kinerja Sebagai Variabel dependen	60
5.2.2 Uji Instrumen	67
5.2.2.1 Uji Validitas	67
5.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	72
5.2.3 Analisis Regresi Sederhana.....	72
5.2.4 Uji Model.....	72
5.3 Pembahasan	74
BAB VI KESIMPULAN & SARAN	75
6.1 Kesimpulan	75
6.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. : Kisi-Kisi Operasional Variabel.....	8
Tabel 3.2 : instrument untuk mengukur pelatihan dan kinerja Karyawan	26
Tabel 3.3. : Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Korelasi.....	28
Tabel 5.1 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pelatihan sangat Penting Untuk Meningkatkan Keterampilan.....	54
Tabel 5.2 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pegawai Akan Terampil Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan.....	54
Tabel 5.3 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pegawai yang Mengikuti Pelatihan akan Cepat Dalam Bekerja.....	55
Tabel 5.4 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pegawai Dituntut untuk Memiliki Pengetahuan yang Luas Menyangkut Pekerjaannya.....	56
Tabel 5.5 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pelatihan Sangat Membantu Meningkatkan Wawasan Pegawai	56
Tabel 5.6 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pelatihan Sangat Membantu Dalam Membentuk Sikap Positif.....	57
Tabel 5.7 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pelatihan Sangat Membantu Dalam Membentuk Sikap Positif.....	58
Tabel 5.8 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Tujuan Suatu Organisasi Akan Tercapai Efektif dan Efisien Apabila Telah ikut Pelatihan....	58

Tabel 5.9 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Berkat Pelatihan Pegawai Mengerti Apa yang Harus Dikerjakanya	59
Tabel 5.10 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Seorang Pegawai Yang Telah Mengikuti Suatu Pelatihan,Akan Mudah Mengambil Suatu Keputusan	60
Tabel 5.11 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Sebelum Pulang Kantor,Pegawai Mencatat Apa yang Harus Dilakukan Besok	61
Tabel 5.12 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pegawai Menyiapkan Apa yang Harus Dikerjakanya Ditempat Kerja Sebelum Meninggalkan Rumah.....	61
Tabel 5.13 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pegawai Merencanakan Apa Yang Harus Dikerjakan Setiap Hari	62
Tabel 5.14 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pelaksanaan Pekerjaan yang Dilakukan Pegawai Sesuai Dengan Rencana.....	63
Tabel 5.15 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan pegawai berusaha Agar Pekerjaannya Dapat Diselesaikan Dengan Cepat	63
Tabel 5.16 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan pegawai mampu menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan Atasan	64
Tabel 5.17: Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pegawai Dalam Bekerja Harus Berorientasi Pada Hasil	64

Tabel 5.18 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pegawai Selalu Mengevaluasi Pekerjaan yang Telah Dilakukan	65
Tabel 5.19 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pegawai Selalu Mengevaluasi Program Kerja yang Telah Dibuat	65
Tabel 5.20 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pegawai Selalu Mengidentifikasi Kebutuhan Apa yang Perlu Dikerjakan dan Kekurangan Apa yang Harus Dibenahi.....	66
Tabel 5.21 : Hasil Uji Validitas Pelatihan Dan Kinerja.....	68
Tabel 5.22 : Uji Reliabilitas	72
Tabel 5.23 : Hasil Analisis Regresi Pelatihan Terhadap Kinerja.....	73
Tabel 5.24 : Uji-t	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan UKM Lahat	52

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi dari mahasiswa :

Nama : Akhmad Tito

NIM : 01071001073

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan
UKM Lahat

Telah kami periksa cara penulisan, *gramer*, maupun susunan *tenses*nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Palembang, 7 Mei 2012

Pembimbing Skripsi

Ketua,

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UKM lahat

ABSTRAKSI

Mendapatkan pegawai yang terampil dan mampu bekerja dengan penuh gairah tidaklah mudah. Berbagai cara telah dikembangkan untuk memperoleh pegawai yang bermutu dan tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan, akan tetapi dalam prakteknya tetap terbukti masih banyak pegawai yang tidak paham apa yang mereka kerjakan yang pada akhirnya amat merugikan baik untuk pihak perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UKM

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja dari pegawai tersebut

Organisasi dinas hendaknya memerhatikan kembali persyaratan manusia didalam prosedur penempatan sehingga akan menunjang kinerja pegawai dan organisasi dinas yang lebih baik lagi. Selain itu organisasi dinas sebaiknya lebih banyak lagi mengadakan pelatihan bagi pegawainya kedepannya.

Kata kunci: Pelatihan, Spesifikasi Pekerjaan, Persyaratan Manusia, Kinerja Pegawai.

Effect of Training on The Performances Of Civil Servants Cooperative And SMEs In Lahat

ABSTRACT

Getting the employees are skilled and able to work with passion its not Easy.various ways have been developed to obtain qualified staff and appropriate to demands of work,but in practice it proved ther are still may employees have who do not understand what they are doing and that's is so very detrimental for both for the company and the employees themselves

This study aims determine how much influences on the performance of civil services training of cooperative and SMEs. The results from this study indicate that the influences of training on the performance of the employees.

Services of organizations should pay attention of back in human terms,and so that the placement procedure will support the performance of employees and organization a better services.and then services organization should be give more training for next employee.

Keywords: training,job specification,requirement of man,employees performances



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah satu hal yang tidak terpisahkan dari jenjang dunia bisnis. apalagi sekarang sudah semakin ketat persaingan didalam bisnis. disinilah peran SDM sesungguhnya diuji apakah mereka mempunyai jiwa inovasi dan juga ide kreatif yang tinggi atau justru sebaliknya.

Karyawan itu diibaratkan sebagai baterai didalam perusahaan ataupun suatu lembaga, tanpa ada kualitas mereka jelas perusahaan tidak akan mungkin mengalami suatu kemajuan yang signifikan. justru kalau mereka hanya pada level kualitas pelatihan yang sama maka tidak dipungkiri perusahaan tersebut mengalami kemunduran dengan perusahaan lain, malah bisa terjadi penutupan dari lembaga atau perusahaan tersebut

Kita sadar bahwa setiap SDM memiliki batas-batas kemampuan atau kinerja mereka, atau kadang kala sering terjadinya penurunan kualitas dari SDM itu sendiri hal ini disebabkan banyaknya tantangan berat yang mereka hadapi disaat mereka tidak begitu siap atau kurangnya pembekalan pelatihan dalam mengatasi masalah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama. Melalui perencanaan SDM, yang merupakan fungsi awal dan kegiatan departemen SDM, diketahui kebutuhan SDM dan analisis pekerjaan, yang merinci orang dengan kualifikasi tertentu, yang selanjutnya dilakukan proses rekrut, seleksi dan orientasi, terkumpul biodata dan preferensi karir karyawan yang selanjutnya proses penilaian karyawan dapat

dipergunakan sebagai media umpan balik sebagai dasar pemberian pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

Setelah selesai maka perlu diadakannya peningkatan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan secara terus menerus.

Perusahaan besar sekalipun tidak mampu bersaing hanya dengan mengandalkan kebesaran dan skala bisnis yang dimiliki, tetapi harus responsif terhadap perubahan. Proses bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan dan hierarki, tetapi dikendalikan oleh visi dan nilai. Itu semua memerlukan kemampuan SDM yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan. Setiap orang dalam organisasi harus mampu menjadi *leader*. Fungsi pengembangan dan pelatihan hendaklah dilaksanakan oleh perusahaan guna meraih manfaat yang positif bagi karyawan.

Pelatihan kerja merupakan bagian rangkaian dari proses yang dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia sebuah perusahaan. Rangkaian yang dimaksud tercakup dalam lima fungsi operasional, menurut Dessler (2003: 2), yaitu:

1. Analisis Jabatan.
2. Perencanaan Tenaga Kerja dan Rekrutmen.
3. Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.
4. Kompensasi.

5. Insentif dan Keuntungan.
6. Peningkatan Kinerja.
7. Komunikasi (wawancara, konseling, dan pendisiplinan)
8. Pelatihan dan Pengembangan Manajer.
9. Suasana Kerja Karyawan.

Sembilan fungsi tersebut berkaitan dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain, dimana masing-masing fungsi memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Fungsi pengembangan dan pelatihan hendaklah dilaksanakan oleh perusahaan guna meraih manfaat yang positif bagi karyawan.

Adapun beberapa diantara fungsi pelatihan bagi karyawan itu sendiri adalah:

1. Tingkat produktivitasnya bertambah.
2. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
3. Mengurangi besarnya biaya scrap (kerusakan hasil), dan
4. Meningkatkan gairah kerja.

Adapun manfaat yang diraih perusahaan dengan melaksanakan pelatihan, adalah:

- a) perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.

- b) Perusahaan akan memiliki pegawai yang terampil dan meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c) Perusahaan akan mampu menjawab tantangan dimasa yang akan datang.
- d) Perusahaan akan meningkatkan prestasi pegawai baik secara individu maupun secara kelompok (tim).
- e) Mekanisme perusahaan fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- f) Biaya produksi yang lebih efisien.

Oleh sebab itu peningkatan terus-menerus dan keahlian karyawan merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan. dengan demikian pelatihan telah menjadi bagian dari kebutuhan

Begitupula pada Dinas koperasi dan UKM yang akan diteliti, dinas koperasi dan UKM ini didirikan pada tahun 1989 dilahat, dengan gambaran pegawai 42 orang dan fungsi dari dinas koperasi dan UKM ini adalah melayani masyarakat dengan sungguh-sungguh. untuk itu alangkah baiknya para pegawai hendaknya diberi pelatihan agar mereka mampu berkerja secara maksimal dan profesional, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang mereka lakoni, dan tentunya mereka tidak malas atau lamban dalam melayani masyarakat. selain itu dengan adanya program pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai, mengingat produktivitas kinerja manusia itu dapat menurun dengan berbagai faktor sebagai penyebabnya.



Oleh sebab itu peningkatan terus-menerus dan keahlian karyawan merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan. dengan demikian pelatihan telah menjadi bagian dari kebutuhan

1.2 Perumusan Masalah

Berapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas koperasi dan UKM?"

1.3 Tujuan Penelitian:

1. mengetahui jenis-jenis pelatihan apa yang dapat menunjang kinerja karyawan dinas koperasi dan UKM dilahat?

2. mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karywan dinas koperasi dan UKM dilahat?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

I.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai aplikasi dari teori MSDM dan perilaku organisasi.

I.4.2 Secara Praktis

Memberikan masukan dan saran kepada pihak perusahaan tentang bagaimana menerapkan pelatihan terhadap kinerja pegawainya agar dapat memberikan hasil kerja yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi sepuluh. Jakarta: PT Indeks
- Hadari Nawawi. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P., Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husen Umar (1997). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Cetakan Ketujuh*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Istijanto. (2005). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia
- Kusnendi. (2008). *Model-Model Persamaan Struktural*. Bandung: Alfabeta
- Mathis. L. Robert, dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutiara S. Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methods for Businnes, A. Akill-Building Approach*. America: Thirt Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Sondang, P. Siagian, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis* Bandung: AlfaBeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2007). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.