

**ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN PENINGKATAN KAPASITAS
APARATUR DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERANGKAT DESA
DI KANTOR DESA TOAPAYA SELATAN**

SKRIPSI

ERIYANTO

NIM : 15612215



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN PENINGKATAN KAPASITAS
APARATUR DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERANGKAT DESA
DI KANTOR DESA TOAPAYA SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

ERİYANTO
NIM : 15612215

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN PENINGKATAN KAPASITAS
APARATUR PERANGKAT DESA DI KANTOR
DESA TOAPAYA SELATAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

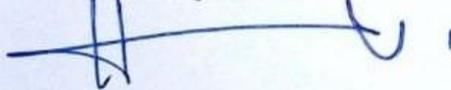
Oleh

Nama : Eriyanto

NIM : 15612215

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDK. 8823501019 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Imran Ilvas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Skripsi Berjudul

**ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN PENINGKATAN KAPASITAS
APARATUR PERANGKAT DESA DI KANTOR
DESA TOAPAYA SELATAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Eriyanto

NIM : 15612233

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Enam Belas
Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

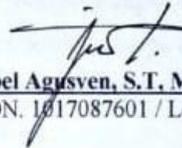
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



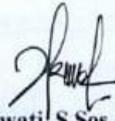
Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDK. 8823501019 / Lektor

Sekretaris,



Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN. 1017087601 / Lektor

Anggota,



Risnawati, S.Sos., M.M
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marunda, SE., M. Ak., Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Eriyanto
Nim : 15612215
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,31
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Efektivitas Pelatihan Peningkatan
Kapasitas Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja
Perangkat Desa Di kantor Toapaya Selatan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.



HALAMAN PERSEMBAHAN



Kata pertama yang bisa ku ucapkan adalah “Alhamdulillah”
Sembah sujud dan syukurku kepada-Mu ya Allah SWT atas kasih sayang dan
karunia-Mu

Telah membekalkan ku dengan ilmu yang bermanfaat
Dan memberikan kemudahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan
Shalawat beserta salam ku limpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW

Sebagai tanda terima kasih yang tiada terhingga, Ku persembahkan karya skripsi
ini untuk Ibundaku tersayang dan Istriku tercinta

Yang tidak pernah berhenti menyirami ku kasih sayang, memberikan dukungan
moral maupun materi, selalu mendoakan ku disetiap sujudnya yang mungkin
hanya dapat ku balas dengan selebar kertas ini. Semoga ini menjadi langkah
awal untuk mewujudkan harapan orangtuaku untuk mendapat kesuksesan, di
kehidupan dan menjadi kebanggan bagi keluarga.

Dan juga dengan bangga ku persembahkan skripsi ini kepada Almamaterku
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

MOTTO

*Berjalanlah tanpa merasa lelah berjuanglah tanpa merasa kecewa
berdoa dan berusahalah, karena semua tak akan sia-sia*

*Jalanmu, perjuanganmu doamu dan usahamu pasti akan
mendapatkan hasilnya.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Hidayat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Efektivitas Pelatihan Peningkatan Kapasitas Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Desa Toapaya Selatan” guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Tidak lupa pula, Shalawat serta salam penulis curahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis tentunya memperoleh berbagai bimbingan, bantuan, dukungan, dan do'a dari banyak pihak yang selalu mendukung. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan penghargaan, rasa hormat dan terimakasih kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak, M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan juga sebagai Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dalam

memberikan bimbingan dan memberikan banyak masukan serta motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan dan memberikan banyak masukan serta motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak dan ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis.
8. Bapak Suhenda selaku Kepala Desa Toapaya Selatan, beserta perangkat desa dan Staff Desa yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teristimewa untuk Ibu tersayang yaitu Ibu Sakem yang selalu memberikan doa serta dukungan kepada penulis.
10. Istriku tercinta Novia Widarni Amd.Keb dan keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis.
11. Spesial teman seperjuangan Inggit Kasmaulidina, Tiara Intan Lusiana, Mita Nurjanah, Oktavia Sari, Ahmad Jufri, Nirwani, Dewi Fatimah, Kartono Prayogo Dermawan serta keluarga besar Manajemen Kelas Malam 1 Angkatan 2015 yang bersedia berbagi ilmu dalam penyusunan skripsi ini.

12. Spesial buat teman- teman kerja tersayang lisbet, Desriana, Erni Hidayah dan Reka yang selalu memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
13. Spesial buat teman- teman KKN terbaik Anggy selvi, Finanda, Dian Thia Lestari, Umi Latifah, Donny dan Arif yang selalu memberikan motivasi dalam penulisan skripsi ini.

Pada penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik materi yang tercantum maupun tata cara penyajian. Untuk itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Walaikumsalam, Wr. Wb

Tanjungpinang, 10 Januari 2020
Penulis

ERIYANTO
NIM: 15612215

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Kegunaan ilmiah	5
1.4.2 Kegunaan praktis	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen	8
2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Efektifitas Pelatihan	10

2.1.4 Tujuan Pelatihan	14
2.1.5 Pemicu Pelatihan	15
2.1.6 Manfaat Pelatihan	16
2.1.7 Tahapan Pelatihan	17
2.1.8 Peningkatan Kapasitas Aparatur	20
2.2 Kerangka Pemikiran	21
2.3 Penelitian Terdahulu	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Jenis Data	27
3.3 Teknik Pengumpulan Data	28
3.3.1 Observasi	28
3.3.3 Wawancara	29
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.4.1 Populasi	29
3.4.2 Sampel	30
3.5 Definisi Operasional Variabel	31
3.6 Teknik Pengolahan Data	31
3.7 Teknik Analisis Data	33
3.7.1 Uji Kredibilitas (Validitas Internal)	33
3.7.2 Uji Transferbility (Validitas Eksternal)	35
3.7.3 Uji Depenability (Reliabilitas)	36
3.7.4 Uji Konfirmability (Obyektivitas)	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Sejarah Desa Toapaya Selatan	37
4.1.2 Visi dan Misi Desa Toapaya Selatan	39
4.1.3 Struktur Organisasi	41
4.1.4 Tugas dan Wewenang	42

4.2	Karakteristik Informan	46
4.3	Reduksi Data	47
4.4	Penarikan Kesimpulan	89
4.5	Pembahasan	93
BAB V PENUTUP		98
5.1	Kesimpulan	98
5.2	Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman Judul
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1	Tabel Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3	Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Reaksi	47
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Pembelajaran .	52
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Perilaku	56
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Hasil	60
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Instruktur	64
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Peserta	69
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Materi	73
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Metode	77
Tabel 4.12	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Tujuan	81
Tabel 4.13	Penyajian Data Wawancara	86
Tabel 4.14	Penyajian Data Dokumentasi	89

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran	21
4.1	Struktur Organisasi	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Daftar Pertanyaan Wawancara
Lampiran 2	Hasil Wawancara
Lampiran 3	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 4	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 5	Hasil Cek Plagiarisme

ABSTRAK

ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN PENINGKATAN KAPASITAS APARATUR DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR DESA TOAPAYA SELATAN

Eriyanto. 15612215. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Iyaneriyanto86@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah efektivitas pelatihan dapat meningkatkan kinerja perangkat desa di Kantor Desa Toapaya Selatan.

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang di dapat dari hasil wawancara dengan 5 informan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, wawancara. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang didapat dari dokumen profil Desa Toapaya Selatan. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah meliputi proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan ialah data kualitatif menggunakan metode uji kredibilitas, uji transferability, uji depenability, dan uji konfirmability.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hasil penelitian pelatihan bahwa dengan diadakannya pelatihan peningkatan kapasitas aparatur yang di adakan di kantor desa sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, karena para perangkat desa semakin memahami tentang tugas pokok dan fungsi mereka dalam bekerja.

Kata Kunci : Efektivitas Pelatihan, Kinerja

Dosen Pembimbing I : Raja Hardiansyah, S.E,M.E

Dosen Pembimbing II : Imran Ilyas, M.M

ABSTRACT

*ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF TRAINING IN IMPROVING
CAPACITY OF APARATURS TO IMPROVE DEVELOPMENT
PERFORMANCE VILLAGE IN SOUTH
TOAPAYA VILLAGE OFFICE*

Eriyanto. 15612215. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Iyaneriyanto86@gmail.com

This study aims to determine whether the effectiveness of training can improve the performance of village officials in the South Toapaya Village Office.

This research uses a qualitative form of research. The type of data used is primary data obtained from interviews with 5 informants. Data collection methods used were observation, interview. This study also uses secondary data obtained from the profile document of South Toapaya Village. Data processing techniques used include the process of data reduction, data presentation and drawing conclusions. The data analysis technique used is qualitative data using the credibility test, transferability test, dependability test, and confirmability test.

Based on the results obtained from the results of the training research that the holding of capacity building training held at the village office has been going well as expected, because the village officials increasingly understand about their main duties and functions at work.

Keywords: Training Effectiveness, Performance

Lecturer Adviser I : Raja Hardiansyah, S.E,M.E

Lecturer Adviser II : Imran Ilyas, M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, Karena bagaimana pun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemajuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan merupakan orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintahan atau badan usaha yang memperoleh upah atas jasanya tersebut.

Pada dasarnya karyawan memiliki peran yang penting dalam perusahaan, karena setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan di perusahaan dengan cepat dan hasil yang baik. Akan tetapi karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi perlu mengelolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Dalam kenyataannya, sebuah tahapan untuk mencapai tujuan yang telah diinginkan ternyata bukanlah suatu hal yang mudah untuk bisa dilaksanakan. Diantara permasalahan yang selalu ada dari faktor sumber daya manusia adalah kurang pengalaman dan kemampuan dalam bekerja.

Agar semua ini dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus bisa membuat pelatihan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Pelatihan adalah sebuah proses tahapan yang dibuat untuk dapat meningkatkan kualitas kerja dari karyawan tersebut.

Perubahan yang signifikan tentu dapat diharapkan setelah karyawan mengikuti proses pelatihan berakhir. Tidak menutup kemungkinan setelah karyawan mengikuti pelatihan tapi masih saja ada kendala, karena setiap karyawan pasti memiliki kemampuan yang berbeda-beda.

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu. Jadi dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan tersebut.

Menurut Mangkuprawira (ROSADA, 2017) Pelatihan bagi pegawai adalah sebuah proses dan tahapan mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Rivai dan Sagala (Khadijah, 2017) Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang dapat menyangkut proses belajar untuk memperoleh atau meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih baik, sehingga mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Hasil pelatihan akan meningkat apabila berbagai prinsip pelatihan di pahami dan di terapkan dengan tepat. Prinsip-prinsip tersebut adalah partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan, dan umpan balik .

Fungsi pemerintahan baik pusat, daerah , maupun desa adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan tersebut terdiri dari atas pelayanan

publik, pelayanan pembangunan dan juga pelayanan perlindungan. Pemberian pelayanan tersebut bisa diajukan untuk dapat menciptakan kesejahteraan masyarakat.

Kantor Desa merupakan kantor yang melayani masyarakat di bidang pelayanan. Oleh karena itu seluruh stafnya harus memiliki keahlian dibidangnya, supaya dalam melayani keperluan masyarakat, sehingga staf tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar.

Desa Toapaya Selatan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan. Berdasarkan data peneliti yang di peroleh dari Kantor Desa Toapaya Selatan memiliki 10 orang perangkat yang terdiri dari 1 orang Kepala Desa, 1 orang Sekertaris Desa, 3 orang Kepala Seksi, 3 orang Kepala Urusan dan 2 orang Kepala Dusun. Pada Kantor Desa Toapaya Selatan pernah melaksanakan pelatihan peningkatan kapasitas aparatur.

Sebelum melakukan pelatihan peningkatan kapasitas aparatur perangkat desa masih belum mengetahui keseluruhan tentang tugas dan pekerjaan apa yang harus dikerjakan oleh mereka, Mereka hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasannya. Padahal belum tentu yang dikerjakan itu adalah tugas pokok mereka.

Setelah mereka mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas aparatur seharusnya mereka sudah mengetahui tentang tugas mereka dan apa yang harus mereka kerjakan, Akan tetapi masih saja mereka mengerjakan kerjaan yang bukan tugas pokok mereka, Dengan alasan mereka sudah terbiasa melakukan pekerjaan itu.

Adapun pelatihan yang pernah dilakukan oleh Pemerintahan Kantor Desa Toapaya Selatan adalah :

- Pelatihan peningkatan tupoksi perangkat desa
- Pelatihan peningkatan administrasi perkantoran desa

Permasalahan pada objek penelitian ini yaitu pelatihan peningkatan kapasitas aparatur yang diberikan selama ini masih belum diterapkan sepenuhnya oleh perangkat Desa. Hal ini dilihat dari adanya perangkat Desa yang belum paham dan mengerti tentang tupoksi pekerjaannya karena masih ada perangkat Desa yang belum bisa mengerjakan pekerjaannya sendiri dan mengalami kendala seperti menumpuknya berkas.

Di sini penulis akan melakukan penelitian di sebuah kantor yaitu di Kantor Desa Toapaya Selatan yang beralamat di Kampung Mantrust Km 18 Desa Toapaya Selatan Kecamatan Toapaya Kabupaten Bintan. di mana di kantor ini memiliki beberapa orang pekerja yang perlu ditingkatkan kinerjanya setelah mengikuti pelatihan. Oleh karena itu penulis mengangkat judul ***“Analisis Efektivitas Pelatihan Peningkatan Kapasitas Aparatur Perangkat Desa Di Kantor Desa Toapaya Selatan”***.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan demikian untuk mempermudah peneliti nantinya, dan agar peneliti ini memiliki tujuan yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dari itu dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana efektivitas pelatihan dapat meningkatkan kinerja Perangkat Desa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara garis besar, tujuan penelitian merupakan suatu langkah untuk dapat menemukan, mengembangkan, dan juga membuktikan secara jelas tentang suatu permasalahan yang akan diteliti. Dengan mengetahui adanya tujuan penelitian, maka diharapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan suatu pemahaman yang jelas tentang persoalan yang akan diteliti dan seperti apa tujuan dari dilakukannya penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan rumusan masalah yang telah tercantum pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari dilakukannya penelitian tentang analisis efektivitas pelatihan peningkatan kapasitas aparatur yaitu :

- a. Untuk mengetahui apakah efektivitas pelatihan dapat meningkatkan kinerja Perangkat Desa

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diambil dari adanya penelitian ini, diantaranya :

1.4.1 Kegunaan ilmiah

Untuk mengetahui ke validan teori yang di gunakan oleh peneliti dan sebagai bentuk sarana yang tepat dalam penerapan ilmu pengetahuan teoritis ke dalam praktik nyata terutama dalam bidang MSDM dan organisasi.

1.4.2 Kegunaan praktis

- a. Untuk perusahaan yang diteliti hasil penelitian dapat di jadikan sebagai acuan reverensi dalam meningkatkan kinerja staf.
- b. Agar penulis dan pembaca mengetahui bahwa efektivitas pelatihan dapat meningkatkan kinerja staf sehingga dapat berguna untuk masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan teori - teori berupa pengertian dan juga definisi yang di kutip dari berbagai jurnal dan buku yang ada berkaitan dengan penyusunan laporan penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan dan analisis data, dan juga jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum perusahaan, penyajian data, hasil analisis penelitian, pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen pada umumnya adalah sebuah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang seefisien dan seefektif mungkin.

Manajemen secara etimologi berasal dari bahasa Inggris *management* yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* ini sendiri berasal dari Italia *Maneggio* yang diadopsi dari bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus* yang artinya tangan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI), (Syamsuddin, 2017).

Menurut Andrew F. Sikukula (Syamsuddin, 2017) mengemukakan bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktifitas-aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan sebagai sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2006).

Manajemen mempelajari bagaimana menciptakan *effectiveness* usaha (*doing right things*) secara *efficient* (*doing things right*) dan produktif, melalui fungsi dan siklus tertentu, dalam rangka mencapai tujuan organisasional yang telah ditetapkan (Herry Suharyadi, 2016).

Definisi Manajemen “menurut Manulang (Awaluddin, 2018) merupakan sebuah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang dilaksanakan”.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya Manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemusatan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Yani.M, 2012).

Menurut Malayu Hasibuan (M .Nazar) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan”.

Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders (Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia

dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Dahlan, Djamil Hasim, 2017).

Menurut Monday, Noe dan Premeaux (Hidayatus, 2018) yang berpendapat bahwa “*human resources management is the utilization of human resources to achieve organizational objectives*”. Manajemen sumber daya manusia ialah pemanfaatan sumber daya manusia untuk meraih tujuan–tujuan organisasi.

2.1.3 Efektivitas Pelatihan

Efektivitas Merupakan salah satu pencapaian yang ingin diraih oleh sebuah organisasi. Amin Tunggul Widjaya (Amahoru & Prabowo, 2013) Mengemukakan : efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu yang benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan.

Martoyo (Rini, Widian, Psikologi, & Dahlan, 2011) Mendefinisikan efektivitas sebagai suatu kondisi atau keadaan dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Menurut (Anas, 2018) Efektivitas merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya baik atau tidaknya suatu pelaksanaan tugas

tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara pelaksanaannya dan biaya yang dikeluarkan.

Menurut Sedarmayanti (Anas, 2018) Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.

Menurut Mardiasmo (Alisman, 2014) Menyatakan bahwa efektivitas yaitu suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dimana ukuran berhasil setidaknya suatu organisasi adalah bila telah mencapai tujuan, Maka dapat dikatakan organisasi tersebut dikatakan telah berjalan efektif.

Pelatihan adalah salah satu metode yang paling meluas untuk meningkatkan produktivitas individu dan meningkatkan kinerja kerja dalam lingkungan kerja (Alipour & Shahnava, 2009).

Pelatihan menurut Sjafriz Mangkuprawira (Amahoru & Prabowo, 2013) Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai standart.

Menurut Rae dalam Sofyandi (Rini et al., 2011) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Menurut Dessler dalam Agusta dan Sutanto (Prabu, 2014) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Rifai (Rini et al., 2011) Pelatihan adalah tingkat keberhasilan suatu penyelenggaraan pelatihan dalam mencapai tujuan, baik tujuan yang berkaitan dengan peserta maupun organisasinya.

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang yang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Menurut (Simamora,2006, p. 342, Mangkunegara, 2013, p. 44, dan Bangun ,2012, p.200), pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan untuk merubah dan memperbaiki ketrampilan dan perilaku ke suatu arah yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir guna pencapaian tujuan perusahaan.

Efektivitas Pelatihan adalah tingkat keberhasilan suatu penyelenggaraan pelatihan dalam mencapai tujuan, baik tujuan yang berkaitan dengan peserta maupun organisasinya.

Efektivitas pelatihan akan meningkat apabila berbagai prinsip pelatihan dipahami dan diterapkan dengan tepat. Prinsip - prinsip tersebut adalah partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan, dan umpan balik (Siagian,2002) dalam (Rini et al., 2011).

Jadi pelatihan itu sangat penting untuk para karyawan atau pun pekerja, Pelatihan di butuhkan untuk pengembangan SDM yang ada sehingga mereka menjadi terampil dan giat dalam bekerja. Mereka juga dapat dan mampu mengikuti perkembangan yang terjadi didunia bisnis maupun di dalam organisasi.

Adapun menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, (Prabu, 2014) terdapat beberapa indicator pelatihan kerja, yaitu:

- a. Instruktur/Pelatih
- b. Peserta
- c. Materi Pelatihan
- d. Metode Pelatihan
- e. Tujuan Pelatihan
- f. Lingkungan yang menunjang

Menurut Simamora (ROSADA, 2017) pengukuran efektivitas pelatihan meliputi :

1. Reaksi

Terfokus pada perasaan para partisipan terhadap subyek pelatihan dan pelatih saran perbaikan dalam program, dan tingkat bantuan pelatihan terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka secara lebih baik.

2. Pembelajaran

Ukuran pembelajaran menilai sejauh mana partisipan menguasai konsep informasi, dari keahlian yang coba ditanamkan selama proses pelatihan.

3. Perilaku

Evaluasi perilaku dari program pelatihan memeriksa apakah para partisipan mengindikasikan adanya perubahan dalam pekerjaan mereka.

4. Hasil

Pelatihan dan pengembangan mempunyai dampak terhadap efektivitas organisasi.

2.1.4 Tujuan Pelatihan

Tujuan umum dari kegiatan pelatihan ini adalah; mengorientasikan karyawan baru untuk organisasi dan pekerjaan mereka, membantu karyawan yang melakukan pekerjaan mereka saat ini baik, membantu karyawan yang memenuhi syarat untuk masa depan pekerjaan, menjaga karyawan mengenai perubahan dalam organisasi. Tujuan Pelatihan karyawan sendiri antara lain :

1. Meningkatkan produktivitas dalam bekerja
2. Meningkatkan mutu kerja karyawan sehingga kerjanya lebih teliti
3. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan
4. Menarik atau mempertahankan SDM yang berkualitas
5. Meningkatkan Sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
7. Menghindari keusangan (*Obsolescence*)
8. Meningkatkan Perkembangan Pribadi Pegawai.

Yang pastinya perusahaan ingin mempertahankan, memiliki dan mencari karyawan yang bisa bersaing serta mengikuti perkembangan dunia kerja. Karena itu, pelatihan karyawan sangat penting dan perlu diadakan dalam peningkatan ketrampilan dan kinerjanya, sehingga karyawan yang dimiliki mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan terampil.

2.1.5 Pemicu Pelatihan

Terdapat beberapa fenomena organisasi yang dapat di kategorikan sebagai gejala pemicu munculnya kebutuhan pelatihan. Tidak tercapainya standar pencapaian kerja, karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya, karyawan tidak produktif.

Gejala yang di timbulkan oleh kondisi tersebut menurut Blanchard and Huszco (1986) mencontohkan terdapat tujuh gejala utama dalam organisasi yang membutuhkan penanganan yaitu :

1. *Low productivity*
2. *High absenteeism*
3. *High turnover*
4. *Low employee morale*
5. *High Grievances*
6. *Strike*
7. *Low profitability*

Ketujuh Gejala ini sangat umum terjadi dalam organisasi yang dapat disebabkan oleh ketiga factor yang meliputi : Kegagalan dalam memotivasi karyawan, Kegagalan organisasi dalam memberi sarana dan kesempatan yang tepat bagi karyawan dalam bekerja, Kegagalan organisasi memberikan pelatihan secara efektif kepada karyawan.

Dalam situasi itulah program pelatihan sangat mengandalkan analisis kebutuhan pelatihan. Dan meorientasikan kepada pengembangan karyawan meliputi :

1. Adanya pegawai baru, memberikan orientasi pekerjaan atau tugas pokok organisasi kepada pegawai yang baru direkrut sebelum yang bersangkutan ditempatkan pada salah satu organisasi.
2. Adanya peralatan kerja baru, mempersiapkan pegawai dalam penggunaan peralatan baru dengan teknologi yang lebih baru, sehingga tidak terjadi adanya kecelakaan kerja dan meningkatkan efisiensi kerja.
3. Adanya perubahan system manajemen / administrasi birokrasi, mempersiapkan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan system yang baru di bangun.
4. Adanya standart kualitas kerja yang baru, mempersiapkan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan system yang baru dibangun.
5. Adanya kebutuhan untuk menyegarkan ingatan, memberikan nuansa baru/penyegaran ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.
6. Adanya penurunan dalam hal kinerja pegawai, meningkatkan kualitas kinerja pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan strategis.
7. Adanya rotasi/relokasi pegawai, meningkatkan pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan situasi kerja yang baru.

2.16 Manfaat Pelatihan

Pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan ,instansi, atau lembaga tapi juga untuk karyawan itu sendiri. Berbagai manfaat yang dapat diperoleh karyawan dari pelatihan, yaitu :

- 1) Meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan
- 2) Meningkatkan kepercayaan diri karyawan
- 3) Membantu karyawan dalam mengatasi konflik atau tekanan
- 4) Membantu karyawan untuk tidak takut ketika melakukan tugas baru
- 5) Meningkatkan kepuasan kerja

Untuk diperusahaan itu sendiri, pelatihan karyawan bisa juga memberikan manfaat seperti,meningkatkan keuntungan bagi perusahaan, mempererat hubungan bawahan dengan atasan, memperbaiki dan meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan semua karyawan pada setiap level, membantu perkembangan perusahaan, seluruh manfaat yang sangat berguna dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa diperoleh dengan efektivitas pelatihan.

2.1.7 Tahapan Pelatihan

Pelatihan juga sangat perlu di rencanakan jauh hari sebelumnya, agar kegiatan pelatihan tidak sia-sia apalagi sampai membuang segala waktu,dana dan terbengkalainya pekerjaan-pekerjaan yang lain. Adapun tahap-tahap dalam melaksanakan perencanaan pelatihan bagi sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Pada tahap ini organisasi memerlukan fase penilaian yang di tandai dengan satu kegiatan utama yaitu analisis kebutuhan pelatihan. Terdapat tiga situasi dimana organisasi diharuskan melakukan analisis tersebut yaitu :

a. *Performance Problem*

Berkaitan dengan kinerja dimana karyawan organisasi mengalami degradasi kualitas atau kesenjangan antara unjuk kerja dengan standart kerja yang ditetapkan.

b. *New System And Technology*

Berkaitan dengan penggunaan komputer, prosedur atau teknologi baru yang di adopsi untuk memperbaiki efisiensi operasional perusahaan.

c. *Automatic And Habitual Training*

Berkaitan dengan pelatihan yang secara tradisional di lakukan berdasarkan persyaratan – persyaratan tertentu misalnya kewajiban legal seperti masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Perencanaan Dan Pembuatan Desain Pelatihan

Desain pelatihan adalah esensi dari pelatihan, karena pada tahap ini bagaimana kita bias meyakinkan bahwa pelatihan akan di laksanakan. Keseluruhan tugas yang harus dilaksanakan pada tahap ini adalah :

- a. Mengidentifikasi sasaran pembelajaran dari program pelatihan.
- b. Menetapkan metode yang tepat
- c. Menetapkan penyenggaraan dan dukungan lainnya
- d. Memilih dari beraneka ragam media
- e. Menetapkan isi
- f. Mengidentifikasi alat – alat evaluasi
- g. Menyusun urutan –urutan pelatihan

3. Implementasi Pelatihan

Tahap berikutnya untuk membentuk sebuah kegiatan pelatihan yang efektif adalah implementasi dari program pelatihan. Keberhasilan program pelatihan sumber daya manusia tergantung pada pemilihan untuk memperoleh the right people under the right conditions

4. Evaluasi Pelatihan

Untuk memastikan keberhasilan pelatihan dapat di lakukan melalui evaluasi. Secara sistematis pelatihan meliputi tahap perencanaan yaitu training need analysis, tahap implementasi dan tahap evaluasi. Tahap terakhir

Merupakan titik kritis dalam setiap kegiatan karena sering kali di abaikan sementara fungsinya sangat vital untuk memastikan bahwa pelatihan yang telah dilakukan berhasil mencapai tujuan atau justru sebaliknya.

- 1) Persepsi terhadap evaluasi pelatihan, konsep pelatihan sudah sejak lama mengalami program perseptual. Sebagai kegiatan banyak organisasi mempersepsikan evaluasi secara keliru di samping mengabaikan atau sama sekali tidak melakukannya setelah pelatihan diadakan
- 2) Makna evaluasi pelatihan Newby (Tovey, 1996) menulis bahwa perhatian utama untuk evaluasi di pusatkan pada efektivitas pelatihan. Efektivitas pelatihan berkaitan dengan sampai sejauh manakah program pelatihan sumber daya manusia di putuskan sebagai tujuan yg harus di capai, karena efektivitas menjadi masalah serius dalam kegiatan evaluasi pelatihan.

3) Merancang evaluasi pelatihan

Evaluasi yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan pelatihan adalah :

- a. Evaluasi pra Diklat, bertujuan mengetahui sejauh mana pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah di miliki para peserta sebelum diklat di laksanakan di bandingkan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang di susun dalam program

Tahapan evaluasi terhadap pelatihan :

- Evaluasi peserta
 - Evaluasi widyaiswara
 - Evaluasi kinerja penyelenggara
- b. Evaluasi pasca diklat, bertujuan mengetahui pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sebelum diklat tidak di miliki oleh peserta setelah proses diklat selesai dapat di miliki dengan baik oleh peserta.

2.1.8 Peningkatan Kapasitas Aparatur

Peningkatan kapasitas aparatur desa kini menjadi hal yang sangat penting demi memberikan kontribusi signifikan bagi efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Desa, untuk mewujudkan desa yang maju, mandiri dan sejahtera. Termasuk kemampuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintahan desa. Seperti bidang manajemen pemerintahan desa, penyusunan perencanaan pembangunan desa, pengelolaan keuangan dan aset desa.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kapasitas aparatur desa dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya ialah tingkat pendidikan. Tingkat

pendidikan yang masih rendah akan mempengaruhi kapasitas dari aparat desa dalam melaksanakan tugasnya terutama dibidang administrasi.

Minimnya pemahaman dan pengetahuan yang berkaitan dengan perencanaan pembangunan secara baik dapat mengakibatkan perencanaan pembangunan desa menjadi tidak optimal. Hal itu terjadi dikarenakan berbagai factor salah satunya dikarenakan factor kemampuan sumber daya aparatur desa.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan pada latar belakang masalah dan tinjauan pustaka, maka peneliti menjabarkan kerangka pemikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian



2.3 Penelitian Terdahulu

1. Th. Dewi Setyorini, Sumbodo Prabowo Semarang. Dengan judul penelitian “Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kualitas Pelayanan Terhadap Kualitas Pelayanan Front Liners PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Ambon”. Kajian ilmiah psikologi No. 1, Vol. 2, Januari – Juni 2013, hal. 45 -49. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan perilaku kualitas pelayanan pada front liners PT. PLN Kota Ambon dalam melayani pelanggan. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan quasi eksperimen dengan one group pretest postes desain. Hasil penelitian pada level ini di ketahui dari hasil pengukuran dengan menggunakan skala kualitas pelayanan yang di berikan kepada pelanggan dan atas dari masing –masing peserta pelatihan. Pengukuran di lakukan dengan membandingkan skor skala kualitas pelayanan antara sebelum dan sesudah pelatihan kualitas pelayanan. Perilaku kualitas pelayanan front liner PT. PLN Kota Ambon mengalami peningkatan setelah di berikan pelatihan kualitas pelayanan. Secara keseluruhan angka kualitas pelayanan karyawan mengalami peningkatan yang signifikan.
2. Rosada, Pontianak, dengan judul penelitian “Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Koperasi Kredit CU Semarang Sosok”. Halaman volume 1 No. 12 April 2017 dalam penelitian ini penulisan menggunakan metode analisis data kualitatif di mana data yang telah di peloreh di rangkum dan di kelompokkan berdasarkan kriteria yang telah di tentukan. Selanjutnya data tersebut di analisis dan kemudian

di tarik kesimpulan berdasarkan kriteria yang telah di tentukan, sehingga di peroleh gambaran dari permasalahan yang sedang di teliti. Hasil penelitian ini adalah kegiatan pelatihan dan perkembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan di koperasi kredit CU Semarang maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut, kebijakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan kopersi kredit CU Semarang sudah berjalan dengan baik dimana pelatihan dan pengembangan dilaksanakan secara berkesinambungan atau terus menerus dan memberi kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan. Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada koperasi kredit CU Semarang sudah tercapai di lihat dari reaksi yang positif dari responde, pembelanjaraan yang di peroleh responden, perubahan perilaku kerja dan hasil yang di peroleh organisasi.

3. Tri Noviana Rini dan Herlina Siwi Widiani Yogyakarta. Dengan judul penelitian “Efektivitas Pelatihan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Bagian Expecting PT X”. Halaman Vol. VIII No. 1 Januari 2011. Penelitian ini menggunakan eksperimen dengan desain eksperimen yang di pakai adalah quasi experiment yang bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan bagian Expecting (Quality Control) PT. X model rancangan yang di gunakan adalah non-randomi ed pretest-posttest control group design. Hasil penelitian ini adalah ada perbedaan peningkatan produktivitas kerja karyawan yang sangat signifikan antara kelompok

eksperimen dan kelompok kontrol. Peningkatan produktivitas kerja karyawan yang mendapatkan pelatihan motivasi lebih tinggi dari pada peningkatan produktivitas kerja karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan motivasi. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat di tingkatkan dengan pelatihan motivasi.

4. Mehrdad Alipour, Iran, dengan judul penelitian “sebuah studi mengenai efektivitas pelatihan pekerjaan”, jurnal internasional volume 4 No.11 November 2009, Tujuan umum dari kegiatan pelatihan ini adalah; mengorientasikan karyawan baru untuk organisasi dan pekerjaan mereka, membantu karyawan yang melakukan pekerjaan mereka saat ini baik, membantu karyawan yang memenuhi syarat untuk masa depan pekerjaan, menjaga karyawan mengenai perubahan dalam organisasi, Metode yang digunakan adalah metode kognitif dan perilaku. Hasil penelitian ini dalam pandangan manajer memiliki keyakinan dapat meningkatkan kreativitas.
5. Ganesh M, Dr. R. Indradevi. Dengan judul Penelitian “Pentingnya Dan Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan”. Jurnal internasional volume 6 no. 1 Januari 2015. Metodologi ini adalah pilot studi pada data dasar yang dikumpulkan dari Dekan Sec Kepala di universitas. Mengingat sifat penelitian ini, metode terstruktur wawancara digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dari sampel 30 Dekan Sec Kepala, sisah responden potensial adalah tidak bersedia atau tidak menarik. Salah satu temuan yang menarik dalam studi adalah bahwa semua responden telah mengidentifikasi bahwa ada perubahan positif dalam staf setelah

menghadiri pelatihan. Responden menarik menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting bagi semua orang dan untuk menjaga diri dalam aliran otomatisasi, staf menggunakan latihan sangat efektif.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kualitatif. Metode penelitian Kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.

Penelitian kualitatif lainnya menurut Denzin dan Lincoln (Moleong, J, 2017), menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Dari segi pengertian ini, para penulis masih tetap mempersoalkan latar alamiah dengan maksud agar hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena dan yang dimanfaatkan untuk penelitian kualitatif adalah berbagai macam metode penelitian. Dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

Penelitian kualitatif dari sisi definisi lainnya dikemukakan bahwa hal itu merupakan penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan, dan perilaku individu atau sekelompok orang. Ternyata definisi ini hanya mempersoalkan satu metode yaitu wawancara terbuka, sedang yang penting dari definisi ini mempersoalkan apa

yang diteliti yaitu upaya memahami sikap, pandangan, perasaan, dan perilaku baik individu maupun sekelompok orang.

3.2 Jenis Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data kualitatif menurut Istijanto (2005) data kualitatif adalah data yang bersifat tidak terstruktur, dalam arti variasi data yang diberikan oleh sumbernya sangat beragam dengan tujuan untuk memperoleh pandangan yang mendalam dan meluas dari tiap informan.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. (Moleong.J, 2017) Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari sumber data melalui wawancara dan pengamatan.

Data yang peneliti peroleh langsung dari Kantor Desa Toapaya Selatan melalui observasi atau pengamatan dan wawancara dengan pedoman daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan peneliti.

Menurut (Moleong.J, 2017) Data sekunder adalah data berupa dokumen atau data tertulis, foto, statistik, dan sumber-sumber lainnya. laporan-laporan dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun oleh perusahaan dan ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian yang di lakukan di Kantor Desa Toapaya Selatan data sekunder yang di dapatkan berupa dokumen meliputi

data struktur organisasi, profil perusahaan , data karyawan/Staf dan lain-lain yang diperlukan dalam penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Observasi

Kegiatan observasi atau pengamatan ini dapat dilakukan secara bebas dan terstruktur. Sutrisno Hadi (Sugiono, 2016) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi terus terang atau tersamar (*overt observation and covert observation*) dalam buku (Sugiono, 2016) menyatakan bahwa penelitian dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari kalau satu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang pelatihan yang ada di Kantor Desa Toapaya selatan. Lokasi yang diamati oleh peneliti yaitu di Kantor Desa Toapaya Selatan Kec.Toapaya Kabupaten Bintan.

3.3.2 Wawancara

Adapun menurut (Haris, 2010) Menjelaskan bahwa wawancara merupakan metode pengumpulan data yang di gunakan pada hampir semua penelitian kualitatif. Karena seringnya wawancara digunakan dalam penelitian kualitatif, seakan-akan wawancara menjadi ikon dalam metode pengumpulan data penelitian kualitatif. Karena begitu “favoritnya” metode wawancara dalam penelitian kualitatif, sehingga “memaksa” peniliti yang ingin melakukan penelitian kualitatif untuk memahami metode yang satu ini dengan seksama.

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semiterstruktur (semistruktur interview) jenis wawancara ini dalam pelaksanaanya lebih bebas. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak peneliti mewawancarai Kepala Desa, Sekretaris Desa, 1 Kasi dan 2 Kaur di Kantor Desa Toapaya Selatan. Narasumber akan diberikan pertanyaan-pertanyaan yang berfokus pada permasalahan yang sedang diteliti dengan diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiono, 2016) populasi dalam penelitian kualitatif menggunakan istilah situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu: tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis. Pada situasi sosial atau

obyek penelitian ini peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas, orang-orang yang ada pada tempat tertentu. Populasi dalam penelitian di Kantor Desa Toapaya Selatan sebanyak 10 orang yang terdiri dari 8 orang pria dan 2 orang wanita.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiono, 2016) sampel adalah sebagian dari populasi itu, populasi misalnya penduduk wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, dan sebagainya. Dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Desa Toapaya Selatan penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini misalnya orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Dalam pengambilan sampling di Kantor Desa Toapaya Selatan yang menjadi sumber data adalah Kepala Desa, Sekretaris Desa dan Perangkat Desa di Kantor tersebut karena dianggap bahwa pihak yang sangat Pernah atau telah mengikuti pelatihan di Kantor Desa Toapaya Selatan. Sampel yang diambil sebanyak 5 orang yang terdiri dari 2 wanita dan 3 pria.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional variable diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variable - variable yang terkait dalam penelitian ini di samping itu operasionalisasi variable bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variable, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat

dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasional variable dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Efektivitas	Menurut Makmur (Anas, 2018) Efektivitas merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya baik atau tidaknya suatu pelaksanaan tugas tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara pelaksanaannya dan biaya yang dikeluarkan.	1.Reaksi 2.Pembelajaran 3.Perilaku 4.Hasil	Wawancara
Pelatihan	Menurut Agusta dan Sutanto (Prabu, 2014) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan	Wawancara

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut (Sugiyono, 2015) Analisis data di dalam penelitian kualitatif, dapat dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam suatu periode tertentu. Pada saat melakukan wawancara, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis terhadap jawaban wawancara. Bila nantinya jawaban yang diwawancarai setelah dilakukan analisis terasa belum

memuaskan, maka dengan begitu peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai ketahap tertentu, hingga diperoleh data yang telah dianggap kredibel.

Prosedur analisis data menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2015) terdiri dari tiga prosedur analisis yaitu :

- 1 *Data Reduction* (Reduksi Data), adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, lebih memfokuskan pada hal-hal yang penting, kemudian dicari tema beserta polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan suatu gambaran yang lebih jelas, dan dapat mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, kemudian mencarinya bila diperlukan.
- 2 *Data Display* (Penyajian Data). Melalui penyajian data tentunya data akan terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga dengan begitu akan lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, maupun sejenisnya. Pada umumnya yang paling sering digunakan dalam menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
- 3 Penarikan Kesimpulan/Verification, merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukannya bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data yang berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang telah dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh adanya suatu bukti-bukti yang bersifat valid dan konsisten saat peneliti

kembali kelapangan untuk mengumpulkan data, maka dengan begitu kesimpulan yang telah dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Sujarweni, 2015) Analisis Data dapat diartikan sebagai upaya data yang telah tersedia yang kemudian diolah dengan statistik dan kemudian digunakan untuk menjawab suatu rumusan masalah yang ada dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diartikan yaitu sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab dari adanya rumusan masalah.

Menurut (Sugiyono, 2015) Penelitian kualitatif dapat meliputi uji kredibilitas (validitas internal), uji transferability (validitas eksternal), uji depenability (reliabilitas), dan uji konfirmability (obyektivitas).

3.7.1 Uji Kredibilitas (Validitas Internal)

Dalam uji kredibilitas hasil penelitian kualitatif antara lain dapat dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative, dan membercheck.

- a. Perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi, dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin akrab (tidak

ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian ini, sebaiknya difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, apakah data yang diperoleh itu setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, berubah atau tidak. Bila setelah dicek kembali ke lapangan data sudah benar berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat berakhir.

- b. Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Meningkatkan ketekunan itu ibarat kita mengecek soal-soal, atau makalah yang telah dikerjakan, ada yang salah atau tidak. Dengan meningkatkan ketekunan itu, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan maka, peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.
- c. Triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.
- d. Analisis kasus negative merupakan kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu. Melakukan analisis kasus negative berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau yang bertentangan dengan temuan, berarti data yang

ditemukan sudah dapat dipercaya. Tetapi bila peneliti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan merubah penemuannya.

- e. Menggunakan bahan referensi merupakan pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Data pendukung dapat berupa rekaman wawancara, data tentang interaksi manusia, atau gambaran suatu keadaan yang perlu didukung oleh foto-foto.
- f. Membercheck merupakan proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan dari adanya membercheck adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin kredibel/dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus merubah temuannya, dan harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

3.7.2 Uji Transferability (Validitas Eksternal)

Transferability (validitas eksternal) menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Nilai transfer ini berkenaan dengan pertanyaan, hingga mana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Oleh karena itu, supaya orang

lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menetapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.

3.7.3 Uji Depenability (Reliabilitas)

Uji depenability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan proses penelitian ke lapangan, tetapi bisa memberikan data. Peneliti seperti ini perlu diuji depenabilitynya. Kalau proses penelitian tidak dilakukan tetapi datanya ada, maka dengan begitu penelitian tersebut tidak reliable atau dependable.

3.7.4 Uji Konfirmability (Obyektivitas)

Pengujian konfirmability dalam penelitian kualitatif disebut juga dengan uji obyektivitas penelitian. Penelitian dikatakan obyektifitas bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Dalam penelitian kualitatif, uji konfirmability mirip dengan uji depenability, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji konfirmability berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada, tetapi hasilnya ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, Y. U. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Emba*, 6(1).
- Agustiani Asis. (2014). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. *Ilmu Pemerintahan*, 2(3).
- Alipour, M., & Shahnavaz, A. (2009). A Study of on the Job Training Effectiveness : Empirical Evidence of Iran. *International Journal of Business Management*, 4(11), 63–68. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n11p63>
- Alisman. (2014). Analisis Efektivitas dan Efisiensi Manajemen Keuangan di Aceh Barat. *Ekonomi Dan Kebijakan Publik Indonesia*, 1(2).
- Amahoru, A., & Prabowo, S. (2013). Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kualitas Pelayanan Terhadap Kualitas Pelayanan Front Liners Pt . Perusahaan Listrik Negara (Pln) Kota Ambon.
- Awaluddin, H. (2018). Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infratuktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala, 2(1).
- Dahlan, Djamil Hasim, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makasar. *Administrasi*, 4(2).

- Harapan, F. E. P. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening, *8*(2), 214–224.
- Haris, H. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Herry Suharyadi, M. A. I. (2016). Manajemen Pemerintahan Dalam Program Unit Reaksi Cepat Tambal Jalan Di Kota Bandung Tahun 2015. *Ilmu Pemerintahan*, *2*(2).
- Hidayatus, S. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta III. *Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, *1*(1).
- Khadijah, S. (2017). Efektivitas Pelatihan Kompetensi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMPN 1 Batang Gangsal. *Mitra Manajemen*, *1*(2), 151–163.
- Moleong, J. (2017). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” *Khasanah Ilmu*, *6*(2).
- Prabu, M. A. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rini, T. N., Widiana, H. S., Psikologi, F., & Dahlan, U. A. (2011). Efektivitas pelatihan motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan bagian expecting pt x. *Humanitas*, *8*(1), 76–86.
- Rosada. (2017). Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

pada Koperasi Kredit CU Semarang Sosok. *Bisma*, 01(12).

Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiono. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, W. (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Syamsuddin. (2017). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idarah*, 1(1).

Yani.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.