

SKRIPSI
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I
KHUSUS TPI NGURAH RAI



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga

Politeknik Negeri Bali

Oleh :

KOMANG ANY PURWATI

1815744071

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022

SKRIPSI
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I
KHUSUS TPI NGURAH RAI



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program

Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga

Politeknik Negeri Bali

Oleh :

KOMANG ANY PURWATI

1815744071

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG


2022

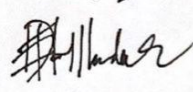
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : **Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai.**
2. Penulis
 - a. Nama : Komang Any Purwati
 - b. NIM : 1815744071
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 25 Juli 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Dra. Sagung Mas Suryaniadi, M.Si
NIP. 196409191989032002

Pembimbing II

Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA
NIP. 196409291990032003

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI**

NGURAH RAI

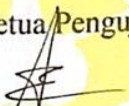
Oleh :

KOMANG ANY PURWATI

NIM. 1815744071

Disahkan :

Ketua/Penguji



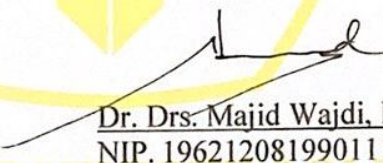
Dra. Sagung Mas Suryaniadi, M.Si
NIP. 196409191989032002

Penguji I,



Dra. Ni Ketut Narti, MM
NIP. 196212311994032003

Penguji II,



Dr. Drs. Majid Wajdi, M.Pd
NIP. 196212081990111001



Dra. I. K. Santra, M.Si
NIP. 196710211992031002

Badung, 24 Agustus 2022
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM
NIP. 196808271993031002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Out Of The Box

Persembahan :

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa atau Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai”, tepat pada waktunya. terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Keluarga besarku

Ayah Dan Ibu; Bapak I Nyoman Purwa dan Ibu Ni Luh Kerti, Kakak I Putu Hady Astawan, Nenek Ni Wayan Keji dan Alm. Kakek I Wayan Singkrig yang telah memberikan semangat, motivasi, dukungan, serta kasih sayang yang begitu besar dan doa yang tiada hentinya demi kelancaran proses penelitian dan penyusunan skripsi.

2. Ibu Dra. Sagung Mas Suryaniadi, M.Si dan Ibu Nyoman Indah I

Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, motivasi, dan arahan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

3. Seluruh pimpinan dan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai yang telah memberikan izin dan bantuan demi kelancaran proses penelitian dan pembuatan skripsi ini.

4. *My Special Support System*, I Putu Yoga Triyatna yang selalu setia menemani proses pembuatan skripsi ini, memberikan saran dan arahan, menjadi tempat untuk bercerita tentang keluh kesah penulis, dan pastinya selalu memberikan dukungan serta motivasi agar skripsi ini terselesaikan tepat pada waktunya.
5. Pande I Putu Risky Meliana yang telah banyak memberikan bantuan, saran, dan semangat untuk penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: **Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai** adalah hasil karya saya sendiri.

Dengan ini saya menyatakan bahwa sepanjang sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah ditulis atau diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Badung, 25 Juli 2022
Yang Menyatakan



Komang Any Purwati
NIM. 1815744071

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai yang berjumlah 354 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 183 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang diambil secara keseluruhan pada pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pada tahun 2021. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dengan variabel bebas yaitu pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien beta sebesar 0,394 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Maka H_1 , dalam penelitian ini dapat diterima. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien beta sebesar 0,241 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka H_2 , dalam penelitian ini dapat diterima. Dan pendidikan dan pelatihan diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka H_3 dalam penelitian ini dapat diterima. Dari keseluruhan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan rutin dilaksanakan pendidikan dan pelatihan maka semakin baik dan meningkat pula kinerja pegawai.

Kata kunci : pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to identify and explain the importance of education and training on employee performance at the Class I Immigration Office Special TPI Ngurah Rai. The data used in this study are data primary and secondary data. The population in this study are office employees Immigration Class I Special for TPI Ngurah Ra, totaling 354 people. Sample in this study amounted to 183 people using the sampling technique saturation taken as a whole on employees who attend education and training in 2021. Hypothesis testing is done by analysis multiple linear regression, with independent variables namely education (X_1) and training (X_2) while the dependent variable is performance (Y).

Based on the results of the analysis that have been conducted, study this shows that education has a significant effect on employee performance produces a beta coefficient of 0.394 with a significance value of t of 0.000 which is less than 0.05. So it is concluded that the education variable (X_1) has a positive effect on employee performance (Y). Then H_1 , in this study acceptable. Training has a significant effect on employee performance produces a beta coefficient of 0.241 with a significance value of t of 0.018 which is smaller than 0.05. So it is concluded that the training variable (X_2) positive and significant effect on employee performance (Y). Then H_2 in this research is acceptable. And education and training get value significance 0.000 which means the significance value is smaller than 0.05 which means education and training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Then H_3 in this study can be accepted. From the overall data obtained can be concluded that the better and routine If education and training is implemented, it will get better and increase as well guard performance.

Keywords : education, training, and employee performance.

PRAKARTA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Ida Sang Hayng Widhi Wasa atau Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis, Program Studi Manajermen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan serta motivasi yang diberikan dari berbagai pihak, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Politeknik Negeri Bali.

2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE,.MM, selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional yang telah memberikan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Sagung Mas Suryaniadi, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran, arahan, serta motivasi kepada penulis dalam penyusunan hingga selesainya skripsi ini.
5. Seluruh pimpinan dan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan selama melakukan penelitian.
6. Keluarga besarku
Ayah Dan Ibu; Bapak I Nyoman Purwa dan Ibu Ni Luh Kerti, Kakak I Putu Hady Astawan, Nenek Ni Wayan Keji dan Alm. Kakek I Wayan Singkrig yang telah memberikan semangat, motivasi, dukungan, serta kasih sayang yang begitu besar dan doa yang tiada hentinya demi kelancaran proses penelitian dan penyusunan skripsi.
7. *My Special Support System*, I Putu Yoga Triyatna yang selalu setia menemani proses pembuatan skripsi ini, memberikan saran dan arahan, menjadi tempat untuk bercerita tentang keluh kesah penulis, dan pastinya

selalu memberikan dukungan serta motivasi agar skripsi ini terselesaikan tepat pada waktunya.

8. Pande I Putu Risky Meliana yang telah banyak memberikan bantuan, saran, dan semangat untuk penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa usaha yang telah dilakukan dalam menyelesaikan skripsi ini tentu masih terdapat kekurangan. Demi perbaikan skripsi, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga, Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali.

Badung, 25 Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PRAKARTA	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.5 Sitematika Penulisan	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Telaah Teori	16
2.1.1 Konsep Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Kinerja Pegawai	20
2.1.3 Pendidikan dan Pelatihan	26
2.1.4 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.....	38
2.2 Tinjauan Empiris	39
2.3 Hubungan Antar Variabel	58
2.4 Kerangka Teoritis	59
2.5 Hipotesis Penelitian.....	61
BAB III METODE PENELITIAN.....	62
3.1 Tempat Penelitian.....	62
3.2 Populasi dan Sampel	62
3.3 Variabel Penelitian	63
3.4 Sumber Data.....	64
3.5 Jenis Data	64
3.6 Metode Pengumpulan Data	65
3.7 Teknik Analisis Data.....	66
1. Pengujian Instrumen.....	66
a. Uji Validitas.....	66
2. Teknik Statistik Deskriptif	68
3. Uji Asumsi Klasik	69
a. Uji Normalitas	69

b. Uji Heteroskedastisitas	70
c. Uji Autokorelasi	70
4. Analisis Regresi Linier Berganda	71
5. Uji Hipotesis.....	72
a. Uji T tes (Uji Secara Parsial).....	72
b. Uji F (Simultan atau Uji Secara Serempak)	73
c. Koefisien Determinasi (R^2)	73
3.8 Definisi Operasional Variabel	75
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	77
4.1. Gambaran Umum Khalayak Sasaran	77
4.1.1 Sejarah Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai	77
4.1.2 Bidang Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai	81
4.1.3 Struktur Organisasi.....	87
4.2 Deskripsi Data	92
4.2.1 Gambaran Umum Responden Penelitian	92
4.2.2 Uji Kualitas Data.....	93
4.3 Pengujian Asumsi.....	95
4.3.1 Uji Normalitas	95
4.3.2 Uji Multikolinearitas	96
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	
4.4 Pengujian Hipotesis	
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	98
4.4.2 Uji F.....	99

4.4.3 Uji Parsial (Uji t)	100
4.4.4 Uji Determinasi (R ²).....	101
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	102
4.5.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai	102
4.5.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	103
4.5.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan	104
4.6 Implikasi Penelitian.....	105
4.6.1 Implikasi Teoritis	105
4.6.2 Implikasi Praktis.....	105
BAB V PENUTUP.....	108
5.1 Simpulan.....	108
5.2 Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Keseluruhan Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngrah Rai	6
Tabel 1.2	Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngrah Rai pada tahun 2020-2021 periode 3 bulan	9
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	47
Tabel 2.1	Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan	59
Tabel 3.1	Pernyataan Alternatif	66
Tabel 4.1	Gambaran Umum Responden	93
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan	94
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	96
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas	97
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinieritas	98
Tabel 4.7	Hasil Uji Heteroskedastisitas	99
Tabel 4.8	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	99
Tabel 4.9	Hasil Uji F	101
Tabel 4.10	Hasil Uji t	101
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teoritis	61
Gambar 4.1.	Logo Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai	81
Gambar 4.2.	Buku Paspor	83
Gambar 4.3.	M-Paspor	83
Gambar 4.4	Kitas/Itas	84
Gambar 4.5	Kitas/Itas	85
Gambar 4.6.	ITK	85
Gambar 4.8.	MERP	87
Gambar 4.9.	Affidavit	87
Gambar 4.10.	Struktur Organisasi	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 01. Kuesioner

Lampiran 02. Tabulasi Data

Lampiran 03. Hasil Analisis Data

Lampiran 04. Bidang Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai

Lampiran 05. Fasilitas Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai

Lampiran 06. Tanda Persetujuan Skripsi

Lampiran 07. Form Bimbingan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting yang dibutuhkan oleh setiap instansi atau lembaga untuk menciptakan suatu organisasi agar tujuan suatu organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme, serta untuk meningkatkan pengembangan pegawai. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau *man power* yang disingkat dengan SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan fisiknya.

Organisasi bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Hal ini merupakan salah satu langkah utama yang perlu direalisasikan oleh setiap organisasi. Seperti yang telah diketahui bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting dalam organisasi, oleh sebab itu, mengoptimalkan kontribusi 2 sumber daya manusia sesuai dengan tujuan dan maksud organisasi

dipandang sebagai sarana untuk mempertahankan kinerja yang efektif (Afshan, et al., 2012).

Pada otonomi daerah telah mendorong pemerintah daerah untuk melakukan penataan atas manajemen SDM aparaturnya secara kreatif dan inovatif sesuai dengan kewenangan dan pembagian urusan yang diserahkan. Sumber daya manusia merupakan tujuan pembangunan yaitu dalam rangka pembangunan seutuhnya. Dalam pengembangan SDM di suatu instansi atau lembaga yang diutamakan tentulah kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staff/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas dalam organisasi. Proses pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan oleh pegawai untuk mencegah terjadinya kesalahan atau pengulangan kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah, bahwa dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi dan

profesionalisme harus menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang terpadu dan berkesinambungan.

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai memiliki tugas dalam melayani urusan paspor masyarakat ataupun sebagai pelaksana dalam melaksanakan kebijakan segala aspek tentang keimigrasian seperti pengurusan pelayanan dokumen perjalanan masyarakat, pelayanan visa untuk kunjungan luar negeri ataupun kedatangan, fasilitas, pelayanan untuk ijin tinggal tetap dalam negara, melayani status kewarganegaraan dan melakukan kerja sama luar negeri untuk melakukan penyidikan, melakukan penindakan, lintas batas dan untuk saling membantu ketika ada permasalahan dalam ataupun luar negeri.

Berdasarkan prasurvey yang penulis lakukan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai, dengan melihat aktivitas pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, prestasi kerja pegawai belum maksimal, hal ini dapat dilihat dengan ditemukannya beberapa pegawai yang belum memahami tugas dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dengan masih adanya beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi yang belum tentu sangat mendesak. Hal tersebut bertentangan dengan pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja pegawai.

Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Dewhurst et al. (2011) menemukan bahwa 70% dari organisasi merencanakan atau menggunakan suatu program motivasi berbentuk uang karena banyak manajer masih percaya bahwa uang adalah segalanya. Beberapa peneliti berpendapat bahwa alasan karyawan berfokus pada uang dibanding yang lainnya karena uang dipandang lebih relevan dapat menunjang kepuasan hidup (Ahuvia, 2008) dan mampu memotivasi individu untuk bekerja lebih giat (Mogilner, 2011). Sebaliknya, hasil penelitian Aragón et al. (2014) menemukan bahwa kegiatan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan pelatihan seharusnya lebih berorientasi pada pembelajaran sehingga mampu memberikan pengaruh pada pembelajaran organisasi, yang pada gilirannya, mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, pelatihan merupakan program utama untuk meningkatkan kemampuan pembelajaran organisasi pada tingkat individu, kelompok dan organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja organisasi.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai. Maka dilaksanakanlah program pendidikan dan pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Instansi atau lembaga yang efektif menyadari bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang berjalan secara terus-menerus bukan hanya proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru mendorong instansi atau lembaga untuk menyusun program-program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan

bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja dapat dilaksanakan dengan baik, apabila terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pada ASN, program pengembangan ASN hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik.

Tabel 1.1
Jumlah Keseluruhan Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai

Nama Bidang	Jumlah Pegawai
Tata Usaha	33 Orang
Dokumen Perjalanan Izin Tinggal Keimigrasian	51 Orang
Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	41 Orang
Teknologi Komunikasi Informasi Keimigrasian	23 Orang
Tempat Pemeriksaan Keimigrasian	206 Orang
Total	354 Orang

Sumber : *Bagian Kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai*

Tabel di atas merupakan tabel keterangan jumlah pegawai beserta bidang-bidang yang terdapat di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat lima bidang. Bidang pertama Tata Usaha yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana program dan anggaran, pengelolaan keuangan, sumber daya manusia, administrasi umum, pengawasan dan pengendalian internal serta evaluasi dan pelaporan di bidang administrasi kepegawaian, keuangan, persuratan, dan pengelolaan barang. Karena itu bidang tata usaha terbagi lagi menjadi tiga sub bagian yaitu keuangan, kepegawaian dan umum. Bagian keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan pengelolaan urusan keuangan, penyusunan rencana program, anggaran, evaluasi dan pelaporan. Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan pengelolaan sumber daya manusia, tata usaha, pelaksanaan dan pengendalian internal serta menyiapkan bahan dan sarana pengembangan pegawai, dan bagian umum mempunyai tugas melakukan penyiapan pengelolaan barang yang keluar dan masuk dalam perusahaan.

Bidang kedua yaitu Dokumen Perjalanan Izin Tinggal Keimigrasian (DOKLAN) yang memiliki tugas melakukan pelayanan dokumen perjalanan dan perlintasan keimigrasian, pada bidang ini terbagi menjadi dua sub bagian yaitu bagian dokumen perjalanan dan bagian izin tinggal, bagian dokumen perjalanan mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan rencana, pelaksanaan, pengkoordinasian, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan paspor biasa, surat perjalanan laksana paspor bagi warga negara asing yang keluar masuk negara Indonesia, pas lintas batas, pemeriksaan dokumen perjalanan dan dokumen keimigrasian, pemberian dan penolakan tanda masuk dan tanda keluar. Bagian izin tinggal mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan rencana, pelaksanaan, pengkoordinasian, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan izin tinggal, izin masuk kembali, surat keterangan keimigrasian, bukti pendaftaran anak berkewarganegaraan ganda, pemeriksaan, penelaahan, dan penyelesaian alih status keimigrasian, dan penelaahan status keimigrasian dan kewarganegaraan untuk penerbitan surat keterangan keimigrasian.

Bidang ketiga yaitu Intelijen dan Penindakan Keimigrasian (INTELDAKIM) mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan, pengawasan, intelijen dan penindakan keimigrasian. Pada bidang inteldakim terbagi menjadi dua sub bagian yaitu bagian intelijen keimigrasian dan bagian penindakan keimigrasian, bagian intelijen keimigrasian mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan rencana, pelaksanaan, pengkoordinasian, evaluasi dan pelaporan di bidang pengawasan keimigrasian, kerja sama intelijen keimigrasian, penyelidikan intelijen keimigrasian, pengamanan personil, dan

instalasi vital keimigrasian. Bagian penindakan keimigrasian mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan rencana, pelaksanaan, pengkoordinasian, evaluasi dan pelaporan di bidang penyidikan tindak pidana keimigrasian, tindakan administratif keimigrasian, dan pemulangan warga negara asing atas alasan tertentu seperti *over stay*, tidak memiliki izin tinggal atau dokumen tidak lengkap dan lainnya.

Bidang keempat yaitu Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian (TIKIM) mempunyai tugas melakukan pemanfaatan, pemeliharaan, dan pengamanan sistem teknologi informasi dan komunikasi keimigrasian. Pada bidang tikim terbagi menjadi dua sub bagian yaitu bagian teknologi informasi keimigrasian dan bagian informasi dan komunikasi keimigrasian. Bagian teknologi informasi keimigrasian mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan rencana, pelaksanaan, pengkoordinasian, evaluasi dan pelaporan di bidang pemanfaatan, pemeliharaan, dan pengamanan sistem dan teknologi informasi, dan pada bagian informasi dan komunikasi keimigrasian mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan rencana, pelaksanaan, pengkoordinasian, evaluasi dan pelaporan di bidang pengumpulan, pengelolaan informasi dan komunikasi keimigrasian, pelaksanaan hubungan masyarakat, dan kerja sama antar instansi.

Bidang kelima yaitu Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) mempunyai tugas mengkoordinasikan, memantau, mengevaluasi, dan melaporkan perlintasan keimigrasian. Bagian TPI dibagi menjadi beberapa area pemeriksaan imigrasi yaitu Bagian Pemeriksaan I-IV. Bagian Pemeriksaan I-IV mempunyai tugas yang

sama yaitu merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengevaluasi dan melaporkan di bidang pemeriksaan dokumen perjalanan dan dokumen keimigrasian, memberikan tanda masuk dan keluar, menolak memberikan tanda masuk dan keluar kepada setiap orang asing yang masuk atau keluar wilayah Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan di unit kerja. Dari total bidang beserta sub bidang yang terdapat didalamnya jumlah pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai sebanyak 354 orang pegawai. Dengan jumlah pegawai yang cukup banyak ini yang menyebabkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak bisa dilaksanakan secara terus menerus karena kendala tertentu seperti kesiapan pembimbing yang akan membimbing dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan itulah yang menjadi kendala sehingga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bisa saja dilaksanakan tetapi dalam periode dua atau tiga bulan pertahun.

Tabel 1.2
Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI
Ngurah Rai pada tahun 2020-2021 periode 3 bulan

Bulan	Tahun	
	2020	2021
Januari-Maret	13 Pegawai	11 Pegawai
April-Juni	180 Pegawai	51 Pegawai
Juli-September	12 Pegawai	81 Pegawai
Oktober-September	2 Pegawai	40 Pegawai
Total	207 Pegawai	183 Pegawai

Sumber : *Bagian Kepegawaian Pengurus Data Pendidikan dan Pelatihan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai*

Dari tabel diatas dapat kita lihat pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai dalam 2 tahun terakhir banyak pegawai yang mengikuti pendidikan

dan pelatihan, program pendidikan dan pelatihan menjadi hal penting dalam dunia lembaga pelayanan sehingga pegawai yang belum memahami dasar tentang apa saja kemampuan yang harus dimiliki bisa didapatkan dalam program pendidikan dan pelatihan tersebut meskipun dengan tata pelaksanaan yang berbeda-beda tetapi dengan tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Studi tentang hubungan antara pelatihan dan kinerja telah mendapat banyak perhatian selama beberapa dekade terakhir, meskipun masih terdapat perdebatan terkait hasil riset yang kontradiktif (*research gap*) diantara hubungan keduanya. Secara umum, literatur yang ada menunjukkan bahwa bahwa pelatihan meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan angkatan kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas (Tharenou et al., 2007; Ballesteros et al., 2012).

Berdasarkan hasil wawancara awal penulis dengan salah satu pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai yaitu Ibu Ni Ketut Purnawati, bahwa ada peningkatan kinerja setelah dilakukannya diklat. Dan penempatan pegawai di setiap bidangnya sudah tepat dengan kompetensi yang dimiliki pegawai berdasarkan gelar pendidikannya masing-masing, tetapi walaupun demikian di setiap Kantor Imigrasi selalu terjadi permutasian pegawai termasuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai permutasian dilakukan setiap setahun sekali. Mutasi pegawai penting dilakukan untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai, menghilangkan rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaannya, dan untuk memberikan perangsang agar karyawan

mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi. Sebab pelaksanaan mutasi terjadi karena dua hal yaitu permintaan sendiri atau alih tugas produktif (ATP).

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya pemindahan jabatan yang peringkatnya sama baik, antarbagian maupun pindah ke tempat lain. Mutasi alih tugas produktif (ATP) adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaannya yang sesuai dengan kecakapannya.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai beberapa manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting untuk organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara. Cara paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat program pendidikan dan pelatihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia.

Instansi atau lembaga dapat dikatakan baik jika dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Salah satu penentu instansi adalah sumber daya manusia yang berkompeten. Tercapainya tujuan organisasi tergantung dari kinerja para pegawainya. Dalam pencapaian tersebut, Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai harus mengembangkan kinerja Sumber Daya Manusia yang kurang optimal dan koordinasi yang belum maksimal. Berdasarkan hal di atas maka

penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pendidikan yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai.

Ditinjau dari aspek keterampilan yang dimiliki pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebiasaan pegawai sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah maka hal ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Apabila hal tersebut dibiarkan oleh pejabat yang tidak bertanggung jawab dalam menciptakan aparatur negara yang berdaya guna dan berhasil guna, maka visi dan misi yang diemban oleh Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai tidak dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan. Apalagi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai tidak memiliki data terkait persentase kinerja pegawainya ini yang membuat pegawai masih bebas melakukan hal seperti diatas.

Yang menjadi sorotan juga ialah pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai yang berusia tua hal ini memperlambat gerak dalam bekerja (kurang produktif dan kurang energik) sehingga ilmu dan pengetahuannya tentang teknologi baru perlu diperbarui dan para pegawai lainnya pun perlu mendapatkan pengembangan sumber daya manusia dengan cara pendidikan dan pelatihan (diklat).

Sehingga judul yang diangkat penulis yaitu : *Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai.*

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan diangkat yaitu :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai ?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang telah dilakukan adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi instansi atau lembaga dalam upaya peningkatan kinerja para pegawai.

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, dan Diklat.
- c. Bagi akademisi, diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan informasi kepada pembaca dalam menambah ilmu.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan informasi bagi pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai untuk lebih meningkatkan pendidikan dan pelatihan agar kinerja pegawai dapat meningkat.
- b. Sebagai bahan pengetahuan bagi peneliti khususnya dalam kegiatan ilmiah.
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang berminat mengkaji masalah pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai.

1.5 Sitematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN : Pada bab ini memaparkan lima (5) sub topik yaitu, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA : Pada bab ini akan diawali dengan kajian teoritis, kajian empiris lalu dilanjutkan dengan kerangka teoritis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN : Bab ini terdapat tempat penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan definisi operasional variabel.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan atas hasil dari penelitian dan juga pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,394 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel X_1 sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,394 satuan. Sebab pendidikan dapat menambah wawasan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan berdampak terhadap hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka tingkat kinerja yang dicapai akan semakin baik.
2. Variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,241 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel X_2 sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,241 satuan. Sebab pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan yang pada akhirnya akan berdampak terhadap tingkat pencapaian kinerja karyawan

3. Variabel pendidikan (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai. Hal tersebut berarti diadakan atau tidaknya pendidikan dan pelatihan akan mampu mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai.

Dari keseluruhan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan rutin dilaksanakan pendidikan dan pelatihan maka semakin baik dan meningkat pula kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan atas hasil dari penelitian, pembahasan dan juga hasil simpulan dimana telah dikemukakan di atas, dapat mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai

Bagi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai, sebaiknya menciptakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang lebih rutin mengarah pada pengembangan pegawai dan harus selalu diperbaharui. Pemberian materi pelatihan harus menyesuaikan dengan teknologi saat ini sehingga mampu mendukung kinerja pegawai. Program pelatihan yang telah dijalankan juga sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan kualitasnya agar menjadi lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang melalui

penelitian yang lebih mendalam. Penelitian selanjutnya nantinya disarankan untuk dapat menggunakan variabel yang lebih banyak dan juga lebih variatif dalam pemilihan variabel independen lainnya diluar variabel pendidikan dan pelatihan seperti pengembangan karir pegawai, pengembangan potensi pegawai dan lainnya. Pemilihan variabel lain yang digunakan disesuaikan pada fenomena yang terjadi di lapangan. Selain itu, agar mampu memilih objek penelitian yang lebih beragam dengan karakteristik yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Rulam. (2016). *Pengantar Pendidikan: Asas dan Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armawansyah, Rizal. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2): 63.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basri, H. & Rusdiana. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Candra, F. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Aneka Usaha Nganjuk*. Jln. A.R. Saleh 27 Nganjuk: Home Statistics.
- Effendi, Sofian dan Tukiran. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Gaffar, Affan. (2007). *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*. Yogyakarta: Pustaka.
- Gumilar, Gian. (2015). Pengaruh pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Bank NTB Cabang Utama Pejanggik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(2):
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat & Nurayiah. (2007). Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Prestasi kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*.
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.

- Karim, Abdul Gafar. (2009). *Kompleksitas Persoalan Otonomi Daerah Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, Fajar Azmi. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT PLN (Persero) Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(1): 19.
- Mangkunegara, Aa Prabu. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Diatama.
- Mangkuprawira, Sjafriz. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardalis. (2014). *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Masram & Muah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Media Informasi Kinerja Perusahaan Indonesia. (2016). "PT Petrokimia Gresik Laporan Tahunan 2016". diakses pada tanggal 5 Januari 2018 dari annualreport.id
- Moekijat. (1993). *Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Munawaroh. (2012). *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia.
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Neolaka, Amos. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja
- Noor, Juliansyah. (2013). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Prenada Media Group.
- Nootatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

- Pakpahan, E. S, Siswidiyanto, & Sukanto. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 2, No. 1.
- Paramita, A, Winda, dkk, (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Yang Berdampak Pada Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*
- PT Petrokimia Gresik. (2016). "Laporan Tahunan PT Petrokimia Gresik", diakses pada tanggal 5 Januari 2018 dari www.petrokimia-gresik.com.
- PT Petrokimia Gresik. (2016). "Profil Perusahaan PT Petrokimia Gresik", diakses pada tanggal 5 Januari 2018 dari www.petrokimia-gresik.com.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Riza. R. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi.
- Shodig, M., (2007). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparat Pemerintahan Desa. Thesis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jaya Negara Malang.
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.
- Timpel, A. Dale. (1992). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Performance cet ke-1*. Jakarta: Gramedia.
- Triwiyanto, Teguh. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Turere, N, Verra, dkk. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal Riset Ekonmi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 3.
- Uno, Hamzah B., Lamatenggo, Nina. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Urbayatun, Siti dan Wahyu Widhiarso. (2012). Variabel Mediator dan Moderator dalam Penelitian Psikologi Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Psikologi*, 39(2): 182.
- Wibowo, (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyasari, Reni. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2): 1.