PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI KERJA PESERTA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU

Oleh : Nurul Elfi Syahrina

Email : Nurul.elfi1241@student.unri.ac.id

Pembimbing : Dr. Harapan Tua RFS, M.Si

Program Studi Ilmu Administrasi Publik – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H. R Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761632777

Abstract

Job training is a program carried out at the Pekanbaru City Manpower Office in collaboration with private training institutions. The phenomenon that occurs is the limited number of Human Resources at the Pekanbaru City Manpower Office, the inadequate time for the implementation of the training held at the Pekanbaru City Manpower Office, and the demands of the world of work which generally prioritize experience in a field of work, while most job seekers do not have work experience yet, with job training it is hoped that it can provide experience and knowledge and skills to training participants. The purpose of this study was to measure the effect of job training on the competence of participants at the Pekanbaru City Manpower Office. Where the population is 160 job training participants in 2018. The sample used in this study was 61 people. Job training has a significant effect on job competence at the Pekanbaru City Manpower Office with the level of closeness of the relationship being in the strong category. Where the result of the correlation test obtained the probability figure of 0.000. Where 0.000 is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$) then H_0 is rejected, which means that there is a significant relationship between job training and job competence. The resulting correlation coefficient is 0.549. Hypothesis (H_a) is accepted and (H_0) is rejected.

Keywords : Training and Competency

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Pekanbaru merupakan kota metropolitan dengan jumlah berdasarkan Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru pada tahun 2018 mencapai 1.117.359 jiwa. Seiring bertambahnya jumlah penduduk, maka angka pencari kerja di Kota Pekanbaru pun meningkat.

Sumber daya manusia merupakan aset utama di dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan bagian penggerak sistem organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkatkan sesuai dengan perkembangan sistem dan divisi di perusahaan. Salah satu proses manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan pelatihan.

Dalam Peraturan Menteri Nomor 11 Tahun 2013 tentang pedoman penyelenggaraan sistem pelatihan kerja nasional di daerah menjelaskan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Hal yang terjadi saat ini di kota Pekanbaru adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak memperoleh keterampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja yang terampil dan mendorong para pencari kerja untuk mengikuti pelatihan kerja guna menambah kemampuan dan keterampilan.

Pemerintah daerah yang melaksanakan urusan ketenagakerjaan

adalah Dinas Tenaga Kerja yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah kota dibidang tenaga kerja. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru membuat dan melaksanakan program ketenagakerjaan untuk para pencari kerja dengan membuat program pelatihan kerja yang bekerja sama dengan lembaga pelatihan kerja swasta yang ada di kota Pekanbaru.

Lembaga pelatihan kerja adalah Instansi pemerintah, badan hukum, dan perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Tugas dan fungsi dari lembaga pelatihan kerja adalah mempergunakan sebaik mungkin sumber daya pelatihan, keterampilan, waktu dan kemudahan yang tersedia maupun sumber daya dan peluang pelatihan setempat.

Adapun fenomena yang terjadi terkait pelatihan kerja adalah masih terbatasnya jumlah sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan masih belum maksimalnya waktu pelaksanaan kegiatan pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, serta tuntutan dunia kerja yang umumnya mengutamakan pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan.

Dari fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Peserta di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian :

1. Bagaimana pelatihan kerja yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru?

2. Bagaimana kompetensi kerja yang dimiliki peserta pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja peserta di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pelatihan kerja yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang kompetensi kerja peserta yang merupakan hasil dari pelatihan kerja yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja peserta di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

KONSEP TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah dan Mukaran (2010:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut.

Gery Desler (2015:4) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh,

menilai, melatih, dan mengoperasikan karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

T. Hani Handoko dalam Wirman Syafri dan Alwi (2014:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Armstrong dalam Shopiah & Sangadji (2018:2) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip : *pertama*, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin di capai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. *Ketiga*, kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat*, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.2 Pelatihan Kerja

Wirman Syafri (2014:66) Pelatihan merupakan suatu kebijakan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia guna menghadapi tantangan masa depan.

Wibowo (2016:370) mengatakan pelatihan merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber

daya manusia. Pelatihan melibatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan.

Sinambela (2017:47) mengatakan pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.3 Kompetensi Kerja

Syaiful (2004:83) mengatakan bahwa kompetensi lebih merujuk pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah *job* atau bagian dari sebuah *job* secara kompeten, misalnya kompetensi pada fungsi perencanaan.

Spencer dalam Moehariono (2014:5) mengatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau bekerja prima ditempat kerja pada situasi tertentu.

Wibowo (2016:271) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan, tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, menunjukkan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

2.4 Keterkaitan Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja

Sinambela (2017:169) mengatakan pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Wibowo (2016:271) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan, tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keterkaitan antara pelatihan kerja dan kompetensi kerja itu saling berkaitan. Karena pada dasarnya pelatihan penting dilakukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, sehingga tenaga kerja memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi. Pelatihan sebagai proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar tenaga kerja semakin teampil dan mampu melaksanakan tanggungjawab dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2.5 Hipotesis

Arikunto (2013:10) menyatakan bahwa hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H_a : Di duga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel x dengan y.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dengan metode survei. Metode survei merupakan metode dalam sebuah penelitian yang informasinya dikumpulkan dari beberapa sampel (Arikunto, 2013:3). Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif adalah untuk memudahkan peneliti dalam menjawab rumusan masalah dari penelitian ini dengan menggunakan angka dan program statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Jl. Tangkerang Utara, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta yang mengikuti pelatihan kerja tahun 2018 yaitu sebanyak 160 orang dari 5 macam jenis pelatihan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, untuk sekedar acuan-acuan maka apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik di ambil seluruhnya, sehingga penelitian dapat dikatakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%. Karena populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 maka sampel yg digunakan dalam penelitian ini adalah 61 orang yang didapatkan dengan cara menggunakan rumus dari **Taro Yamane** atau **Slovin** dalam buku (Riduwan, 2015:119).

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yang menjadi objek penelitian dan mengadakan penyebaran kuesioner kepada peserta pelatihan tahun 2018 yang merupakan responden dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang di dapat secara tidak langsung, seperti data yang telah diolah suatu perusahaan, referensi buku, dan arsip-arsip yang didapat dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pernyataan / pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti informasi tentang pribadinya atau hal-hal lain yang ia ketahui terkait dengan penelitian ini. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pernyataan mengenai pelatihan kerja yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah pernyataan tertutup dimana responden hanya dapat memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

2. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini penulis peroleh dari dokumentasi pribadi yang diberikan oleh instansi atau lembaga terkait dan beberapa dokumentasi pribadi yang diambil dilokasi penelitian. Seperti dokumen Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang berkaitan dengan penelitian.

3.6 Teknik Analisa Data

1. Deskriptif Sebaran Variabel, digunakan untuk menganalisis data

dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, dengan kata lain penggambaran hasil penelitian yang diperoleh dari data responden dan disusun dalam tabel-tabel yang kemudian dilakukan penilaian secara persentase. Dengan cara ini sekaligus responden dapat memberi tanggapan dan menarik kesimpulan yang diperlukan.

2. Uji Validitas, digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keasihan suatu instrumen.
3. Uji Reliabilitas, terdapatnya kesamaan data dalam waktu yang berbeda dan menunjukkan pada suatu pengertian bahwa alat ukur yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur pengumpul data. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai $Alpha\ Cronbach > 0.6$.
4. Uji Normalitas, digunakan untuk menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak normal.
5. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru secara keseluruhan berkategori “baik”. Dimana skor tertinggi terdapat pada indikator penilaian kebutuhan dengan rata-rata skor 258 dan skor terendah terdapat pada indikator mengondisikan lingkungan belajar dengan skor rata-rata 247.

Hal ini jelas menunjukkan bahwa pelatihan kerja memang dibutuhkan oleh para pencari kerja atau peserta yang mengikuti pelatihan yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

4.2 Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja yang dimiliki oleh peserta pelatihan pada tahun 2018 di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berkategori “Baik”. Dimana skor tertinggi terdapat pada indikator keterampilan dengan rata-rata skor 249.

Hal ini jelas menunjukkan bahwa dengan mengikuti pelatihan kerja, peserta merasakan hasilnya dengan memiliki kemampuan dan keterampilan sehingga lulusan dari pelatihan tersebut sudah dapat menerapkannya ke dalam pekerjaan dan usaha mandiri masing-masingnya.

4.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Peserta

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja peserta di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dimana alat ukur yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment* yang hasil ujiannya diperoleh 0.000. dimana 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dengan kompetensi kerja peserta di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0.549 dengan kategori yang cukup kuat, artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara pelatihan kerja dengan kompetensi kerja peserta di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan dapat dikatakan bahwa nilai koefisien korelasi yang positif mempunyai arti pelatihan

memiliki hubungan berbanding lurus dengan kompetensi kerja. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik tingkat pelatihan yang diberikan maka semakin baik pula kompetensi kerja yang dimiliki oleh peserta lulusan pelatihan kerja.

Pelatihan sebagai proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar tenaga kerja semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawab dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

4.4 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *product Moment (pearson)*. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi item total lebih besar dari r tabel, maka item yang bersangkutan dapat dinyatakan valid. Untuk responden yang berjumlah 61, dapat diperoleh derajat bebas (df) sebesar $N - 2 = 61 - 2 = 59$. Untuk df $59 = 0.2126$ (r tabel). Nilai r tabel ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner. Untuk dapat dinyatakan valid, koefisien korelasi item harus lebih besar dari 0.2126.

Dari pengujian validitas didapatkan hasil dengan pengujian menggunakan SPSS versi 25 dinyatakan bahwa butir-butir instrumen pernyataan dapat digunakan. Hal ini dapat dilihat dari r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh instrumen pernyataan dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

4.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach alpha* yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat

diterima. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengatur tingkat kehandalan suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan lebih dari 0.60 maka indikator tersebut dapat dikatakan reliabel atau handal (dapat dipercaya).

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS versi 25. Bahwa didapatkan hasil nilai reliabel seluruh variabel besar dari 0.60. maka dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal (dapat dipercaya). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item untuk kedua variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

4.6 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data, karena data yang berdistribusi normal merupakan syarat dilakukannya *parametric - test*. Data yang normal seperti memiliki sebaran yang normal pula, dengan demikian data tersebut dapat mewakili populasi.

Hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan angka 0.172 yang merupakan lebih besar dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan dianggap dapat mewakili populasi.

4.7 Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien (r), sekaligus untuk mengetahui pengaruh variabel x terhadap variabel y, serta untuk mengetahui tingkat hubungannya apakah termasuk kategori sangat rendah, rendah, cukup kuat, kuat, atau sangat kuat.

Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS versi 25 didapatkan

hasil bahwa probabilitas kecil dari 0.05. maka H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap variabel kompetensi kerja peserta di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. koefisien korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0.549 yang terletak pada rentang skala 0.40 – 0.599 dengan kategori yang cukup kuat.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu :

1. Pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2018 tergolong baik yang di nilai dari tanggapan responden tentang indikator pelatihan kerja : penilaian kebutuhan, memastikan kesiapan peserta, mengondisikan lingkungan belajar, keterampilan manajemen diri, metode pelatihan, evaluasi program dengan nilai skor rata-rata 251 dimana terletak pada rentang skala 211-260 yang merupakan kategori baik.
2. Kompetensi kerja yang dimiliki peserta pelatihan tahun 2018 di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tergolong baik yang dinilai dari tanggapan responden tentang indikator kompetensi kerja : motif, pengetahuan, keterampilan dengan nilai skor rata-rata 247 yang terletak pada rentang skala 211-260 yang merupakan kategori baik.
3. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja peserta di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan tingkat keeratan hubungan berada pada kategori cukup kuat. Dimana hasil uji korelasi diperoleh angka probabilitas sebesar 0.000. Dimana

0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Maka H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dengan kompetensi kerja peserta. Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0.549 yang terletak pada rentang skala 0.40 – 0.599 dengan kategori cukup kuat. Hipotesis (H_a) di terima dan (H_0) di tolak. Artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara pelatihan kerja dengan kompetensi kerja peserta di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Untuk hasil pengukuran hipotesis semakin baik pelatihan kerja maka kompetensi peserta akan semakin baik dan sebaliknya semakin buruk pelatihan kerja maka kompetensi peserta akan semakin menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengalami hambatan diantaranya waktu pelaksanaan kegiatan yang belum maksimal karena masih ada penyajian materi yang belum tersampaikan kepada peserta, diharapkan untuk selanjutnya dapat menambah waktu dalam pelaksanaan pelatihan agar tidak terjadi lagi kekurangan waktu sehingga materi tidak tersampaikan atau tertinggal karena bisa merugikan atau berdampak buruk bagi peserta pelatihan.
2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kompetensi kerja peserta pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, diharapkan untuk tahun selanjutnya program pelatihan kerja terus dilaksanakan dengan jenis pelatihan

yang lebih banyak lagi yang saat ini memang dibutuhkan oleh para pencari kerja.

3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar lebih memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel lain selain pelatihan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi kerja.

4.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marwansyah, & Mukaran. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.

Riduwan. (2015). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori kepraktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, P. Stephen. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja*

yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Syafri, Wirman & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Sumedang Jawa Barat: IPDN PRESS.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Karya Ilmiah :

Aditya, R. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Pt. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administasi Bisnis 27 (2).

Aulad, dkk. (2018). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Aparat Pemertintah Daerah : Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal FEB, 07 (07).

Darmawan, dkk. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6 (3).

Dyastuti, Indri Andesta. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah)*. Skripsi.

Jannah, M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Pt. Kerta Rajasa Raya*. Jurnal Ilmu Manajemen, 4(2), 29-43.

Lestari, Lita. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Mutholib, Mutholib. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja*. Jurnal Pendidikan Akuntansi 2 (3), 222-236.

Satria, R. Okky. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & entrepreneurship. Vol. 7. STIE Pasudan Bandung.

Triasmoko, D. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 12 (1).

Website :

<https://PPID.Riau.go.id/Pages/Permohonan-Informasi>. 02 Oktober 2019