**JURNAL**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA TENAGA ADMINISTRASI DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BANDUNG**

**Oleh: Syaeful Muslim**

NPM. 108232011

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh lembaga dalam rangka mencapai tujuan lembaga. Peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai perencana dan pelaksana salah satunya dapat dilakukan dengan pelatihan. Pelatihan dapat berfungsi dalam meningkatkan kemampuan pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai sendiri. Meningkatkan atau mengelola kinerja staff bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Hal ini kiranya berlaku bagi individu yang kemampuannya belum tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Administrasi Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia dan lebih spesifik lagi dalam manajemen pendidikan.

Bagi perguruan tinggi sejenis maupun tenaga administrasi lembaga pendidikan diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi yang berharga mengenai manfaat pelatihan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan dalam mengembangkan kemampuan tenaga administrasi sebagai upaya peningkatan kinerja. Penelitian ini dilakukan di sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Metode penelitiannya menggunakan metode *Survey Explanatory* melalui pendekatan kuantitatif dengan deskriptif dan verifikatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi dan analisis jalur (*Path Analysis*). Sedangkan data yang didapat dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dengan data ordinal yang selanjutnya diubah dalam skala interval dengan menggunakan *Methode Successive Interval*.

Hasil pengujian dalam penelitian ini yaitu antara pelatihan dengan kemampuan kerja tenaga administrasi terdapat hubungan dengan kategori rendah yang ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,228, selanjutnya antara pelatihan dan kinerja tenaga administrasi terdapat hubungan moderat yang ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,691, selanjutnya antara kemampuan kerja dengan kinerja tenaga administrasi terdapat hubungan kategori rendah yang ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,521, serta secara simultan terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan, kemampuan kerja dan kinerja tenaga administrasi. Pelatihan dan kemampuan kerja memberikan kontribusi sebesar 59% terhadap kinerja tenaga administrasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan, kemampuan dan kinerja. Pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan dalam implikasinya pada kinerja tenaga administrasi di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung

Kata Kunci: Manajemen Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan,

Kemampuan kerja dan kinerja Tenaga Administrasi.

**PENDAHULUAN**

Tantangan dan permasalahan kehidupan manusia terus berkembang secara cepat seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya dan ekonomi. Untuk menjawab tantangan dan permasalahan tersebut diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sumber daya manusia (SDM) mampu menjadi pemain dan penentu kehidupan ke arah yang lebih baik.

Salah satu perubahan di sekitar dunia kepariwisataan dan pendidikan pariwisata adalah tuntutan kualitas sumber daya manusia yang profesional dan berkompetensi seperti memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap, termasuk didalamnya nilai-nilai yang diterapkan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung seperti kejujuran, kepedulian, komitmen, kolektivitas dan keselarasan. Berkembangnya berbagai konsep dan pendekatan manajemen serta pemanfaatan teknologi pada dunia pendidikan, juga perlu diantisipasi dalam sisitem pendidikan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Agar tetap eksis dan memiliki daya saing, Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dalam melaksanakan sistem pendidikannya harus mampu melakukan perubahan paradigma yang mendasar yang diikuti dengan tindakan reposisi yang bersifat strategis dengan percepatan yang tinggi melalui langkah-langkah yang cerdas dan tepat dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dalam menghadapi perkembangan internal dan ekternal yang ada, dituntut untuk mengembangkan organisasi dan strategi yang memungkinkan terciptanya iklim bagi bertumbuh kembangnya kreativitas dan inovasi. Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dituntut untuk mampu mengembangkan gagasan baru, mengerjakan dengan cara yang berbeda dan memikirkan pendekatan alternatif. Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung juga dituntut untuk melaksanakan pengembangan yang terencana dengan baik sehingga dapat menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di tengah-tengah masyarakat pendidikan dan pariwisata pada umumnya.

Sejalan dengan upaya pengembangan tersebut Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung tidak terlepas juga dari berbagai masalah internal yang secara perlahan bisa merusak tatanan yang telah dirintis selama lebih 50 tahun. Permasalahan yang muncul adalah Sumber Daya Manusia di bidang tenaga administrasi yang kurang mendukung ketika perubahan itu harus terjadi. Dimulai dari jumlah tenaga administrasi yang tidak memadai karena periode tahun 2012 s/d 2014 ini banyak sekali tenaga administrasi yang memasuki masa pensiun, kemudian perkembangan penerapan teknologi yang tidak dibarengi oleh kesiapan Sumber Daya Manusia tenaga administrasi yang tidak siap dengan perubahan karena proses perekrutan yang dahulu dilakukan salah dimana perekrutan pegawai lebih memprioritaskan kekerabatan bukan berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan, selain itu banyak tenaga administrasi yang sebelumnya mengisi posisi tenaga lapangan (seperti untuk pramu ruang, tenaga kebersihan taman dan kebun serta satuan pengamanan) dan bukan tenaga administrasi sehingga ketika menghadapi banyaknya tenaga administrasi yang harus pensiun dan tidak adanya formasi kepegawaian baru maka tenaga kerja yang ada belum siap untuk menggantikan tenaga administrasi yang menjelang pensiun karena kompetensi yang dimiliki tenaga kerja yang ada belum siap ditempatkan ditempat yang ditinggalkan tenaga administrasi yang memasuki masa pensiun, hal ini tidak diantisipasi dengan pendampingan dari pegawai yang akan memasuki pensiun terhadap pegawai pengganti yang dimutasi dari tenaga lapangan. Selain itu tidak adanya masa orientasi sehingga tenaga administrasi yang baru menempati posisi baru belum siap bekerja di tempat yang baru.

Untuk mendapatkan kualitas Sumber Daya Manusia ditentukan oleh sistem sumber daya manusia itu sendiri apakah sanggup menunjang dan memuaskan keinginan Tenaga administrasi maupun Sekolah. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perubahan sikap dan perilaku serta koreksi terhadap segala kekurangan dalam kinerja dibutuhkan peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan. Pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi tenaga administrasi untuk mengembangkan kompetensinya dan kemampuan baru dalam bekerja akan apa yang diketahui dan dikuasai pada masa kini dan masa datang dapat membantu tenaga administrasi untuk mengenal betul apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian dan kemampuan kerja sehingga tenaga administrasi dapat menyalurkan ambisi individu serta memperkuat komitmennya terhadap lembaga sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Randall S. Schuller dan Susan E Jackson (1997:14) yang dikutip Soesanto (2005:3), bahwa: “organisasi yang mengakui dan peka terhadap kebutuhan karyawan serta menyediakan peluang untuk pengembangan dan keterlibatan akan memberikan kehidupan kerja yang berkualitas, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menarik dan memelihara karyawan terbaik”.

Dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja tenaga administrasi, para tenaga administrasi dikirim pada beberapa pelatihan teknis yang beberapa diantaranya sudah dilaksanakan adalah pelatihan teknis pariwisata, studi banding dengan instansi serupa di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali, Akademi Pariwisata Medan serta Akademi Pariwisata Makasar juga pelatihan penggunaan teknologi baru seperti penggunaan komputer generasi terbaru dengan perangkat *software* yang sedikit berbeda dari komputer generasi sebelumnya serta program administrasi online terutama nilai yang selama ini masih terpisah berada di program studi masing-masing, dan sejak pertengahan tahun 2012 sudah bertahap online ke pusat akademik yaitu bagian administrasi akademik dan kemahasiswaan (ADAK).

Harapan dengan diadakannya serta dikirimnya secara bergilir tenaga administrasi ke berbagai kegiatan pelatihan yaitu untuk penyegaran, dan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu tujuan organisasi sesuai dengan pendapat Sikula dalam Mangkunegara (2000:43) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “*Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skill for a definite pyrpose*”. Definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan non manajerial belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja tenaga administrasi Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi sekolah dalam memberikan pelayanan terhadap siswa, pelayanan terhadap tenaga pengajar/dosen juga dalam melaksanakan pekerjaan lainnya. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh tenaga administrasi agar mereka sadar bahwa tenaga-tenaga kerja yang terampil sangat dibutuhkan oleh lembaga sekolah.

Berbagai hal mengenai kinerja tenaga administrasi di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, mulai dari keluhan ketidaksiapan pegawai yang mutasi dari unit lain menjadi tenaga administrasi, pelayanan yang kurang ramah, penyelesaian pekerjaan tidak cepat, kemampuan belum sesuai dengan penerapan teknologi yang dipakai sebagai fasilitas kerja juga sering terlambat dan terjadi kesalahan rekap kehadiran tenaga pengajar atau dosen sehingga menimbulkan kesulitan dan keterlambatan pegawai bagian keuangan untuk menghitung hasil rekapan mengajar dosen untuk dihitung kelebihan jam mengajarnya.

**Kajian Pustaka**

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2013:44) Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Kemampuan (*ability*) menurut Robbins (2006:46) dalam Syardianto (2014:3) adalah:

Kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan dibedakan atas kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kapasitas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kapasitas untuk menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa dan setiap pekerjaan membutuhkan kesesuaian dengan kemampuan tertentu agar dapat berhasil.

Kinerja menurut Hersey and Blanchard dalam Basri dan Rivai (2005:15) adalah “suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

**Metode penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Survey* *Explanatory* dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis deskriptif dan verifikatif. Mengenai metode *survey explanatory* menurut Rusidi (1989) dalam Sugiyono (2014:137) yakni: “Suatu metode penelitian survey yang bertujuan menguji hipotesis dengan cara mendasarkan pada pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu”. Sedangkan mengenai Penelitian Kuantitatif Sugiyono (2007:14) menyebutkan bahwa:

Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Mengenai metode deskriptif Moh. Nazir (2005:54) menjelaskan bahwa:

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/staf pegawai tenaga administrasi PNS di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung yang berjumlah 48 orang. Menurut Sugiyono (2007:117) Populasi adalah: wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan sampel yang penulis ambil adalah sejumlah populasi yang ada. Mengenai sampel ini Sugiyono (2007:118) menjelaskan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut”. Karena jumlahnya sedikit maka penulis mengambil seluruh responden dari populasi tersebut.

Rancangan Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan model kombinasi antara model regresi berganda dan model mediasi, yaitu variabel X berpengaruh terhadap variabel Z secara langsung dan secara tidak langsung mempengaruhi variabel Z melalui variabel Y. Tidak seperti variabel moderating, variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating. Fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam studi ini, akan dicari tentang hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja dimediasi oleh variabel Kemampuan.

**Hasil Penelitian**

Hasil pengujian tingkat validitas untuk Pelatihan Tenaga administrasi (X) tersaji dalam Tabel 1.2. berikut:

**Tabel 1.2.**

**Hasil Penghitungan Validitas Instrumen**

| **No.** | **rhitung** | **r-tabel** | **Kesimpulan** | **Kategori** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Variabel Pelatihan Dimensi Instruktur/Pelatih (X1)** | | | |
| Q1 | 0.628 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q2 | 0.503 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q3 | 0.718 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q4 | 0.517 | 0.361 | Valid | Sedang |
|  | **Variabel Pelatihan Dimensi Peserta (X2)** | | | |
| Q5 | 0.522 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q6 | 0.500 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q7 | 0.679 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q8 | 0.658 | 0.361 | Valid | Tinggi |
|  | **Variabel Pelatihan Dimensi Materi (X3)** | | | |
| Q9 | 0.385 | 0.361 | Valid | Rendah |
| Q10 | 0.677 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q11 | 0.490 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q12 | 0.493 | 0.361 | Valid | Sedang |
|  | **Variabel Pelatihan Dimensi Metode (X4)** | | | |
| Q13 | 0.368 | 0.361 | Valid | Rendah |
| Q14 | 0.510 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q15 | 0.589 | 0.361 | Valid | Sedang |
|  | **Variabel Pelatihan Dimensi Sarana/Fasilitas (X5)** | | | |
| Q16 | 0.530 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q17 | 0.645 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q18 | 0.600 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q19 | 0.680 | 0.361 | Valid | Tinggi |
|  | **Variabel Kemampuan Kerja (Y) Dimensi intelektual** | | | |
| Q20 | 0.732 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q21 | 0.439 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q22 | 0.681 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q23 | 0.728 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q24 | 0.533 | 0.361 | Valid | Sedang |
|  | **Variabel Kemampuan Kerja (Y) Dimensi Fisik** | | | |
| Q25 | 0.380 | 0.361 | Valid | Rendah |
| Q26 | 0.590 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q27 | 0.598 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q28 | 0.681 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q29 | 0.749 | 0.361 | Valid | Tinggi |
|  | **Variabel Kinerja Pegawai (Z) Dimensi Kuantitas Kerja** | | | |
| Q30 | 0.653 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q31 | 0.575 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q32 | 0.464 | 0.361 | Valid | Sedang |
|  | **Variabel Kinerja Pegawai (Z) Dimensi Kualitas Kerja** | | | |
| Q33 | 0.501 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q34 | 0.500 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q35 | 0.739 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q36 | 0.362 | 0.361 | Valid | Rendah |
|  | **Variabel Kinerja Pegawai (Z) Dimensi Kerjasama** | | | |
| Q37 | 0.489 | 0.361 | Valid | Sedang |
|  | **Variabel Kinerja Pegawai (Z) Dimensi Pemahaman Terhadap Tugas** | | | |
| Q38 | 0.860 | 0.361 | Valid | Sangat Tinggi |
|  | **Variabel Kinerja Pegawai (Z) Dimensi Inisiatif** | | | |
| Q39 | 0.697 | 0.361 | Valid | Tinggi |
|  | **Variabel Kinerja Pegawai (Z) Dimensi Disiplin** | | | |
| Q40 | 0.600 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q41 | 0.449 | 0.361 | Valid | Sedang |
|  | **Variabel Kinerja Pegawai (Z) Dimensi Kehandalan** | | | |
| Q42 | 0.562 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q43 | 0.448 | 0.361 | Valid | Sedang |
| Q44 | 0.770 | 0.361 | Valid | Tinggi |
| Q45 | 0.674 | 0.361 | Valid | Tinggi |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Excel (2015)

Dari Tabel 1.2. terlihat bahwa variabel Pelatihan Tenaga Administrasi yaitu Pelatihan (X) (Instruktur/Pelatih (X1), Peserta (X2), Materi (X3), Metode (X4), dan Sarana/Fasilitas (X5))sebagai variabel bebas secara keseluruhan valid. Demikian juga dengan variabel terikat yaitu variabel Kemampuan Kerja (Y) dan Kinerja Tenaga Administrasi (Z) secara keseluruhan valid. Artinya item-item yang digunakan dalam instrument ini mampu mengukur variabel yang diteliti, baik untuk variabel bebas maupun terikat.

Pengujian reliabilitas (keterandalan) instrument penelitian, dilakukan dengan bantuan program SPSS-IBM versi 22.0. Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach*, maka untuk variabel independent Pelatihan tenaga administrasi, varibel moderator kemampuandan kinerja tenaga administrasi sebagai varibel terikat, diperoleh reliabilitasnya, seperti tersaji pada Tabel 1.2.berikut :

**Tabel 1.2.**

**Hasil Penghitungan Reliabilitas Instrument**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel/Sub Variabel** | **N** | **Jml Item** | **Koefisien Reliabilitas *(Alpha Cronbach)*** | **Ket** |
| Pelatihan Tenaga administrasi (X) | 30 | 19 | 0,867 | Reliabel |
| Kemampuan Kerja (Y) | 30 | 10 | 0,813 | Reliabel |
| Kinerja Tenaga administrasi (Z) | 30 | 16 | 0,871 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2015)

Tabel 1.2. menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian yang terdiri atas Pelatihan Tenaga administrasi (X), Kemampuan Kerja (Y), dan Kinerja Tenaga administrasi (Z) secara keseluruhan berada di atas 0,700 yang berarti reliabel atau memiliki konsistensi yang cukup tinggi.

**Tabel 1.3.**

***Deskriptive Statistics***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N | *Min* | *Max* | *Mean* | *Std. Dev* |
| Pelatihan (X) | 48 | 65.00 | 91.00 | 78.7500 | 5.51015 |
| Kemampuan (Y) | 48 | 25.00 | 48.00 | 36.4583 | 4.64006 |
| Kinerja TA (Z) | 48 | 49.00 | 75.00 | 63.8958 | 5.19918 |
| Valid N (listwise) | 48 |  |  |  |  |

Sumber: Pengolahan SPSS V 22 (2015)

Dari Tabel 1.3 terlihat bahwa rata-rata skor secara keseluruhan varibel pelatihan memiliki skor lebih tinggi dibandingkan dengan kemampuan dan kinerja, yakni sebesar 78.75, atau setara dengan 4,15 (skala 5). Sementara itu, untuk varibel kemampuan dan kinerja masing-masing sebesar 36,46 dan 63,90 atau 3,65 dan 3,99 (skala 5).

Analisis jalur digunakan dalam pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Setelah kedua variabel tersebut teruji, maka kemudian digunakan analisis jalur (*path-analysis*) untuk mengetahui bagaimana varibel Pelatihan Tenaga administrasi (X) berpengaruh secara nyata dan juga seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel Kemampuan Kerja (Y) dan Kinerja Tenaga administrasi (Z). Sub variabel yang merekonstruksi variabel Pelatihan Tenaga administrasi yaitu Pengetahuan Tenaga administrasi (X1) dan Keterampilan Tenaga administrasi (X2).

Untuk melihat keeratan hubungan antara variabel Pelatihan Tenaga administrasi (X) yang terdiri atas sub variabel pengetahuan (X1) dan keterampilan tenaga administrasi (X2), dengan kemampuan tenaga administrasi (Y), dan kinerja tenaga administrasi (Z) menggunakan korelasi *product moment* (Pearson). Formula rumusnya yaitu:

**

Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan korelasional antar variabel secara umum dinyatakan sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
| H0: | * ≤ 0 (Tidak terdapat hubungan   antar variabel) |
| H1: | * > 0 (Terdapat hubungan antar   variabel) |

Pengujian hipotesis tersebut menggunakan statistik uji *t* dengan rumus sebagai berikut:



Kriteria uji : Tolak H0 jika , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Xi dengan variabel Xj pada taraf signifikan α.

Hasil penghitungan analisis korelasi antara variabel PelatihanTenaga administrasi (X) dengan variabel Kemampuan Kerja (Y) dan Kinerja Tenaga administrasi (Z). Koefisien korelasi antara variabel Pelatihan Tenaga administrasi (X) sub variabel kemampuan (Y) dengan dan Kinerja Tenaga administrasi (Z) berada di atas 0,200, yang menurut Guilford dapat dikategorikan sebagai *low correlation.* Sedangkan koefisien korelasi antara variabel Kemampuan (Y) dengan variabel Kinerja (Z) adalah sebesar 0,691, yang menurut Guilford dapat dikategorikan sebagai *moderat correlation.* Meskipun demikian jika membandingkan harga t hitung dengan menggunakan tabel distribusi t-student pada taraf nyata α = 0,05 dengan derajat kebebasan dk = N – 2 = 46 diperoleh nilai t-tabel = 2,0129. Secara keseluruhan, sebagian besar nilai  antara variabel Pelatihan Tenaga administrasi (X) dengan variabel Kemampuan Kerja (Y) dan Kinerja Tenaga administrasi (Z), yang berarti bahwa korelasi adalah signifikan.

Tentang hasil penghitungan korelasi antar variabel melihat pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja tenaga administrasi, terlihat bahwa antara pelatihan dengan kemampuan kerja tenaga administrasi terdapat hubungan dengan kategori rendah yang ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,288. Hal ini diperkuat dengan hasil penghitungan kedua variabel ini yaitu *R* 0.288, *R Square* 0.08, *Ad R Square* 0.063 dan *standard error of the estimate* 4.49101.

Hubungan fungsional antara pelatihan dengan kemampuan kerja tenaga administrasi tergambar dalam tabel koefisien regresi terlihat bahwa *Unstandardized Coefficients* regresi untuk variabel Pelatihan dan variabel Kemampuan, diperoleh koefisien konstanta sebesar 17,336 dan koefisien variabel pelatihan sebesar 0,243. Dengan demikian persamaan regresi untuk kedua variabel ini menjadi:Y = 17,336 + 0,243 X**.** Konstansta sebesar 17,336 menunjukkan bahwa apabila pelatihan dianggap konstan, maka kemampuan tenaga administrasi adalah sebesar 17,336. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,243 (positif) menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan akan meningkatkan kemampuan tenaga administrasi sebesar 0,243 satuan. Sementara itu, nilai t hitung untuk koefisien regresi kedua variabel ini adalah sebesar 2,042 dimana nilai ini > dari t tabel (0,05;46) = 1,679 dengan tingkat signifikansi 0,047 < p *value* 0,05. Hasil ini menujukkan bahwa variabel pelatihan dapat dijadikan sebagai variabel prediktor terhadap kemampuan tenaga administrasi.

Diperoleh *Standardized Coefficients* sebesar 0,288 yang menunjukkan besaran pengaruh langsung dari pelatihan terhadap kemampuan.

Dengan demikian, persamaan struktur 1 dapat dirumuskan menjadi: Y = 0,288X+0,712. Dari persamaan ini terlihat bahwa pengaruh langsung variabel pelatihan terhadap kemampuan tenaga administrasi adalah sebesar 28,80%. Sedangkan pengaruh variabel diluar variabel pelatihan adalah sebesar 71,20%.

Hasil penghitungan korelasi antar variabel melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga administrasi, terlihat bahwa antara pelatihan dengan Kinerja tenaga administrasi terdapat hubungan dengan kategori moderat yang ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,691. Hal ini diperkuat dengan hasil penghitungan kedua variabel ini, *R* = 0.691, *R Square* = 0.477, *Ad R Square* = 0.465 dan *Std Error the estimate* = 3.80134.

Hubungan fungsional antara pelatihan dengan Kinerja tenaga administrasi tergambar dalam tabel koefisien regresi terlihat bahwa *Unstandardized Coefficients* regresi untuk variabel Pelatihan dan variabel Kinerja, diperoleh koefisien konstanta sebesar 12,587 dan koefisien variabel pelatihan sebesar 0,652. Dengan demikian persamaan regresi untuk kedua variabel ini menjadi: Z = 12,587 + 0,652 X, Konstansta sebesar 12,587 menunjukkan bahwa apabila pelatihan dianggap konstan, maka kinerja tenaga administrasi adalah sebesar 12,587. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,652 (positif) menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja tenaga administrasi sebesar 0,652 satuan. Sementara itu, nilai t hitung untuk koefisien regresi kedua variabel ini adalah sebesar 6,475 dimana nilai ini > dari t tabel (0,05;46) = 1,679 dengan tingkat signifikansi 0,000< p *value* 0,05. Hasil ini menujukkan bahwa variabel pelatihan dapat dijadikan sebagai variabel prediktor terhadap kinerja tenaga administrasi.

*Standardized Coefficients* sebesar 0,691 yang menunjukkan besaran pengaruh langsung dari pelatihan terhadap kinerja, sehingga persamaan struktur 1 dapat dirumuskan menjadi: Y = 0,691X + 0,523. Dari persamaan ini terlihat bahwa pengaruh langsung variabel pelatihan terhadap kinerja tenaga administrasi adalah sebesar 47,70%.Sedangkan pengaruh variabel diluar variabel pelatihan adalah sebesar 52,30%.

Tentang hasil penghitungan korelasi antar variabel melihat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja tenaga administrasi, terlihat bahwa antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja tenaga administrasi terdapat hubungan dengan kategori rendah yang ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,521. Hal ini diperkuat dengan hasil penghitungan kedua variabel ini yaitu: *R* = 0.521, *R Square* = 0.272, *Ad R Square* = 0.256 dan *Std Err of the Est* 4.48420. Hubungan fungsional antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja tenaga administrasi tergambar dalam koefisien regresi terlihat bahwa *Unstandardized Coefficients* regresi untuk varibel Kemampuan Kerja dan variabel Kemampuan, diperoleh koefisien konstanta sebesar 42,592 dan koefisien variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,584. Dengan demikian persamaan regresi untuk kedua variabel ini menjadi: Z = 42,592 + 0,584 Y. Konstansta sebesar 42,592 menunjukkan bahwa apabila Kemampuan Kerja dianggap konstan, maka kemampuan tenaga administrasi adalah sebesar 42,592. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,584 (positif) menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Kemampuan Kerja meningkat sebesar satu satuan akan meningkatkan kemampuan tenaga administrasi sebesar 0,584 satuan. Sementara itu, nilai t hitung untuk koefisien regresi kedua variabel ini adalah sebesar 4,145 dimana nilai ini > dari t tabel (0,05;46) = 1,679 dengan tingkat signifikansi 0,00< p *value* 0,05. Hasil ini menujukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja dapat dijadikan sebagai variabel prediktor terhadap kinerja tenaga administrasi.

*Standardized Coefficients* sebesar 0,521 yang menunjukkan besaran pengaruh langsung dari Kemampuan Kerja terhadap kinerja, sehingga persamaan struktur 1 dapat dirumuskan menjadi: Z = 0,521Y + 0,729. Dari persamaan ini terlihat bahwa pengaruh langsung variabel kemampuan kerja terhadap kemampuan tenaga administrasi adalah sebesar 27,10%. Sedangkan pengaruh variabel diluar variabel kemampuan kerja adalah sebesar 72,90%.

Untuk melihat bagaimana Pengaruh antara Pelatihan (Instruktur/Pelatih, Peserta, Materi, Metode, dan sarana), Kemampuan, dan Kinerja, maka data penelitian yang telah ditransformasikan menjadi skala interval selanjutnya diolah dengan SPSS, versi 22,00 sehingga diperoleh hasil penghitungan R= 0.768, R Square = 0.590, Ad R Square= 0.572 dan Std Err of the Est = 3.40161. Diperoleh harga *Standard Error of Estimate* adalah 3,401 (satuan yang dipakai adalah variabel *dependent*, dalam hal ini adalah Kinerja. Pada analisis sebelumnya (Tabel 4.20.), bahwa standar deviasi variabel Kinerja adalah 5,199 yang jauh lebih besar dari *Standard Error of estimate* yang hanya 3,401. Oleh karena lebih kecil dari pada standar deviasi variabel kinerja, maka model regresi lebih baik dalam bertindak sebagai prediktor untuk variabel Kinerja, dari pada rata-rata Kinerja itu sendiri.

Untuk melihat bagaimana pola pengaruh antar variabel yang diteliti, dapat dilihat dari persamaan regresi berganda. Oleh karena itu, untuk menentukan persamaan garis regresi linier, maka data penelitian diolah dengan SPSS Versi 22,00 sehingga diperoleh:

pada kolom *Standardized Coefficients*, merupakan koefisien jalur variabel X dan Y atau biasa disebut koefisien Beta atau Beta Hitung, dari Tabel tersebut bisa disusun matriks koefisien jalur sebagai berikut:

Dari Tabel Model *Summary* terlihat kalau R *Square* atau R2atau Koefisien Determinasi adalah 0,589 (0,590). Secara manual R *Square* dapat dihitung dengan mengubah matriks koefisien jalur X dan Y menjadi matriks baris lalu mengalikannya dengan matriks kolom Z. Dari R *square* tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni ρYε dengan rumus: ρ*Y*ε = √1-0,590 = 0,640

Maka dapat digambarkan persamaan model struktural Pelatihan (Instruktur/pelatih, Peserta, Materi, Metode, Sarana/fasilitas), Kemampuan, dan Kinerja, berikut : 

Dari persamaan tersebut terlihat nilai konstanta sebesar 5,757 yang menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Pelatihan (Instruktur/pelatih, Peserta, Materi, Metode, Sarana/Fasilitas), dan Kemampuan, maka skor Kinerja adalah sebesar 5,757 satuan. Nilai koefisien regresi dari variabel pelatihan sebesar 0,556 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Pelatihan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,556 satuan. Demikian juga dengan koefisien regresi dari variabel kemampuan sebesar 0,394 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Pelatihan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,394 satuan.

Pengujian Hipotesis secara Simultan Pelatihan dan Kemampuan Terhadap KinerjaPengujian hipotesis ini dilakukan dengan mempertimbangkan daerah penerimaan dan penolakan Ho. Taraf signifikansi/kepercayaan yang ditetapkan peneliti adalah sebesar α = 0,05 dengan jumlah responden n = 48. Jika F hitung> F tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Uji Statistik secara keseluruhan untuk mencari nilai F hitung.

Untuk menguji pengaruh secara keseluruhan Pelatihan dan Kemampuan terhadap Kinerja, pasangan hipotesis nol dan alternatifnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho : y.x1 = y.x2 = y.x3 = 0

H1 : Sekurang-kurangnya ada sebuah y.xi0

Analisis Varian dengan variabel prediktor Kemampuan dan PelatihanJika ditetapkan a= 0,05, maka berdasarkan tabel distribusi *Snedecor* F diperoleh nilai F Tabel (0,05;3;46) sebesar 8,58. Oleh karena nilai F hasil perhitungan (Tabel 4.23) sebesar 32,399 lebih besar dari nilai F yang diperoleh dari tabel (sebesar 8,58), maka hipotesis nol dalam penelitian ini ditolak (Ho ditolak) dan menerima hipotesis alternatif (H1). Ini berarti bahwa minimal terdapat satu koefisien jalur yang berarti (signifikan). Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan serta Kemampuan terhadap Kinerja.

Hasil pengujian Hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kemampuanterlihat bahwa nilai F hitung 4,172 dengan signifikansi sebesar 0,047 yang lebih kecil dari *p-value* 0,05. Hasil ini menunjukkan pengujian yang signifikan, sehingga kesimpulannya adalah menolak H0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja tenaga administrasi.

Hasil pengujian Hipotesis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja terlihat bahwa nilai F hitung 41,921 dengan signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari *p-value* 0,05. Hasil ini menunjukkan pengujian yang signifikan, sehingga kesimpulannya adalah menolak H0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi.

Hasil penghitungan Pengaruh Kemampuan Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z), hasil perhitungan sebelumnya menujukkan bahwa variabel kemampuan dapat dijadikan sebagai variabel prediktor terhadap kinerja tenaga administrasi. Selanjutnya, untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi dapat dilihat dari Tabel 4.33. berikut:

Hasil pengujian Hipotesis pengaruh kemampuan terhadap kinerja terlihat bahwa nilai F hitung 17,183 dengan signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari p-value 0,05. Hasil ini menunjukkan pengujian yang signifikan, sehingga kesimpulannya adalah menolak H0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi.

**Pembahasan**

1. **Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan. Temuan ini menekankan bahwa pelatihan akan memberikan kesempatan bagi tenaga administrasi mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu tenaga administrasi untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung melakukan program pelatihan dengan tujuan untuk menghasilkan tenaga administrasi yang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap tenaga administrasi, sehingga diperoleh hasil yang diharapkan dan akan berpengaruh terhadap tata cara kerja tenaga administrasi di lapangan menjadi lebih baik lagi dan mengakibatkan hasil yang maksimal bagi lembaga.

1. **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi. Pelatihan bagi tenaga administrasi sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi. Dengan adanya pelatihan diharapkan tenaga administrasi akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah lembaga yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi tenaga administrasinya harus mendapatkan perhatian yang besar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Disamping itu juga untuk menutup kesenjangan antara kemampuan kerja tenaga administrasi dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga akan tercapai suatu kondisi yang saling menguntungkan baik bagi lembaga maupun bagi tenaga administrasi.

Materi pelatihan merupakan hal yang penting, agar pelatihan dapat mencapai sasaran maka materi yang digunakan dalam pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan. Bahan/materi pelatihan yaitu: bahan/materi tulisan yang akan disajikan dalam pelatihan. Bahan/materi tersebut seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari. Penulisan harus memperhatikan faktor tujuan, tingkatan kognisi peserta pelatihan,harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan.

1. **Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja**

Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan tenaga administrasi di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga administrasi. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja tenaga administrasi dalam sebuah lembaga atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja tenaga administrasinya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang tenaga administrasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan tenaga administrasi mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan tenaga administrasi. Hasil penelitian ini didukung dari jawaban responden yang sebagian besar berpendidikan S1 dan memiliki masa kerja lebih dari 26 tahun. Sebuah organisasi atau lembaga pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja tenaga administrasi yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak lembaga harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh tenaga administrasinya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para tenaga administrasinya.

1. **Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja**

Kemampuan kerja berstatus sebagai variabel moderator atau penguat dalam hubungan pelatihan terhadap kinerja tenaga administrasi, karena nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung. Hal ini berarti pelatihan akan mampu menaikkan kinerja lebih besar jika melalui peningkatan kemampuan kerja.

**KESIMPULAN**

Untuk variabel X (Pelatihan) memiliki 5 dimensi yaitu Instruktur/pelatih (X1), Peserta (X2), Materi Pelatihan (X3), Metode Pelatihan (X4) dan Sarana Pelatihan (X5) dimana skor aktual untuk dimensi Instruktur/pelatih tenaga administrasi hasil penelitian sebesar 802 sehingga diambil kesimpulan bahwa penilaian tenaga administrasi terhadap semua item penilaian umumnya termasuk kedalam penilaian klasifikasi sangat baik. Untuk dimensi Peserta skor aktual hasil penelitian sebesar 807 sehingga diambil kesimpulan bahwa penilaian tenaga administrasi terhadap semua item penilaian umumnya termasuk kedalam penilaian klasifikasi sangat baik. Untuk dimensi Materi pelatihan skor aktual hasil penelitian sebesar 796 sehingga diambil kesimpulan bahwa penilaian tenaga administrasi terhadap semua item penilaian umumnya termasuk kedalam penilaian klasifikasi sangat baik. Untuk dimensi Metode pelatihan skor aktual hasil penelitian sebesar 584 sehingga diambil kesimpulan bahwa penilaian tenaga administrasi terhadap semua item penilaian umumnya termasuk kedalam penilaian klasifikasi sangat baik. Untuk dimensi Sarana Pelatihan skor aktual hasil penelitian sebesar 791 sehingga diambil kesimpulan bahwa penilaian tenaga administrasi terhadap semua item penilaian umumnya termasuk kedalam penilaian klasifikasi sangat baik. Untuk variabel Y (Kemampuan) total skor aktual hasil penelitian sebesar 2667 sehingga diambil kesimpulan bahwa penilaian tenaga administrasi terhadap semua item penilaian umumnya termasuk kedalam penilaian klasifikasi baik. Sedangkan untuk variabel Z (Kinerja) total skor aktual hasil penelitian sebesar 3070 sehingga diambil kesimpulan bahwa penilaian tenaga administrasi terhadap semua item penilaian umumnya termasuk kedalam penilaian klasifikasi baik.

Antara pelatihan dengan kemampuan kerja tenaga administrasi terdapat hubungan dengan kategori rendah yang ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,288. Pengaruh langsung variabel pelatihan terhadap kemampuan tenaga administrasi adalah sebesar 28,80%. Sedangkan pengaruh variabel diluar variabel pelatihan adalah sebesar 71,20%.

Antara pelatihan dengan Kinerja tenaga administrasi terdapat hubungan dengan kategori moderat yang ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,691. Pengaruh langsung variabel pelatihan terhadap kemampuan tenaga administrasi adalah sebesar 47,70%. Sedangkan pengaruh variabel diluar variabel pelatihan adalah sebesar 52,30%.

Antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja tenaga administrasi terdapat hubungan dengan kategori rendah yang ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,521. Langsung variabel kemampuan kerja terhadap kemampuan tenaga administrasi adalah sebesar 27,10%. Sedangkan pengaruh variabel diluar variabel kemampuan kerja adalah sebesar 72,90%.

Secara simultan, terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Kinerja Tenaga administrasi. Pelatihan dan kemampuan Kerja memberikan kontribusi sebesar 59% terhadap kinerja tenaga administrasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku**

Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian ”Suatu pendekatan praktik”. Edisi revisi. Jakarta. Rineka Cipta.

Atmodiwirio, Soebagio. (2005). Manajemen Pelatihan. Jakarta. Ardadizya Jaya.

Basri dan Veithzal Rivai. (2005). *Perfomance Appraisal*: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan & Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Bernardin, H. J dan Russel J. E. A. (1993). *Human Resource Management.* Singapore: Mc Graw Hill, Inc.

Dale, Margaret A. (2003). The Art of HRD. Developing Management. Skills.

Dessler, Gary. (2011). *Human Resources Management.* New Jersey: Prentice Hall International, Inc. Upper Side River.

E. Hayes, Bob. (1998). *Measuring Customer satisfaction, Second Edition*. ASQ Quality Press. Milwauke. USA.

Gaol, CHR Jimmy L. (2014). *Human Capital* Manajemen Sumber Daya Manusia “Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis”. Jakarta. PT Grasindo.

Gibson, James. L, et all. (2002). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi ke-7. Jakarta. Erlangga.

Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi.

Hariandja, Marihot T.E, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Hariandja, Marihot T.E, (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia “*Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningakatan Produktivitas Pegawai*”. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hermawan, D & Triatna, C. (2011). Manajemen Pendidikan. Bandung. Alfabeta.

Husein, Umar. (2004). Riset Sumer Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta. PT Gramedia Pustaka.

Mangkunegara, A, A, P. (2001). Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia. Cetakan 1. Bandung: PT Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A. P. (2006). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung. PT Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A. P. (2008). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung. PT Refika Aditama.

Mangkunegara. A. A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.

Moekijat. (1984). Dasar-dasar Motivasi, Bandung: Sumur

Moekijat. (1991). Latihan dan Pengambangan Sumber daya manusia. Bandung: PT Mandar Maju.

Mulyadi, Deddi Dan Veithzal Rivai. (2009). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta. Rajawali Pers.

Nasution. S. (1996). Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: Tarsito.

Nawawi, Hadari (2003). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nazir, Moh. (2005). Metodologi Penelitian. Bogor. Ghalia Indonesia.

Prawirosentono, Suryadi. (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta. Bandung.

Robbins, Stephen P. (2001). Perilaku Organisasi, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.

Robbins, S.P. &Judge. (2007). Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sastrihadiwiryo, Siswanto. (2001). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta. Rineka Cipta.

Sayaka. (1996). Manajemen. Edisi kota Terbit: Jakarta. Gramedia.

Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia ”Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”. Bandung. PT Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. (1988). Manajemen Abad 21. Cetakan I. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Asdi Mahasatya.

Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sudjana. (2002). Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti. Bandung. Tarsito.

Singarimbun, M. (1995). Metode Penelitian Survai. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. (2007) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Penerbit Alpha Betha.

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Revisi. Bandung: Penerbit Alpha Betha.

Sutrisno, Edi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenadamedia Group.

Timpe, A Dale, (1993). Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta,

Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo, (2012). Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal, Rivai. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**B. Sumber Lain**

Amran. (2009). Pengaruh Disiplin kerjaTerhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. Jurnal.

Artika. (2011). Hubungan kemampuan Kerja, Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja pegawai Kecamatan kedungwuni kabupaten Pekalongan. Jurnal.

Boe, Ismenia. (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan republik Timor Leste. TESIS

Dale, B. G. (2003). *Developing, Introducing and Sustaining TQM*. www.blackwellpublishing.com. p. 1-33. Agustus 2005.

Eka Rendyka dkk. (2012). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi padakaryawan AUTO 2000 malang-Sutoyo bagian divisi service). Jurnal.

Hisyam, Ma’sum. (2002). Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan dengan Kinerja Pegawai Administrasi. Jurnal. (Fisip-UI).

Lubis, K.A. (2008). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. Tesis, Universitas Sumatra Utara.

Nizar, Muhammad Ikhdhan dkk. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap kemampuan dan Kinerja Karyawan. Universitas Brawijaya. Jurnal.

Oktavianto, Levrandi. (2011). Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Finansial Individu (Studi Responden di Jakarta Barat). Tesis. UBINUS.

Pakpahan, E. S. dkk. (2011). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). Jurnal. Administrasi Publik (JAP), Vol 2, no 1 Hal 116-121.

Perdue, Joe. Ninemeier, Jack D and Woods, Robert. H. (2002). *Training Methods For Objectives: Preferences of Managers in Private Clubs*. International Journal of Contemporary Hospitality Management. Vol 14. No 3. Pp 114-119.

Rahman dkk. (2011). Hubungan Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Tata Pemerintahan Sekretariat daerah propinsi Jawa Tengah. Jurnal.

Rudhaliawan, Very Mahmudhitya dkk. (2012). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampua Kerja dan Kinerja Karyawan. Universitas Brawijaya Malang. Jurnal.

Setiawan. (2012). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap kemampuan dan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Bandung Barat. Tesis.

Soesanto, Hery. (2005). Pengaruh kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Tesis. Tidak Dipublikasikan. Program magister Manajemen. Universitas Pasundan.

Syardianto dkk. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Timur. Jurnal. Universitas Mulawarman.

Puspita Harti. (2011). Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. (Studi pada karyawan PT. Pabrik Gula Rejo Agung baru Madiun). Jurnal.

Wagonhurst, Carole. (2002). *Developing Effective Training Program. The Journal of research Administration. Volume XXXIII. Number II.*

Wijaya, Andree dkk. (2013). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan. STIE Widyamanggala. Jurnal.

Wulandari dkk. (2011). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom. Jurnal