

UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI



SKRIPSI

HUBUNGAN PELATIHAN DAN MUTASI DENGAN KINERJA

PADA PERSONIL BIRO SDM POLDA METRO JAYA

Diajukan oleh :

RISKY STENLY MAIRUHU

NIM : 1231150015

JAKARTA

2017

RINGKASAN

RISKY STENLY MAIRUHU, Hubungan Pelatihan dan Mutasi dengan Kinerja pada personil Biro SDM Polda Metro Jaya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pelatihan dan kinerja, hubungan mutasi dan kinerja, serta hubungan pelatihan dan mutasi dengan kinerja pada personil Biro SDM Polda Metro Jaya, Jl. Jendral Sudirman Kav. 55 Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Penelitian ini bersifat deskriptif-korelasional dengan sampel sebanyak 99 orang personil dan data dianalisis menggunakan analisis *Rank Spearman* dan korelasi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja di Biro SDM Polda Metro Jaya dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,526 yang berarti hubungan kedua variabel bersifat cukup kuat dan bernilai positif. Dengan demikian semakin baik pelatihan maka kinerja semakin baik. (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara mutasi dengan kinerja di Biro SDM Polda Metro Jaya dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,265 yang berarti hubungan kedua variabel bersifat lemah dan bernilai positif. Dengan demikian semakin baik mutasi yang dilakukan dengan tepat maka kinerja semakin baik. (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan mutasi secara simultan dengan kinerja di Biro SDM Polda Metro Jaya dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,108 yang berarti hubungan ketiga variabel bersifat sangat lemah dan bernilai positif. Dan diperoleh $F_{hitung} (7,664)$ lebih besar dari $F_{tabel} (3,094)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan mutasi secara simultan dengan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada personil Biro SDM Polda Metro Jaya sudah cukup terpenuhi dengan baik, dan dapat menambah pengetahuan dan kinerja personil. Mutasi di Biro SDM Polda Metro Jaya sudah berjalan cukup baik dan perlu dipertahankan. Dalam hal kinerja, perlu dipertahankan sikap personil yang mampu menyelesaikan setiap pekerjaan, mampu bekerja sama dengan semua personil, mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, dan dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan agar pencapaian tujuan instansi tercapai dengan baik dan maksimal.

Jakarta, Februari 2017

Pembimbing Materi,

Penulis,

(Emma Tampubolon, SE.,MM)

(Risky Stenly Mairuhu)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Ruang Lingkup Penelitian	6
D. Hipotesis	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Sistematika Penulisan	8
BAB II URAIAN TEORITIS	
A. Teori Pelatihan.....	10
1. Pengertian Pelatihan	10
2. Tujuan Pelatihan	11

3. Jenis – Jenis Pelatihan	14
4. Manfaat Pelatihan... ..	15
5. Kelemahan Pelatihan	16
6. Metoda pelatihan	17
7. Evaluasi Pelatihan.....	23
8. Komponen Pelatihan.....	24
9. Indikator Pelatihan.....	25
B. Teori Mutasi	27
1. Pengertian Mutasi	27
2. Jenis – Jenis Mutasi	28
3. Metode Mutasi	29
4. Dasar Mutasi	31
5. Tujuan Mutasi.....	32
6. Manfaat Mutasi.....	33
7. Hal yang Perlu di Perhatikan Dalam Mutasi	33
C. Teori Kinerja	34
1. Pengertian Kinerja.....	34
2. Komponen Kinerja.....	35
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	36
4. Indikator Kinerja Karyawan	36
D. Hubungan Antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja (Y)	37
E. Hubungan Antara Mutasi (X2) dengan Kinerja (Y).....	38

F. Hubungan Pelatihan (X1) dan Mutasi (X2) dengan Kinerja (Y).....	39
G. Kerangka Pemikiran	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Defenisi Operasional	42
B. Prosedur Pengumpulan Data	46
1. Lokasi Penelitian	46
2. Populasi dan Sampel.....	46
3. Jenis Penelitian	48
4. Jenis dan Sumber Data.....	48
5. Metode Pengumpulan Data.....	49
6. Populasi dan Sampel.....	46
C. Teknik Analisis.....	44
1. Metode Pengolahan Data.....	51
2. Pengujian Instrumen	53
3. Hipotesis	56
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum	61
1. Gambaran Umum instansi.....	61
2. Visi instansi.....	62
3. Misi instansi	62
4. Tugas pokok	63

5. Struktur Organisasi instansi	63
B. Karakteristik Responden.....	64
1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	64
2. Karakteristik responden berdasarkan usia	64
3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	65
4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	66
C. Pengujian Instrumen	66
1. Uji Validasi	67
2. Uji Reliabilitas	70
D. Analisis Jawaban Responden pada Kuesioner.....	72
1. Kuesioner Pelatihan (X_1)	72
2. Kuesioner Mutasi(X_2).....	82
3. Kuesioner Kinerja (Y)	91
E. Hasil Analisis Data	101
1. Pengujian hipotesis 1	102
2. Pengujian hipotesis 2	103
3. Pengujian hipotesis 3	104
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	108
B. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN.....	112
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	142

DAFTAR TABEL

		Halaman
TABEL III-1	DEFINISI OPERASIONAL, VARIABEL DAN SKALA PENGUKURAN.....	44
TABEL III-2	INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r	58
TABEL IV-3	KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	64
TABEL IV-4	KARAKTERISTIK RECONDEN BERDASARKAN USIA...	64
TABEL IV-5	KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	65
TABEL IV-6	KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA	66
TABEL IV-7	PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN	68
TABEL IV-8	PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL MUTASI	69
TABEL IV-9	PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA.....	70
TABEL IV-10	HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS	71
TABEL IV-11	SELAMA PELATIHAN, RESPONDEN DAPAT MENGUASAI MATERI PELATIHAN YANG DIBERIKAN	72
TABEL IV-12	PELATIH YANG DIBERIKAN PIMPINAN INSTANSI DAPAT MENARIK RECONDEN UNTUK MENGIKUTI PELATIHAN	73
TABEL IV-13	RESPONDEN SELALU BERSEMANGAT UNTUK MENGIKUTI PELATIHAN	74

TABEL IV-14	DENGAN MENGIKUTI PELATIHAN, RESPONDEN DAPAT MENINGKATKAN KINERJA	75
TABEL IV-15	MATERI YANG DISIAPKAN DALAM PELATIHAN LENGKAP DAN CUKUP MEMADAI.....	76
TABEL IV-16	MATERI YANG DIBERIKAN DALAM PELATIHAN SESUAI DENGAN TINGKAT KESULITAN KERJA RESPONDEN.....	77
TABEL IV-17	METODE PELATIHAN YANG DIBERIKAN INSTANSI MENARIK RESPONDEN	78
TABEL IV-18	PIMPINAN INSTANSI MEMBERIKAN SOSIALISASI TERHADAP PELATIHAN YANG AKAN RESPONDEN DAPATKAN	78
TABEL IV-19	PIMPINAN INSTANSI MEMBERIKAN UANG SAKU UNTUK MENINGKATKAN MINAT PELATIHAN RESPONDEN	79
TABEL IV-20	FASILITAS YANG DISEDIAKAN ISTANSI DALAM PELATIHAN SESUAI DENGAN YANG RESPONDEN HARAPKAN	80
TABEL IV-21	REKAPITULASI ANALISIS PELATIHAN PADA BIRO SDM POLDA METRO JAYA	81
TABEL IV-22	MUTASI SELALU DILAKUKAN PADA KURUN WAKTU YANG TELAH DITETAPKAN	83
TABEL IV-23	RESPONDEN SELALU MENGANTISIPASI DAN DAPAT MEMPREDIKSI DATANGNYA MUTASI.....	83
TABEL IV-24	MUTASI DIBERIKAN HANYA UNTUK ORANG TERTENTU DAN JUMLAH TERTENTU	84

TABEL IV-25	PIMPINAN INSTANSI MEMBERIKAN BATAS UNTUK MUTASI DALAM SATU KALI PERIODE MUTASI	85
TABEL IV-26	PERSONIL YANG TIDAK DISIPLIN AKAN DIMUTASIKAN	86
TABEL IV-27	RESPONDEN BERUSAHA SEDEMIKIAN DISIPLIN AGAR DAPAT MENGHINDARI MUTASI.....	87
TABEL IV-28	RESPONDEN MENGETAHUI TENTANG PELAKSANAAN DAN SYARAT – SYARAT MUTASI.....	88
TABEL IV-29	INSTANSI SELALU MENSOSIALISASIKAN PROGRAM MUTASI KEPADA PERSONIL.....	89
TABEL IV-30	REKAPITULASI ANALISIS MUTASI PADA BIRO SDM POLDA METRO JAYA.....	90
TABEL IV-31	RESPONDEN MENGERJAKAN SUATU PEKERJAAN DENGAN PENUH PERHITUNGAN.....	91
TABEL IV-32	SKILL YANG RESPONDEN MILIKI SESUAI DENGAN PEKERJAAN YANG RESPONDEN KERJAKAN	92
TABEL IV-33	RESPONDEN MENGERJAKAN SUATU PEKERJAAN DENGAN CEKATAN	93
TABEL IV-34	TINGKAT PENCAPAIAN VOLUME KERJA YANG RESPONDEN HASILKAN SESUAI DENGAN HARAPAN PIMPINAN.....	93
TABEL IV-35	RESPONDEN MAMPU MENYELESAIKAN SETIAP PEKERJAAN	94
TABEL IV-36	RESPONDEN BEKERJA SESUAI DENGAN PROSEDUR DAN JADWAL	95

TABEL IV-37	RESPONDEN MAMPU BEKERJA SAMA DENGAN SEMUA PERSONIL YANG ADA	96
TABEL IV-38	RESPONDEN MAMPU MENGAMBIL INISIATIF DALAM BEKERJA	97
TABEL IV-39	RESPONDEN DAPAT MEMPERTANGGUNGJAWABKAN TUGAS YANG DIBERIKAN	98
TABEL IV-40	RESPONDEN HADIR TEPAT WAKTU	99
TABEL IV-41	REKAPITULASI ANALISIS KINERJA PADA BIRO SDM POLDA METRO JAYA.....	100
TABEL IV-42	HASIL PENGUJIAN KORELASI <i>RANK SPREMAN</i>	101

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran-1	Kuesioner 112
Lampiran-2	Struktur Organisasi 118
Lampiran-3	Uji Validitas 120
Lampiran-4	Uji Reliabilitas 129
Lampiran-5	Uji korelasi <i>Rank Sperman</i> 132
Lampiran-6	Nilai-Nilai Dalam Distribusi t 133
Lampiran-7	tabel r 136
Lampiran-8	Nilai-Nilai F ($\alpha = 0.05$)..... 138
Lampiran-9	Surat Keterangan Riset 141