

PENGARUH PELATIHAN *BROADBRAND LEARNING CENTER (BLC)* TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Kasus di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya)

Yunni Rusmawati Dj¹, Nurus Safa'atillah²

¹Universitas Islam Lamongan, yunnirusmawatidj@gmail.com

²Universitas Islam Lamongan, nurus_safaatillah@yahoo.com

Abstrak

Pelatihan *Broadband Learning Center (BLC)* merupakan fasilitas pelatihan IT yang dapat diikuti oleh semua masyarakat Surabaya. Semakin banyak masyarakat Surabaya yang mengetahui keberadaan dan manfaat BLC semakin cepat masyarakat Surabaya tidak menjadi GAPTEK IT. BLC sebagai sarana pelatihan pemanfaatan komputer dan internet secara selektif dan terstruktur bagi pegawai, karyawan, buruh, pelajar, dan kelompok pelaku usaha mikro. BLC yang berada di wilayah Surabaya Barat terdapat BLC Romokalisari yang terletak di Jalan Romokalisari, BLC Klakah Rejo yang terletak di Jalan Klakah Rejo Nomor 5, BLC Sememi Jalan Raya Kendung Nomor 2, dan BLC Made Jalan Raya Made. BLC buka mulai hari Senin hingga hari Jumat yang terbagi tiga sesi selama dua jam. Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas, modernisasi dalam teknologi, berkompeten dan mampu melayani masyarakat dengan baik. Pelatihan *Broadband Learning Center (BLC)* dapat dijadikan wahana dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi para Pegawai Negeri Sipil di kawasan Surabaya Barat dan di Kecamatan Benowo khususnya yang nantinya dapat membantu dalam proses pelayanan masyarakat. Nilai R atau koefisien korelasi menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa terjadi hubungan atau korelasi yang kuat sebesar 0,825 atau 82,5% antara pelatihan BLC dengan kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Pelatihan Broadband Learning Center (BLC), Kinerja*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Upaya pemerintah Kota Surabaya guna mewujudkan Surabaya Multi Media City (SMMC) melalui Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya bekerja sama dengan PT Telkom Jawa Timur membuat sarana pelatihan yang berada di beberapa tempat di Surabaya dalam rangka mencerdaskan generasi penerus bangsa. Dalam era globalisasi sekarang ini membuat kita untuk mengembangkan sistem informasi yang lebih terbuka, berkualitas dan dapat diakses oleh siapa saja tanpa memandang usia, gender, tempat, kondisi sosial ekonomi dan latar belakang pendidikan. Melalui program pelatihan komputer *Broadband Learning Center (BLC)* diharapkan mampu membuat warga Surabaya dengan mudah menggunakan dan mengakses perangkat ICT yang disediakan.

Pelatihan *Broadband Learning Center (BLC)* merupakan fasilitas pelatihan IT yang dapat diikuti oleh semua masyarakat Surabaya. Semakin banyak masyarakat Surabaya yang mengetahui keberadaan dan manfaat BLC semakin cepat masyarakat Surabaya tidak menjadi GAPTEK IT. BLC sebagai sarana pelatihan pemanfaatan komputer

dan internet secara selektif dan terstruktur bagi pegawai, karyawan, buruh, pelajar, dan kelompok pelaku usaha mikro. Dalam pelatihan BLC memberikan pelayanan "GRATIS" dalam bentuk pelatihan, bisnis online, akses perijinan usaha online, teknologi informasi dan komunikasi. Walikota Risma mengatakan bahwa "Kita butuh BLC lebih banyak lagi agar warga Surabaya ke depan siap bersaing dengan Negara-Negara ASEAN, pokoknya jangan sampai tertinggal". BLC sampai dengan tahun 2016 di berada di beberapa lokasi yaitu BLC Taman Prestasi, BLC Taman Flora, BLC Kecamatan Kedung Anyar, BLC Wiyung, BLC Kelurahan Wonorejo, BLC Rusunawa Urip Sumoharjo, BLC Rusunawa Penjaringan Sari, BLC Rusunawa Tanah Merah 1, BLC Rusunawa Tanah Merah 2, BLC Rusunawa Grudo, BLC Telecenter Ampel.

BLC yang berada di wilayah Surabaya Barat terdapat BLC Romokalisari yang terletak di Jalan Romokalisari, BLC Klakah Rejo yang terletak di Jalan Klakah Rejo Nomor 5, BLC Sememi Jalan Raya Kendung Nomor 2, dan BLC Made Jalan Raya Made. BLC buka mulai hari Senin hingga hari Jumat yang terbagi tiga sesi selama dua jam. Untuk sesi pertama dimulai pukul 08.00 hingga pukul 10.00

WIB. Sesi II dimulai dari pukul 11.00 hingga pukul 13.00 WIB sedangkan sesi III dimulai pukul 14.00 hingga pukul 16.00 WIB. Instruktur dan asisten instruktur dalam *Broadband Learning Center (BLC)* merupakan tenaga ahli teknologi dan informasi yang handal yang dipilih oleh Dinas Komunikasi dan Informatika.

Surabaya Barat dahulu merupakan wilayah yang terpencil dan pinggiran bahkan banyak yang mengatakan bahwa wilayah Surabaya Barat adalah daerah desanya Surabaya namun fenomena tersebut berbanding terbalik dengan keadaan sekarang justru Surabaya Barat sekarang merupakan wilayah yang padat penduduknya dan daerah rawan kemacetan. Di Surabaya barat terdapat Kecamatan Benowo terbagi menjadi Kelurahan Kandangan, Kelurahan Romokalisari, Kelurahan Sememi, Kelurahan Tambak Oso Wilangun. Pada setiap instansi Kelurahan terdapat Pegawai Negeri Sipil yang bertugas melayani masyarakat dalam pembuatan Akte Kelahiran, pembuatan Kartu Keluarga, Pembuatan Kartu Tanda Penduduk dan semua berbasis komputerisasi yang mana menuntut para Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas, modernisasi dalam teknologi, berkompeten dan mampu melayani masyarakat dengan baik. Pelatihan *Broadband Learning Center (BLC)* dapat dijadikan wahana dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi para Pegawai Negeri Sipil di kawasan Surabaya Barat dan di Kecamatan Benowo khususnya yang nantinya dapat membantu dalam proses pelayanan masyarakat.

1.2 Rumusan Permasalahan

Rumusan permasalahan dalam hal ini adalah : Adakah Pengaruh Pelatihan *Broadband Learning Center (BLC)* terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya) ?”

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan *Broadband Learning Center (BLC)*.
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bidang pemerintahan yang berada di Wilayah Kecamatan Benowo.

1.4 Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh Pelatihan *Broadband Learning Center (BLC)* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Wilayah Kecamatan Benowo Surabaya).
2. Mensosialisasikan dan menerapkan Pelatihan *Broadband Learning Center (BLC)* di Wilayah Kecamatan Benowo.
3. Mengaplikasikan sistem pelayanan masyarakat melalui komputer secara terintegrasi

a. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu alternatif bagi Kantor Kelurahan Sememi, Kelurahan Kandangan, Kelurahan Osowilangun, Kelurahan Romokalisari, dan di Kecamatan Benowo menentukan kebijaksanaan dalam *Pelatihan Broadband Learning Center (BLC)* bagi Pegawai Negeri Sipil.

b. Kajian Pustaka Pelatihan

Menurut Sunyoto (2012: 137), “Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”. Menurut Dessler (2013: 273), “*Training is the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs*”. Diartikan pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Notoatmodjo (2009: 19), “Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai”. Menurut Danim (2008: 43), “Pelatihan adalah teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan”.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu teknik atau proses mengajar dan memperbaiki kinerja karyawan baru dan lama untuk meningkatkan kemampuan dan melakukan pekerjaan lebih baik.

Pelatihan Broadband Learning Center (BLC)

Istilah *Broadband Learning Center* jika setiap susunan kata diartikan dalam Bahasa Indonesia mengandung arti : *Broadband* merupakan sebuah istilah dalam internet yang memiliki arti koneksi internet transmisi data kecepatan tinggi, *Learning* adalah belajar, kemudian *Center* adalah pusat. Jika pengertian tersebut disimpulkan, maka *Broadband Learning Center* adalah pusat belajar yang menggunakan koneksi internet transmisi data dengan kecepatan tinggi. Sedangkan menurut situs resmi Pemerintah Kota Surabaya, yaitu www.surabaya.go.id menyebutkan *Broadband Learning Center (BLC)* merupakan fasilitas pembelajaran IT yang dapat dinikmati oleh masyarakat Surabaya secara gratis.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Simamora (2001:416) “Kinerja merupakan proses dengannya

organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja dilakukan melalui kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu”.

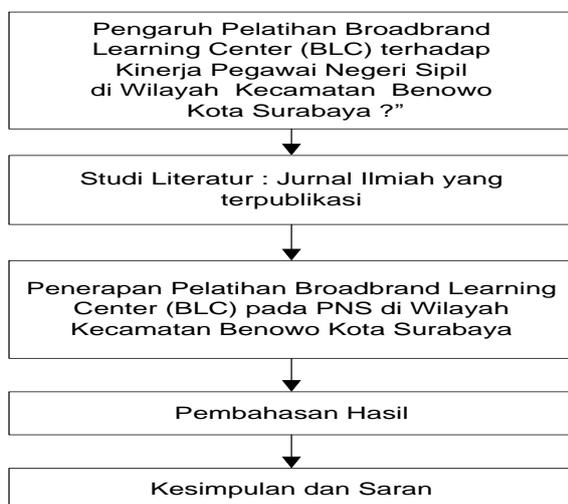
Menurut Gomez (2001:142) ukuran performansi yang bersifat kuantitatif seperti satuan- satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Kriteria-kriteria yang bersifat subyektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerja sama, menghasilkan pengukuran yang kurang konsisten tergantung pada siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan. Komponen utama penilaian kinerja itu adalah sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan;
- 2) *Quality of work*, yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan syarat syarat yang telah ditetapkan.
- 3) *Job knowledge*, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilannya;
- 4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
- 5) *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam unit kerja masing-masing;
- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan;
- 7) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang baru dan memperbesar tanggung jawab;
- 8) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integrasi pribadi.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Tahapan Penelitian

Tahapan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam diagram di bawah ini :



Gambar 3.1 Diagram Tahapan Penelitian

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan Kandangan, Kelurahan Romokalisari, Kelurahan Sememi, Kelurahan Tambak Oso Wilangan dan Kantor Kecamatan Benowo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Wilayah Surabaya Barat sebanyak 82 orang.

2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Arikunto (2002:104) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk sekedar ancer-ancer, apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya berupa penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25% atau lebih tergantung setidak-tidaknya dari :

1. Kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga, dan data
2. Sempit luasnya wilayah pengamanan dari subyek karena hal ini menyangkut banyak dan sedikitnya dan
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti, untuk penelitian yang resikonya besar tentu saja sampel lebih besar akan lebih baik (Arikunto, 2002 : 107)

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang maka tehnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling.

2.4 Metode Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan mengelola data yang telah dikumpulkan dari lapangan atau perpustakaan yang menjadi seperangkat hasil yang baik dalam bentuk penemuan baru maupun dalam pembentukan hipotesis. Untuk mengelola data yang diperoleh dari obyek penelitian maka metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Variabel data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Dengan menggunakan analisis statistik sebagai berikut:

2.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar benar mengukur apa yang diukur.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2) \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien Korelasi antara variabel x dan y

X = pelatihan BLC

Y = Kinerja Pegawai Negeri Sipil

n = jumlah sampel yang diteliti

sumber : Noor (2012:132)

Setelah diketahui dari hasil perhitungan besarnya korelasi yang kemudian dibandingkan dengan table r, maka diputuskan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid

Sumber : Sugiyono (2011:267)
 Dalam uji validitas ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 16 For Windows.

2.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika hasil pengukuran tetap atau nilai nilai yang diperoleh bersifat stabil bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama.

Rumus :

$$R = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r = reabilitas yang dicari

n = jumlah responden

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian skor-skor tiap item

σ^2 = Varians total

Sumber : Noor (2012:130)

Setelah dilakukan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, maka diputuskan dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel.
- Jika *Cronbach Alpha* < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Dalam uji validitas ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 16 For Windows.

2.4.3 Regresi linier sederhana

Regresi sederhana didasarkan hubungan fungsional ataupun satu variable independen dengan satu variable dependen. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variable independen (X) dengan variable dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen apakah nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y' = Variable dependen (nilai yang dipredisikan)

X = Variabel independen

A = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

B = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Sumber : sugiyono (2015:261)

III. PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Menurut

Dwi dalam (Nugroho, 2015:80) dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0,216 Adapun hasil perhitungan melalui **IBM SPSS versi 16 for Windows** terlihat pada tabel berikut ini :

a. Variabel X₁ (Pelatihan BLC)

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Pelatihan BLC (X)

Indikator soal	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
1	0,926	0,216	Valid
2	0,905	0,216	Valid
3	0,886	0,216	Valid
4	0,899	0,216	Valid
5	0,916	0,216	Valid
6	0,929	0,216	Valid
7	0,923	0,216	Valid
8	0,913	0,216	Valid
9	0,912	0,216	Valid
10	0,921	0,216	Valid
11	0,933	0,216	Valid
12	0,917	0,216	Valid

Sumber : Data Diolah Spss Statistik 16

b. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator soal	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
1	0,868	0,216	Valid
2	0,843	0,216	Valid
3	0,872	0,216	Valid
4	0,896	0,216	Valid
5	0,858	0,216	Valid
6	0,856	0,216	Valid
7	0,838	0,216	Valid
8	0,833	0,216	Valid
9	0,856	0,216	Valid
10	0,882	0,216	Valid
11	0,815	0,216	Valid
12	0,916	0,216	Valid

Sumber: Data Diolah IBM Spss Statistik 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi lebih dari r tabel (0,216). Artinya

semua indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel tersebut adalah valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Nilai reliabilitas diperoleh dengan melihat pada kolom Cronbach's Alpha, jika nilai reliabilitas >0,6 maka uji validitas dikatakan reliabel, Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Dwi dalam (Nugroho,2015:83) bahwa reliabilitas kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan 0,80 adalah baik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan computer program *IBM SPSS 16 for Windows*, adapun hasil perhitungan pada tabel berikut ini :

a. Reliabilitas X (Pelatihan BLC)

Table 3
Hasil Uji Reliabilitas

N o	Variabel	Kofisien alpha	Standar reliabilitas	keterangan
1	Pelatihan BLC (X1)	0,982	0,6	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,968	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah IBM Spss Statistik 16

Dari tabel diatas, nilai alpha semua variabel yaitu 0,982 dan 0,968 , penempatan pelatihan BLC dan kinerja lebih besar dari 0,6 dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam variabel bebas dan terikatnya reliabel.

3.3 Regresi Linier Sederhana

Table 4
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Reg	T hitung	Sig.
Pelatihan BLC	0,620	13,073	0,000
Kinerja Pegawai	18,907	8,700	0.000
$R^2 = 0,681$ $R = 0,825$ $Sig = 0,000$ $N = 82$			

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel 5.9 di dapat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 0,620 + 18,907X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Pelatihan BLC

Persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan BLC adalah 0,620 artinya jika X meningkat, maka Y akan berubah 18,907
- Nilai a atau konstanta menunjukkan bahwa apabila tidak ada Pelatihan BLC maka kinerja Pegawai adalah 0,620

Melihat dari persamaan regresi linier sederhana di atas dapat disimpulkan bahwa sekalipun tidak diberikan pelatihan BLC, pegawai akan tetap memiliki kinerja tinggi. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi Pemerintah Kota Surabaya Khususnya Kecamatan dan Kelurahan di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya untuk memikirkan kembali perlu tidaknya memberikan pelayanan pelatihan *Broadband Learning Center* (BLC) untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya.

Berdasarkan pada table 4 dapat diketahui bahwa R² atau koefisien determinasi adalah 0,681 . Hal ini menunjukkan bahwa persamaan tersebut sebanyak 68,1% perubahan nilai Y dipengaruhi oleh Pelatihan BLC sedangkan 31,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar Pelatihan BLC. Faktor lain tersebut menurut teori yang dikemukakan Mangkunegara (2009:13-14) adalah faktor kemampuan (Ability). Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain pelatihan BLC dalam Mangkunegara (2009:14) antara lain faktor individual (kemampuan dan keahlian), latar belakang, demografi, faktor psikologis (persepsi, attitude, personalitas, pembelajaran) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur).

Nilai R atau koefisien korelasi menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa terjadi hubungan atau korelasi yang kuat sebesar 0,825 atau 82,5% antara pelatihan BLC dengan kinerja Pegawai.

Variabel pelatihan BLC dari tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai p-value 0,000 < 0,005 artinya signifikan sedangkan t-hitung 13,073 dari t-tabel 1, 66365 artinya signifikan, sehingga dapat disimpulkan hipotesis nol (Ho) ditolak, yang artinya pelatihan BLC memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan *Broadband Learning Center* (BLC) berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya. Hal ini dikarenakan Pemerintah Kota Surabaya melalui Dinas Komunikasi dan Informatika dengan program pelatihan BLC memberikan instruktur yang mempunyai kompetensi khusus dalam bidang IT, Fasilitas dan kenyamanan saat berlangsung pelatihan BLC, waktu yang sesuai saat rencana awal hingga terlaksananya, metode pelatihan, kesesuaian materi dengan kebutuhan pegawai, sehingga memberikan dorongan agar timbul motivasi mengikuti

Yunni Rusmawati Dj, Nurus Safa'atillah

pelatihan BLC yang pada akhirnya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya.

V. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. PT Rineka Cipta, Jakarta. Blcsurabaya.blogspot.co.id (diakses 20 Februari 2016)

Dessler Garry, 1997. *Human Resources Management*. PT Prenhalindo. Jakarta

Ghozali, Imam 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gomez, Faustino. Cardoko. 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Mangkuprawira, P. 2002. *Kinerja dan Sumber Daya*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta

Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta