



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN PESISIR SELATAN

SKRIPSI



RESKI HELFINDO
07 152 007

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2012

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

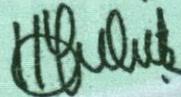
Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : RESKI HELFINDO
No. BP : 07152 007
Program Studi : Strata Satu (S-1)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pesisir Selatan

Telah diuji dan disetujui skripsinya melalui seminar hasil skripsi jurusan Manajemen yang diadakan tanggal 10 Januari 2012 dan disetujui oleh Pembimbing Skripsi.

Padang, 24 Januari 2012

Pembimbing,



Hendra Lukito, SE, MM
NIP. 197106242006041007

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Prof. Dr. H. Syafruddin Karimi, SE, MA
NIP. 195410091980121001

Dr. Harif Amali Rival, SE, M.Si
NIP. 197102211997011001

	No. Alumni Universitas	RESKI HELFINDO	No. Alumni Fakultas
	a).Tempat/Tgl Lahir: Painan/ 25 Mei 1989 b). Nama Orang Tua: Hilmarhaen, SH (Papah) dan Farida Ahmad, BA (Mamah) c). Fakultas: Ekonomi d). Jurusan: Manajemen e). No. BP: 07152007 f) Tgl Lulus: 10 Januari 2012 g). Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 3.19 i) Lama Studi : 4 Tahun 4 Bulan j). Alamat Orang Tua : Jln. Koto Tinggi No.23 Painan Utara, Kabupaten Pesisir Selatan (25611)		

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN PESISIR SELATAN

Skripsi S1 oleh Reski Helfindo Pembimbing Hendra Lukito, SE, MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pesisir Selatan. Ruang Lingkup penelitian ini membahas tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan hipotesis diduga adanya pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh/sensus* dengan menggunakan kuisioner yang diberikan kepada 39 orang pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan. Metode pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Dalam analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir selatan. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BKD kabupaten Pesisir Selatan.

Kata kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal :10 Januari 2012

Abstrak telah disetujui oleh penguji:

Tanda Tangan			
Nama Terang	Hendra Lukito, SE,MM	Dr. Vera Pujani, SE, M.Tech	Dra.Laura Syahrul, MBA

Mengetahui ,
Ketua Jurusan Manajemen:

Dr.Harif Amali Rivai, SE, M.Si

Nip. 197102211997011001

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas Andalas dan mendapat nomor Alumnus:

	Petugas Fakultas/ Universitas	
Nomor Alumni Fakultas:	Nama	Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas:	Nama	Tanda Tangan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Sungguhnya sudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap
(Q.S. Al-Insyirah 5-8)*

Alhamdulillah ya ALLAH...

Karena Mu...

***Awal dari perjalananku kini berubah tak lagi hanya mimpi
Kau beri aku kesempatan untuk membahagiakan
Keluarga yang ku cintai dan menyayangiku
Papah dan mamah ku tercinta
Walaupun ku sadari perjuanganku belum usai
Tujuan akhirku belum tercapai
Yang hari ini merupakan awal dari semua pencarianku..***

***Ribuan ucapan terima kasih ini mungkin
Tidak akan mampu untuk mewakili rasa ini
Terimalah persembahan ini..
Dengan tulus ananda dedikasikan
Untuk papah dan mamah tersayang***

Mamah..

***Terimakasih atas segala yang telah mamah berikan
Mulai dari hal terkecil, mungkin semua itu
Tidak akan sanggup dibalas hanya dengan sebuah
Karya ini..
Namun izinkan ananda memberikan sedikit atas
Sebuah perjuangan 4 tahun yang telah ananda
Laksanakan***

Papah..

***Terimakasih atas segala yang telah papah berikan..
Semua itu tak akan mampu ananda bayar hanya
Dengan sebuah karya ini..
Perhatian, semangat dan ketulusan papah dalam
Memberikan motivasi..
Semuanya tak akan sanggup ananda bayar..***

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT pemilik semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah – Nya berupa kehidupan, kesehatan, kelapangan waktu dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pesisir Selatan”**

Skripsi ini merupakan karya tulis ilmiah yang telah melibatkan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain:

1. Bapak **Prof. Dr. H. Syafruddin Karimi, SE, MA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
2. Bapak **Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si** selaku Ketua Jurusan manajemen.
3. Ibu **Dr. Vera Pujani, SE, M.Tech** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen dan bertindak sebagai penguji dalam seminar hasil dan memberikan masukan untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.
4. Bapak **Hendra Lukito, SE, MM** selaku Kepala Program Studi Manajemen dan sebagai pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan nasehat serta motivasi kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu **Dra. Laura Syahrul, MBA** yang bertindak sebagai penguji dalam seminar hasil dan memberikan masukan untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.
6. Bapak **Drs. Arrizal, M.Si** sebagai Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan kepada penulis selama masa kuliah
7. Dengan penuh rasa hormat, cinta dan sayang penulis mengucapkan yang sedalam-dalamnya kepada keluarga, spesial *my beloved parents* Papah tercinta Hilmarhaen, SH dan *my angel and my hero in my heart*, wanita pemilik pelukan terhangat yang selalu menenangkanku dan penyejuk hatiku di kala gundah ku mamah tercintaaaa Farida Ahmad, BA atas doa, dukungan, motivasi dan pengorbanan yang begitu besar yang tiada henti-hentinya.
8. Sahabat-sahabat ku sepanjang waktu chindy, ayu, ulfa, caca, pela dan yani terimakasih telah memberikan keceriaan dihari-hari ku, kesabaran mendengarkan keluh kesahku, perjuangan kita masih panjang,,, semangat dan sukses buat kita
9. *My lovely friends* Rezi, Ani, Ima, Zizi dan Anggun,, wahhhh akhirnya semua perjuangan selama kuliah membuahkan hasil,,, terimakasih saat-saat terindah yang kalian berikan selama kuliah yang pernah kita lewati bersama, semoga kenangan yang kita buat menjadi kenangan terindah dimasa mendatang..
10. Teman-teman Manajemen 07 terutama Manajemen ganjil 07 gazebooo... saat-saat terindah yang kita lalui selama kuliah tak kan bisa dilupakan, terimakasih..
11. *My boy* yang superrrrr nyebelin tapi ngangenin Ramadhan Prasetya, terimakasih telah mengajarkanku pendewasaan dan kesabaran, semoga kita sama-sama sukses untuk masa depan kita yang cerah.. Amin

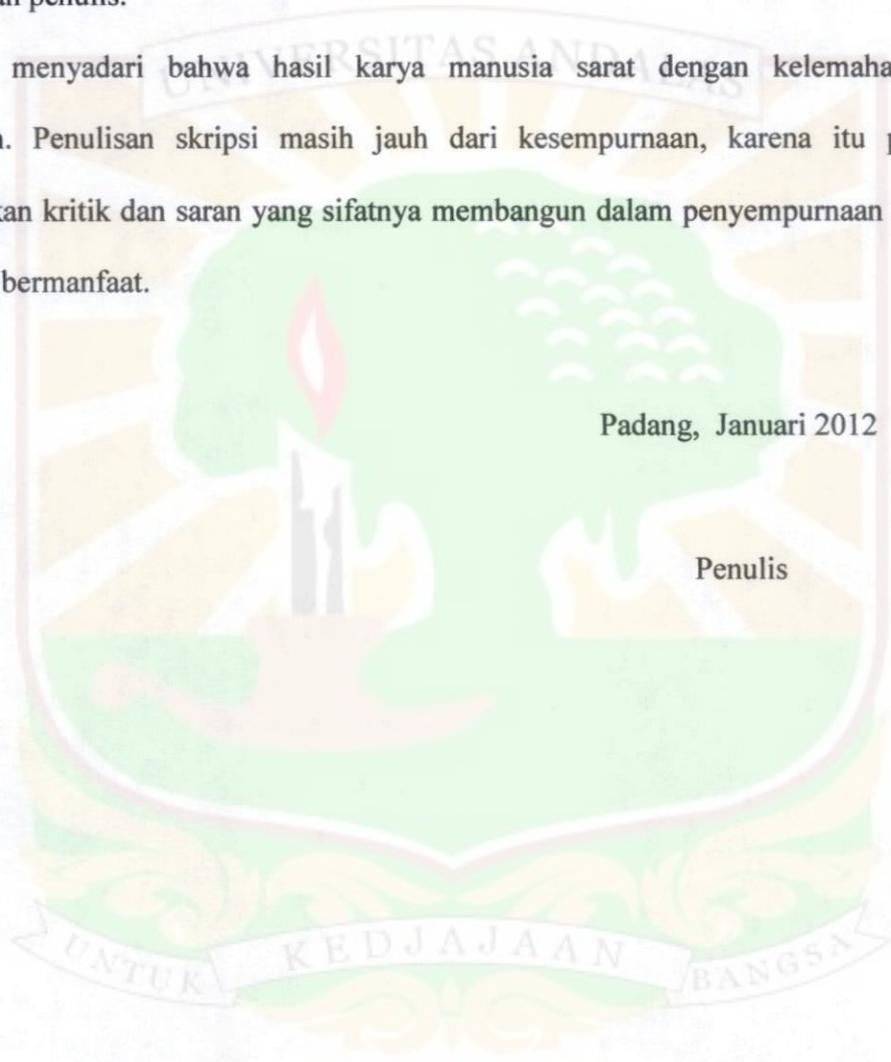
12. Bapak dan Ibu Pengajar di Jurusan Manajemen atas didikan dan ilmu yang telah diberikan kepada penulis.

13. Seluruh civitas akademika di Fakultas Ekonomi terutama staf Biro Manajemen (Buk Minda, Pak Yaldi, Bang Frengki) yang telah membantu untuk keperluan kuliah penulis.

Penulis menyadari bahwa hasil karya manusia sarat dengan kelemahan dan keterbatasan. Penulisan skripsi masih jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dalam penyempurnaan skripsi ini, semoga bermanfaat.

Padang, Januari 2012

Penulis



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	8
1.6. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10

2.1.2	Visi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2.2	Pendidikan	12
2.2.1	Pengertian Pendidikan	12
2.2.2	Tujuan Pendidikan	14
2.2.3	Ruang Lingkup Pendidikan	15
2.2.4	Jenjang Pendidikan	18
2.3	Pelatihan	20
2.3.1	Pengertian Pelatihan	20
2.3.2	Tujuan Penelitian	21
2.3.3	Alasan pentingnya diadakan pelatihan	24
2.3.4	Manfaat Pelatihan	25
2.3.5	Bentuk Pelatihan	28
2.4	Pendidikan dan Pelatihan	30
2.4.1	Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan	31
2.5	Kinerja Pegawai	33
2.5.1	Pengertian Kinerja	33
2.5.2	Kriteria Kinerja	34

2.5.3 Penilaian Kinerja	35
2.6 Penelitian Terdahulu	37
2.7 Kerangka Konseptual Penelitian	39
2.8 Hipotesis	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	42
3.2 Populasi dan Sampel	42
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	43
3.3.1 Pengukuran Variabel	43
3.3.1.1 Latar Belakang Pendidikan.....	43
3.3.1.2 Pelatihan	43
3.3.1.3 Kinerja Pegawai	44
3.4 Jenis data yang digunakan	46
3.4.1 Data Primer	46
3.4.2 Data Sekunder	46
3.5 Metode Pengumpulan Data	46
3.6 Metode Analisis Data	47
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	48

3.6.1.1 Uji Validitas	48
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	49
3.6.2 Pengujian Hipotesis	49
3.6.2.1 Analisa Regresi Linear Berganda	49
3.6.2.2 Koefisien Determinasi	50
3.6.2.3 Koefisien Korelasi	50
3.6.2.4 Pengujian Hipotesis	50

BAB IV GAMBARAN UMUM ORGANISASI

4.1 Sejarah singkat BKD Kabupaten Pesisir Selatan	52
4.2 Visi dan Misi BKD Kabupaten Pesisir Selatan	53
4.2.1 Visi	53
4.2.2 Misi	54
4.3 Tujuan dan Sasaran	55
4.3.1 Tujuan	55
4.3.2 Sasaran	55
4.4 Strategi	55
4.5 Tugas Pokok dan Fungsi	56
4.6 Struktur Organisasi	57

BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisa	64
5.1.1 Penyebaran Kuisisioner	64
5.1.2 Profil Responden	64
5.1.3 Pengujian Instrumen	69
5.1.3.1 Uji Validitas	69
5.1.3.2 Uji Realibilitas	71
5.1.4 Analisa Deskriptif	72
5.1.4.1 Latar Belakang Pendidikan	72
5.1.4.2 Pelatihan	76
5.1.4.3 Kinerja Pegawai	79
5.1.5 Analisa regresi Linear Berganda	85
5.1.6 Pengujian Hipotesis	86
5.1.6.1 Uji t	86
5.1.6.2 Uji F	88
5.1.6.3 Koefisien Determinasi	88
5.1.6.4 Koefisien Korelasi	89
5.2 Pembahasan	90

BAB VI PENUTUP

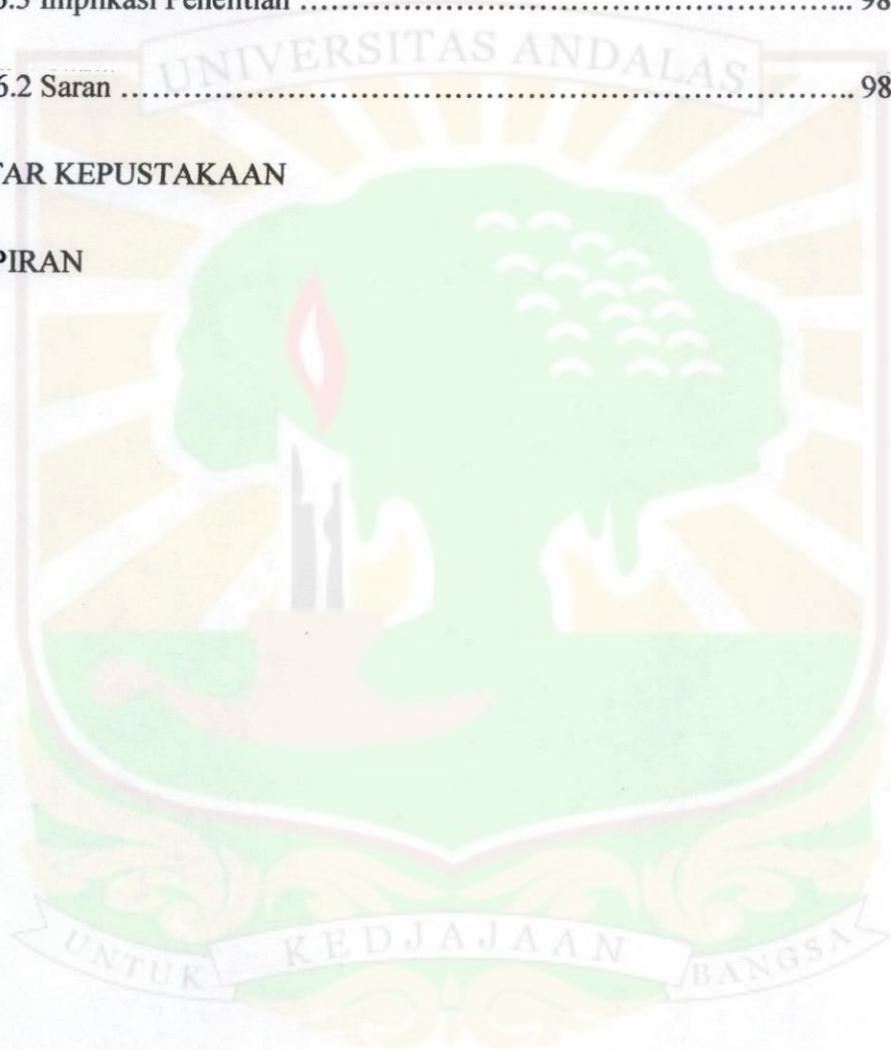
6.1 Kesimpulan 97

6.3 Implikasi Penelitian 98

6.2 Saran 98

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN



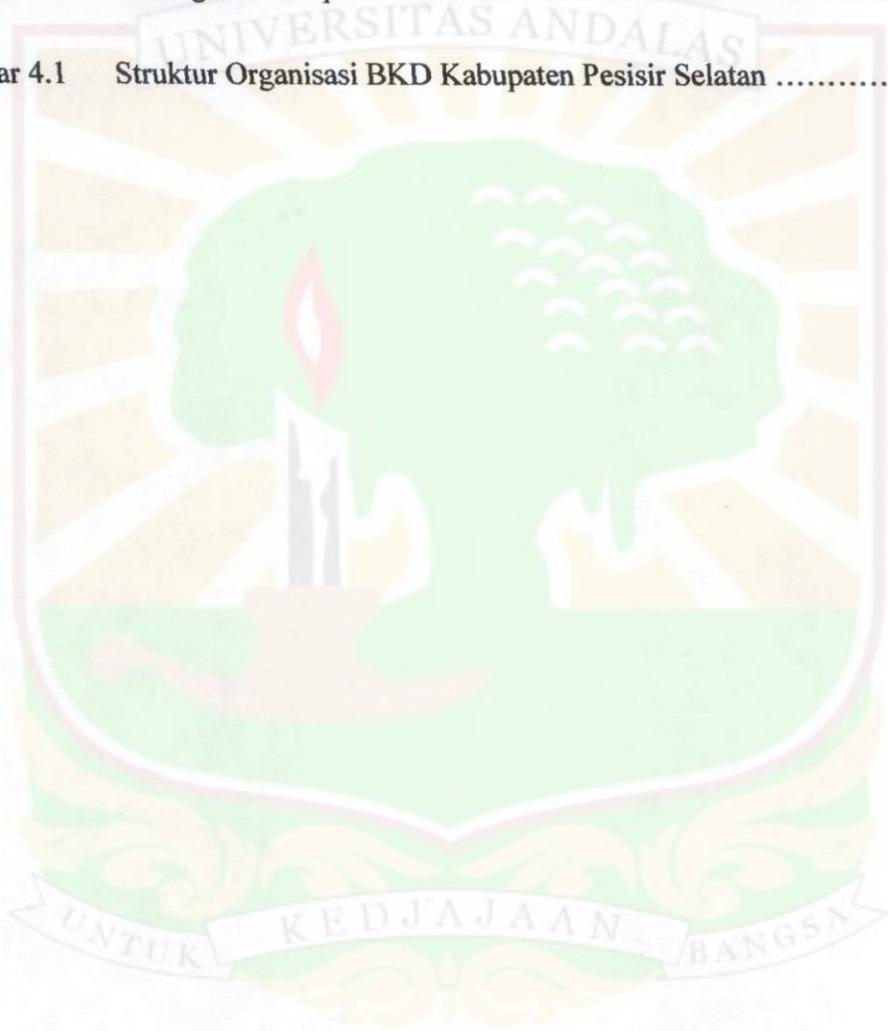
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel	45
Tabel 5.1	Hasil Penyebaran Kuisisioner	64
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/ Usia	65
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	66
Tabel 5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 5.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	67
Tabel 5.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 5.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	69
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas variabel Pendidikan, pelatihan kerja, dan kinerja pegawai	70
Tabel 5.10	Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 5.11.1	Persepsi Responden tentang Latar belakang Pendidikan	73
Tabel 5.11.2	Persepsi Responden tentang kesempatan mengikuti belajar formal yang lebih tinggi	74

Tabel 5.11.3	Persepsi Responden tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja responden	75
Tabel 5.11.4	Persepsi Responden tentang tingkat pendidikan akhir	76
Tabel 5.12	Persepsi Responden tentang pelatihan kerja pegawai	77
Tabel 5.13.1	Persepsi Responden tentang kuantitas kerja	80
Tabel 5.13.2	Persepsi Responden tentang ketepatan waktu	81
Tabel 5.13.3	Persepsi Responden tentang kehadiran dan ketepatan waktu	82
Tabel 5.13.4	Persepsi Responden tentang tanggung jawab pegawai	83
Tabel 5.13.5	Persepsi Responden tentang kerjasama dengan orang lain	84
Tabel 5.14	Rangkuman Analisa Regresi Linear Berganda	86
Tabel 5.15	Hasil Analisa Uji t	87
Tabel 5.16	Hasil Uji Anova	88
Tabel 5.17	Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	89

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian40
- Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKD Kabupaten Pesisir Selatan 59



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) bagi organisasi, baik privat maupun publik memiliki posisi sangat penting. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Pengelolaan SDM sebaiknya tidak hanya dilakukan secara administratif semata, tetapi yang lebih *urgen* justru bagaimana suatu organisasi akan mampu mengembangkan potensi SDM supaya lebih potensial dan berkualitas. Sedangkan kompetensi merupakan kewenangan bagi setiap individu untuk melakukan tugas sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan ketrampilan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuannya.

Merekrut dan memilih pegawai yang berpotensi tidaklah menjamin pegawai akan bekerja secara efektif, hal ini bisa terjadi karena kurangnya pengetahuan dan informasi mereka akan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Untuk itu organisasi perlu melakukan pendidikan dan pelatihan, guna memberikan pengetahuan pada pegawainya akan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian menciptakan dan mendapatkan kinerja berkualitas dan profesional dalam bidangnya.

Tanpa adanya usaha-usaha untuk mengembangkan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, baik dalam segi pengetahuan, karir maupun kemampuan maka kinerja pegawai berjalan ditempat dan tidak menjalani kemajuan sehingga organisasi juga akan sulit mencapai tujuannya.

Kenyataan ini menuntut, bahwa setiap organisasi sangat membutuhkan adanya SDM yang punya kompetensi dibidangnya, dan berkinerja tinggi, karena manusia adalah pelaksana yang merupakan faktor esensial dalam penyelenggaraan pemerintah daerah. Pentingnya faktor ini karena manusia merupakan subyek dalam setiap aktivitas pemerintahan, manusialah yang merupakan pelaku dan penggerak proses mekanisme dalam pemerintahan. Sehingga bila tenaga kerja/manusia yang digunakan dalam kemampuan terbatas maka produktivitas juga akan terbatas seiring dengan kemampuan dan kualitas yang dimilikinya.

Kinerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan merupakan kunci produktivitas, karena kinerja adalah merupakan hasil dari pegawai yang didukung oleh sumber daya lainnya dan secara bersama-sama akan membawa hasil akhir bagi tujuan organisasi.

Oleh karena itu, pengelolaan SDM dengan pola pengembangan SDM berbasis kompetensi harus dilakukan agar dapat memberikan keberhasilan organisasi. Dalam organisasi publik SDM yang berperan adalah aparatur negara, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di berbagai instansi pemerintahan.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pesisir Selatan merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan, sesuai visi BKD itu sendiri yaitu handal dalam menyiapkan Aparatur yang berkualitas dan professional, dan dengan misi pengadaan pegawai negeri sipil (PNS) sesuai kebutuhan, pembinaan dan pengembangan aparatur dan pelayanan administrasi kepegawaian. Dalam hal ini BKD bertanggung jawab terhadap kemajuan dan pengembangan kualitas pendidikan PNS di Kabupaten Pesisir Selatan, hal ini terlihat dari sasaran dan tujuan BKD itu sendiri yaitu

terwujud dan tersedianya PNS yang berkualitas, terwujudnya pembinaan karir PNS dan tersedianya penyusunan formasi. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah secara efektif 1 januari 2001, pengelolaan kepegawaian PNS dilakukan oleh masing-masing dinas/ kantor yang secara hirarki disesuaikan dengan keberadaan departmen masing-masing (BKD Kabupaten Pesisir Selatan, 2010).

Pada prinsipnya pengelolaan PNS waktu itu (sebelum otonomi) diatur secara sentralistik mulai sejak rekrutmen, penempatan, pembinaan sampai dengan pensiun. Dengan pemberlakuan undang-undang tersebut, telah memberikan peluang yang lebih leluasa kepada daerah khususnya BKD Kabupaten Pesisir Selatan, dalam menata manajemen kepegawaiannya sesuai dengan formasi dan kualifikasi yang dibutuhkan di Kabupaten Pesisir Selatan. BKD Kabupaten Pesisir Selatan dari tahun 2001 s/d tahun sekarang di era otonomi daerah secara bertahap membenahi manajemen kepegawaian dengan langkah-langkah sebagai berikut: pendataan ulang PNS, kualifikasi PNS, Rekrutmen PNS, Penegakan disiplin PNS, pembinaan kepegawaian dan tata usaha kepegawaian (BKD Kabupaten Pesisir Selatan, 2010).

Berdasarkan hasil pendataan ulang tersebut, disadari sepenuhnya bahwa kualifikasi PNS di Pesisir Selatan tidak seimbang, kenyataan ini menimbulkan kebijakan pimpinan daerah untuk menentukan prioritas keilmuan yang menjadi perhatian untuk dikembangkan kedepan, melalui pemberian tugas belajar kepada PNS yang dibiayai melalui APBD peningkatan sumber daya aparatur (BKD Kabupaten Pesisir Selatan, 2010).

Disamping itu, sehubungan dengan pelaksanaan otonomi daerah yang dimaksud, banyak masalah-masalah yang secara umum dihadapi daerah berkaitan

dengan kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Daerah, antara lain adalah masih kurangnya sumber daya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas di daerah, ini ditandai dengan jumlah tenaga-tenaga PNS yang kompeten masih sedikit yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai di daerah.

Selanjutnya, masalah penempatan kerja serta penetapan pegawai dalam jabatan, yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini ditandai dengan kenyataan bahwa faktor latar belakang pendidikan, kompetensi dan penguasaan bidang tugas, belum menjadi faktor utama dalam proses penempatan dimaksud. Kemudian, masalah lain yang juga dihadapi oleh daerah ialah, adanya ketidakjelasan dalam pembagian tugas antara pegawai atau bidang-bidang tugas tertentu, hal ini terjadi karena masih kurangnya PNS yang memiliki kemampuan yang baik dalam bidang tugasnya serta kualitas, selain itu ada Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai banyak waktu luang karena bidang tugasnya tidak terlalu dikuasainya, hal ini secara umum akan berdampak pada kinerja PNS yang menjadi tidak efektif dan efisien.

Selanjutnya, proses pengembangan/pelatihan sumber daya PNS daerah yang belum dilaksanakan secara maksimal, membuat produktivitas kerja PNS tidak optimal yang berdampak pada rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kinerja PNS secara menyeluruh.

Oleh karena itu diharapkan pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dibidang masing-masing. Masalah keterampilan dan kemampuan pegawai merupakan faktor yang sangat penting agar mereka dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan di lingkungan tempat mereka bertugas.

Dengan kata lain pelatihan adalah suatu bentuk investasi jangka pendek, atau untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang atau lebih beorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan (Siagian 1999:183). Oleh karena itu BKD merupakan suatu sarana yang diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Kabupaten Pesisir Selatan.

Dalam penerimaan karyawan, kualifikasi pekerja yang di butuhkan untuk memangku suatu jabatan, seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Secara umum dapat dikatakan, pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenis-jenis dan pendidikan seorang pegawai yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan (Siagian :1999).

Untuk menunjang kualitas pekerjaan selain pendidikan, diperlukan juga adanya pelatihan. Pelatihan atau *training* bagi para pegawai diberikan oleh organisasi, dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan atau gap antara kondisi faktual, dari kinerja pegawai terhadap tuntunan ideal standar kinerja jabatan, yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu.

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan organisasi/instansi yang bersangkutan (Nitisemito, 1998). Pemberian pelatihan ditujukan, agar para

pegawai dapat menguasai pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga terwujudlah efisiensi dan efektifitas, dalam pelaksanaan tugasnya. Melalui pelatihan ini juga organisasi/instansi dapat memiliki pegawai kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pelatihan yang merupakan proses berlanjut, karena muncul kondisi baik dari perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Mengantisipasi adanya perkembangan-perkembangan lain mendorong organisasi/instansi untuk menyusun program pelatihan kerja.

Jadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia yang berada di sektor pemerintahan, turut bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasional. Sehingga kedudukan dan peranan PNS sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintah dalam rangka pembangunan. Dengan demikian jelaslah, bahwa latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai peranan penting bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mencoba membahas masalah sumber daya manusia yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan kaitannya dengan kinerja pegawai dalam sebuah penelitian yang berjudul, **PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKD KABUPATEN PESISIR SELATAN.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Pesisir Selatan ?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Pesisir Selatan ?
3. Bagaimanakah pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Pesisir Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

A. Bagi Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa di dalam menuntut ilmu di Universitas Andalas untuk menunjang perkembangan ilmu pengetahuan.

B. Bagi Praktisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan/ instansi agar meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor Pendidikan dan pelatihan kerja.

C. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pentingnya faktor pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan penelitian ini nantinya lebih terfokus dan terarah sesuai dengan judul, maka dalam penelitian ini hanya membahas hal-hal yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan yakni pendidikan dan pelatihan kerja dan kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara umum pembahasan dari penelitian yang akan dilakukan ini terdiri dari 6 bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Merupakan bab pendahuluan yang didalamnya terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan serta sistematika penulisan.

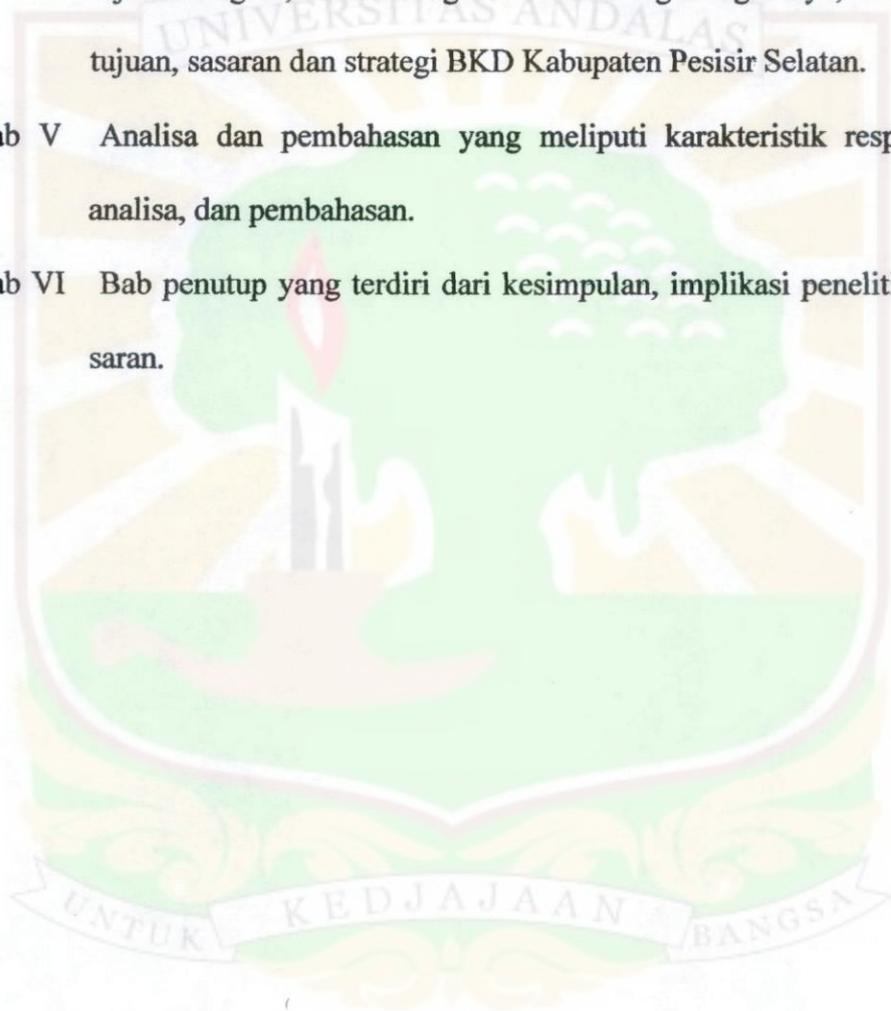
Bab II Merupakan landasan teori yang menjelaskan tentang konsep manajemen sumber daya manusia, konsep pendidikan, konsep pelatihan kerja dan konsep kinerja pegawai.

Bab III Menjelaskan tentang metodologi penelitian yang akan digunakan untuk menganalisa masalah, bab ini berisi penjelasan mengenai data yang digunakan yaitu jenis data, definisi operational variabel dan metode pengumpulan data.

Bab IV Membahas tentang gambaran umum BKD kabupaten Pesisir Selatan, sejarah singkat, struktur organisasi serta tugas-tugas nya, visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

Bab V Analisa dan pembahasan yang meliputi karakteristik responden, analisa, dan pembahasan.

Bab VI Bab penutup yang terdiri dari kesimpulan, implikasi penelitian dan saran.



MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah pekerjaan manajemen sumber daya manusia, sedangkan menurut Dessler (1986) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah:

Aktivitas organisasi dalam menerapkan konsep-konsep dan teknik-teknik analisis jabatan, perencanaan pegawai, perekrutan pegawai, seleksi pegawai, orientasi pegawai, pelatihan pegawai, pemberian gaji, pemberian insentif finansial, pemberian tunjangan, kualitas kehidupan kerja, penilaian prestasi kerja dan manajemen karier pegawai untuk mencapai visi dan tujuan organisasi.

2.1.2 Visi Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Dessler (1986) visi (filosofi) manajemen sumber daya manusia adalah manajer perlu memotivasi pegawai. Dengan kata lain, visi (filosofi) manajemen sumberdaya manusia adalah manajer perlu menciptakan pegawai yang profesional, sejahtera, memiliki prestasi kerja tinggi dan memiliki karir yang cemerlang.

Dengan menerapkan hukum Motivasi ini, maka manajer SDM mengelola atau memotivasi seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu:

1. Kemampuan kerja (profesional)

Manajer sumberdaya manusia harus memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan kerja untuk mengerjakan pekerjaan. Dengan kata lain, manajer sumber daya manusia harus mengetahui pekerjaan yang dikerjakan pegawai akan memperoleh imbakannya. Oleh karena itu untuk memperoleh pegawai yang memiliki kemampuan kerja

(profesionalisme) maka manajer sumberdaya manusia harus menerapkan konsep dan teknis analisis jabatan, perencanaan pegawai, perekrutan pegawai, seleksi pegawai, orientasi pegawai dan pelatihan pegawai.

2. Kemauan kerja (imbalan kerja atau kompensasi)

Manajer sumberdaya manusia harus memastikan bahwa pegawai tersebut memiliki kemauan kerja untuk mengerjakan pekerjaan. Dengan kata lain, manajer sumberdaya manusia harus mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan pegawai dan menggunakan kebutuhan-kebutuhan itu sebagai imbalan kerja (kompensasi). Oleh karena itu untuk memperoleh pegawai yang memiliki kemauan kerja maka manajer sumberdaya manusia harus menerapkan konsep dan teknik pemberian gaji, insentif finansial, tunjangan dan kualitas kehidupan kerja.

Dalam memeriksa motivasi kerja manajer sumberdaya manusia harus memeriksa motivasi kerja pegawai sebagai hasil usaha dalam memimpin atau memotivasi pegawai (memeriksa motivasi kerja pegawai, artinya memeriksa kemampuan kerja dan kemauan kerja) dan kemudian berusaha mengambil kebijakan untuk memperbaiki motivasi kerja. Oleh karena itu manajer SDM harus menerapkan konsep dan teknik penilaian prestasi kerja dan manajemen karir.

2.1.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif, sekalipun belum menjamin bahwa para pegawai baru serta merta dapat melaksanakan tugas

dengan memuaskan. Artinya para pegawai baru itu masih memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka (Siagian, 1999).

Para pegawai yang sudah berpengalamanpun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Belum lagi kalau seseorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru. Tidak mustahil ada kebiasaan-kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu dihilangkan (Siagian, 1999).

Dengan kata lain, kemampuan pegawai baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan tertentu belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas. Disinilah letak pentingnya pengembangan sumber daya manusia (Siagian, 1999).

Dari beberapa konsep manajemen sumberdaya manusia diatas jelaslah bahwa penelitian ini merupakan bagian dari manajemen sumberdaya manusia dimana Pendidikan dan pelatihan merupakan pengembangan pegawai yang terdapat dalam kemampuan kerja manajemen sumberdaya manusia dan hal tersebut penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.2 Pendidikan

2.2.1 Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tentang sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut :

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.

Menurut Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang (1995): Pendidikan adalah usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (panca indera serta keterampilan-keterampilan). sedangkan menurut Achmad (1982): Pendidikan itu merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang sistem pendidikannya senantiasa berbeda dan berubah-ubah, dari masyarakat yang satu kepada masyarakat yang lain.

Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh Jhon S. Brubacher yang dikutip Sumitro (1998) menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kekapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nitisetimo (1998) yang dimaksud dengan pendidikan adalah:

Sesuatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia akan belajar untuk berfikir sendiri dan mendorong untuk mengembangkan kemampuan dasar yang ada padanya sedangkan latihan adalah pembinaan karyawan, ketangkasan (*skill building*) dalam melaksanakan tugas.

Menurut Sondang (1999) mengemukakan bahwa:

Pendidikan adalah investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang atau lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan.

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala sesuatu usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Melalui pendidikan juga tujuan-tujuan pembangunan yang diturunkan dari pilihan-pilihan nilai yang menyimpan martabat dan kemanusiaan dapat diimplementasikan. Proses belajar mengajar di perguruan tinggi akan membekali mahasiswa dengan ilmu pengetahuan, pemahaman dan keterampilan teknis sesuai dengan bidangnya. Namun melihat kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja ternyata yang dibutuhkan bukan hanya penguasaan ilmu tetapi juga keterampilan yang lain diantaranya kecerdasan emosional.

2.2.2 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Merupakan suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh Sumitro (1998:60).

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat menurut (Tirtarahardja dan Sulo, 1994) yaitu:

1. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila
2. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
3. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
4. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus

2.2.3 Ruang Lingkup Pendidikan

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya dibagi menjadi pendidikan formal/sekolah dan pendidikan non formal/luar sekolah.

Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang mengemukakan tentang pembagian pendidikan tersebut sebagai berikut :

1. Pendidikan informal, ialah pendidikan yang diperoleh seseorang dirumah dalam lingkungan keluarga.
2. Pendidikan formal, ialah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu.
3. Pendidikan non formal

Menurut Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 2 tahun 1989 pasal10) mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas :

1. Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi
2. Pendidikan Luar Sekolah terbagi atas:
 - a. Pendidikan Non Formal. Mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A.
 - b. Pendidikan informal. Mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah diradio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah.

Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting peranannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal.

Meskipun pendidikan informal mempunyai peranan yang sangat penting tetapi didalam penelitian ini tidak mencantumkan sebagai salah satu faktor penunjang kinerja. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam mengidentifikasi datanya, sehubungan dengan kompleks dan luasnya cakupan bentuk pendidikan informal. Dalam penelitian ini yang menjadi bahasan dalam deskripsi teoritik adalah dibatasi pada pendidikan formal dan informal.

Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang sekolah dasar sampai perguruan tinggi (Tirtarahardja dan Sulo, 1994).

Ciri-ciri pendidikan formal menurut Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang adalah sebagai berikut :

1. Adanya penjenjangan
2. Program untuk tiap jenis sekolah dasar diatur secara formal
3. Cara atau metode mengajar disekolah juga formal
4. Penerimaan murid
5. Homogenitas murid
6. Jangka waktu
7. Kewajiban belajar
8. Penyelenggaraan
9. Waktu belajar

10. Uniformitas.

Dari uraian diatas jenjang persekolahan atau tingkat-tingkat yang ada pada pendidikan formal dimengerti bahwa pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu setiap jenjang atau tingkat pendidikan itu harus dilaksanakan secara tertib, dalam arti tidak bisa terbalik penempatannya. Setiap jenjang atau tingkatan mempunyai tujuan dan materi pelajaran yang berbeda-beda. Perbedaan luas dan kedalaman materi ajaran tersebut jelas akan membawa pengaruh terhadap kualitas lulusannya, baik ditinjau dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap maupun kepribadiannya.

Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal adalah sebagaimana yang terjadi di sekolah, yang diselenggarakan secara teratur, sistematis dan mengikuti berbagai syarat dan peraturan yang ditentukan oleh pemerintah, kecuali pendidikan formal mengenal adanya jenjang dan berbagai jenis pendidikan, yaitu jenjang pendidikan dasar, menengah dan tinggi, jenis pendidikan umum, kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan akademik dan professional.

Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Gunawan (1995) adalah :

Semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa diluar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti; kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.

Sedangkan menurut Tirtarahardja dan Sulo (1994) pendidikan informal adalah : Pendidikan non formal sebagai mitra pendidikan formal semakin hari

semakin berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat dan ketenagakerjaan.

Dalam jaman teknologi seperti sekarang, ini dimana perubahan sering terjadi dengan cepat maka tingkatan kualitas kerja perlu disesuaikan dengan penggunaan alat-alat modern dan sistem kerja teknologi baru. Dengan adanya hal tersebut maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk memajukan dan mengembangkan kemampuan serta kecakapan pegawai, agar tiap-tiap pegawai didalam menjalankan tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Penyesuaian dan peningkatan kemampuan atau produktivitas seperti itu biasanya lebih efektif dilakukan melalui pendidikan non formal. Pendidikan non formal inilah yang paling efektif untuk menjembatani gap antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang saat ini terjadi.

2.2.4 Jenjang Pendidikan

Adapun jenjang pendidikan terbagi atas tiga menurut (Tirtarahardja dan Sulo, 1994) yaitu:

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau setahun pendidikan yang sederajat.

Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

2. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institute atau universitas.

Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir kearah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga Negara serta memudahkan bagi pengembangan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan atau suatu organisasi maka diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kualitas SDM agar dapat mengerjakan tugas dengan baik atau dengan kata lain meraih prestasi kerja yang lebih baik. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengikut sertakan pegawai dalam program pelatihan.

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih (Aldrien, 2010).

Menurut Matutina dalam Nurhalis (2007):

Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan keahlian, aturan, konsep dan sikap yang menghasilkan peningkatan kesesuaian antara karakteristik pegawai dengan employment requirement (persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai).

Menurut Flipppo dalam Nurhalis (2007) mengemukakan bahwa:

Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job. artinya bahwa pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu kerjaan tertentu.

Menurut Handoko dalam Wahyuni (2010) mengemukakan bahwa:

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan organisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dari beberapa pendapat tentang definisi pelatihan diatas, dapat diartikan bahwa pada intinya tujuan dilakukannya pelatihan untuk meningkatkan prestasi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan serta sikap.

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi atau perusahaan adalah para pegawai dapat menguasai pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para pegawai.. Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan organisasi karena dapat meningkatkan pengetahuan para pegawai atas budaya dan pasang luar, membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu pegawai untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas dan pelatihan dapat mempersiapkan pegawai untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya terutama dengan kaum minoritas dan para pegawai.

Adapun tujuan-tujuan itu menurut Simamora (2004:276) adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki Kinerja
2. Memuthakirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan
4. Membantu memecahkan masalah operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Tujuan umum dari pelatihan menurut Aldrien (2010):

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Menurut Aldrien (2010) pada umumnya disepakati paling tidak terdapat tiga bidang kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan proses manajemen yaitu:

- a. Kemampuan teknis (*technical and skill*), kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
- b. Kemampuan social (*human atau social skill*), kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan konseptual (*conceptual skill*) yaitu: kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing kedalam bidang operasi secara menyeluruh.

Menurut Casio dalam Nurhalis (2007) tujuan perusahaan atau organisasi melaksanakan pelatihan bagi pegawainya adalah agar pegawai dalam situasi kerjanya dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan.

Disamping Menurut Luthan yang dikutip Nurhalis (2007) mengatakan bahwa tujuan dilaksanakannya pelatihan bagi para pegawai adalah : Untuk meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi, mengurangi kerusakan, mengurangi kecelakaan kerja dan sebagai balas jasa bagi karyawan.

Menurut Dessler yang dikutip Nurhalis (2007): Pelatihan memberikan karyawan baru atau lama suatu keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Tujuan-tujuan tersebut diatas tidak dapat dilaksanakan atau dicapai, kecuali apabila pimpinan menyadari akan pentingnya latihan yang sistematis dan karyawan-karyawan sendiri percaya bahwa mereka akan memperoleh keuntungan, karena pelaksanaan program pelatihan dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi dalam hal peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku yang tercermin dalam sikap dan disiplin. Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian atau evaluasi atas pelaksanaan pelatihan tersebut. Untuk menghasilkan pelatihan yang efektif dan mencapai sasaran maka yang harus diperhatikan adalah bagaimana proses dan pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Pelaksanaan pelatihan harus dirancang dengan baik dan dengan pendekatan yang sistematis, sehingga dapat mencapai tujuan dan penyediaan informasi kepada para peserta pelatihan mengenai strategi maupun proses-proses yang mengarah pada

keberhasilan didalam pelaksanaan pelatihan. Maka jelaslah bahwa tujuan pengembangan pegawai jelas bermanfaat atau berfungsi baik bagi organisasi maupun pegawai sendiri.

2.3.3 Alasan pentingnya diadakan pelatihan

Menurut Aldrien (2010), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

1. Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan-peubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan perubahan dalam tekhnologi proses seperti munculnya tekhnologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan unyuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan asset berupa modal yang memiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
4. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan

pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

2.3.4 Manfaat Pelatihan

Menurut Aldrien (2010), batasan tentang manfaat nyata yang dapat diperoleh dengan adanya program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi/perusahaan terhadap karyawannya, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan rasa puas karyawan
2. Pengurangan pemborosan
3. Mengurangi ketidakhadiran dan turn over karyawan
4. Memperbaiki metode dan sistem kerja
5. Menaikkan tingkat penghasilan
6. Mengurangi biaya-biaya lembur
7. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
8. Mengurangi keluhan-keluhan karyawan
9. Mengurangi kecelakaan kerja
10. Memperbaiki komunikasi
11. Meningkatkan pengetahuan karyawan
12. Memperbaiki moral karyawan
13. Menimbulkan kerja sama yang lebih baik.

Manfaat lain yang diperoleh dari latihan kerja yang dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan menurut Soeprihanto (1997) antara lain:

- a. Kenaikan produktivitas

Kenaikan produktivitas baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja dengan program latihan diharapkan akan mempunyai tingkah laku yang

baru, sedemikian rupa sehingga produktivitas baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.

b. Kenaikan moral kerja

Apabila penyelenggara latihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada dalam organisasi perusahaan, maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan semangat kerja yang meningkat

c. Menurunnya pengawasan

Semakin percaya pada kemampuan dirinya, mak dengan disadarinya kemauan dan kemampuan kerja tersebut, para pengawas tidak terlalu dibebani untuk setiap harus mengadakan pengawasan

d. Menurunkan angka kecelakaan

Selain menurunnya angka pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakaan

e. Kenaikan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja

Stabilitas disini diartikan dalam hubungan dengan pergantian sementara karyawan yang tidak hadir atau keluar

f. Mengembangkan pertumbuhan pribadi

Pada dasarnya tujuan perusahaan mengadakan latihan adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan, sekaligus untuk perkembangan atau pertumbuhan pribadi karyawan.

Menurut Wether Davis dalam Nurhalis (2007) bahwa manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan dan individual dan personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan.

Manfaat untuk perusahaan:

1. Mengarahkan kemampuan labaan atau lebih bersikap positif terhadap orientasi pada keuntungan.
2. Memperbaiki kemampuan dan keterampilan pada semua tingkat perusahaan
3. Memperbaiki moral pegawai
4. Membantu orang mengidentifikasi tujuan perusahaan
5. membantu menciptakan citra perusahaan lebih baik
6. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan
7. Membantu mengembangkan perusahaan
8. Membantu dalam mempersiapkan petunjuk pekerjaan
9. Belajar dari karyawan yang dilatih
10. Membantu dalam mengembangkan promosi internal perusahaan
11. Menyediakan informasi untuk kebutuhan masa depan dalam semua segi diperusahaan
12. Perusahaan mendapat keputusan lebih efektif dalam pemecahan masalah
13. Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
14. Membantu dalam mengatasi konflik dan juga mencegah stress

Sedangkan untuk manfaat individual :

1. Membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dalam pemecahan masalah efektif
2. Melalui pelatihan merubah motivasi dari pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab dan kemajuan internalisasikan dan dilaksanakan

3. Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan keterampilan berkomunikasi dan sikap
4. Mengarahkan seseorang pada tujuan personal sambil memperbaiki keterampilan berinteraksi
5. Memuaskan keterampilan personal bagi karyawan dan pelatih
6. Meningkatkan pemberian kemampuan dan perasaan kepuasan pekerjaan
7. Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri.

2.3.5 Bentuk Pelatihan

Menurut Aldrien (2010), bentuk pelatihan dibagi menjadi dua kategori secara umum, yaitu:

1. *On TheJob Training*

Merupakan suatu bentuk pelatihan yang diberikan kepada karyawan melalui praktek secara langsung dan bisa disebut belajar sambil bekerja.

Pelatihan dalam bentuk *on thejob training* antara lain:

a. *Job Instruction Training (JIT)*

Adalah suatu pelatihan yang memberikan penjelasan secara singkat mengenai tanggung jawab dan prosedur kerja suatu pekerjaan.

b. *Internship*

Adalah bentuk pelatihan dengan memberikan kesempatan magang yang diberikan khusus untuk siswa agar mendapatkan pengalaman nyata di dunia kerja.

c. *Cross Training*

Adalah suatu bentuk pelatihan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan bekerja di departemen lain agar memperoleh kemampuan atau kecakapan di bidang lain.

2. *Off The Job Training*

Merupakan suatu bentuk pelatihan yang diberikan kepada karyawan secara teoritis melalui proses belajar mengajar. Pelatihan dalam bentuk *Off the job training* antara lain:

a. *Classroom Training*

Adalah bentuk pelatihan yang diberikan di dalam kelas-kelas, misalnya:

1. *Lecture and Demonstration*

Pelatihan yang tidak hanya memberikan penjelasan secara langsung, tetapi juga mendemonstrasikan prosedur tersebut kepada karyawan.

2. *Seminars*

Suatu grup diskusi yang diharapkan pesertanya memberikan pendapat dan sudut pandangnya masing-masing dan kemudian didiskusikan dengan peserta lainnya.

b. *Simulation Exercises*

Adalah bentuk pelatihan dengan membenkan situasi yang mirip dengan kenyataan misalnya:

1. *Role Playing*

Pembagian sekelompok karyawan menjadi beberapa grup kecil, dimana setiap grup memiliki peran sebagai tamu dan karyawan.

2. *Case Studies*

Karyawan diajukan beberapa kasus mengenai permasalahan yang ada, sehingga para karyawan dapat memberikan pendapat dan pemecahannya.

2.4 Pendidikan dan Pelatihan

Pada prinsipnya setiap organisasi berorientasi pada produktivitas dengan cara meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Untuk itu, pada setiap organisasi dibutuhkan pegawai yang berkualitas, yaitu pegawai yang memiliki kompetensi yang optimal, baik pengetahuan, keterampilan dan sikap serta perilaku yang baik dalam bidang tugasnya, selain itu pada diri seorang pegawai juga dituntut untuk mau bekerja dengan efektif, efisien, berprestasi dan dilandasi dengan etika moral dan tanggungjawab dalam rangka peningkatan kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi dimaksud adalah dengan mengikutsertakan pegawai tersebut pada program-program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan bekerja, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Notoadmojo (2003) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawan harus memperoleh perhatian yang besar.

Jadi berdasarkan keseluruhan pendapat diatas, bahwa untuk mempertinggi mutu pegawai, baik pengetahuan, kemampuan, keterampilan, bakat maupun mentalnya, kepada para pegawai perlu diberikan berbagai macam latihan dan pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan itu perlu dan merupakan investasi bagi organisasi untuk berkembang lebih baik, dengan diklat pegawai dapat ditingkatkan kualitas dan kompetensinya sehingga akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerjanya.

2.4.1 Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

Yang membedakan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut: Pendidikan adalah suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (Nasution 2000)

Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan, bahwa pendidikan lebih bersifat umum dan untuk kebutuhan seseorang, merupakan suatu proses belajar mengajar dengan serangkaian kegiatan yang berlangsung relative lama dan diselenggarakan dengan pendekatan yang formal bertujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan dengan mentransfer sejumlah teori sebagai landasan dalam bersikap dan bertindak yang dapat berguna baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Sementara itu, pelatihan lebih bersifat khusus merupakan proses belajar mengajar yang bertujuan untuk pengembangan keterampilan atau kemampuan kerja individu atau sekelompok orang, yang sudah bekerja pada suatu organisasi

tertentu, agar lebih menjadi efisien, efektif. Pelatihan juga dimaksud untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai, yang bersifat lebih terarah dan lebih menekankan pada praktek, dan pada akhirnya, individu tersebut diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dengan lebih optimal dan berkualitas.

Secara sederhana dapat dikatakan pendidikan dan pelatihan adalah segala aktivitas belajar mengajar yang dilakukan secara sadar, menggunakan teori dan praktek, dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi individu serta sekelompok orang, dengan terjadinya perubahan yang optimal dari segi keterampilan, pengetahuan dan sikap dengan menggunakan metode belajar tertentu, dilaksanakan baik didalam maupun diluar sekolah dimana proses tersebut merupakan proses yang berkesinambungan dan berlangsung secara terus menerus.

Jadi secara keseluruhan dapat kita lihat bahwa pendidikan dan pelatihan pada prinsipnya sama-sama merupakan proses belajar mengajar, dengan menggunakan metode tertentu, serta bertujuan untuk peningkatan kompetensi pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kinerja pada suatu organisasi. Sedangkan perbedaannya dimana pendidikan lebih luas daya jangkauannya dan lebih lama dalam prosesnya yaitu bahkan berlangsung terus menerus. Dalam arti seumur hidup, sementara pelatihan dilakukan dalam waktu yang lebih singkat jika dibandingkan dengan pendidikan.

Meskipun terdapat perbedaan antara kedua istilah tersebut, dalam kenyataannya, baik pendidikan maupun pelatihan memiliki orientasi masa depan yaitu untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien serta peningkatan produktivitas, kinerja dengan upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui peningkatan dan perbaikan sikap.

2.5 Kinerja Pegawai

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Nurhalis (2007) kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*, yang secara umum diartikan sebagai cara-cara dan hasil yang telah dicapai seorang atau kelompok atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Prestasi kerja atau kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang pernah dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gibson, Invanckch & Donnelly dalam Nurhalis (2007) mengemukakan bahwa:

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa dan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan dengan disertai adanya standar kerja yang telah ditentukan. Prestasi

kerja yang baik merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu diupayakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, meskipun hal tersebut tidaklah mudah karena banyaknya faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah penilaian prestasi kerja itu sendiri.

2.5.2 Kriteria kinerja

Kinerja karyawan dapat dilihat dalam kriteria, yaitu:

1. Hasil-hasil tugas individual. Menilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu. Bila karyawan dapat mencapai standar yang yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.
2. Perilaku, perusahaan tentunya terdiri dari banyaknya karyawan baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai suatu kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang karyawan dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai pekerjaan masing-masing.
3. Ciri atau sifat, ini merupakan bagian terlenah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat karyawan pada umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakan pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

(<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jdt/article/shop/17146/17058>.)

2.5.3 Penilaian kinerja

Prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk sehingga motivasi yang tidak cukup atau suasana kerja yang buruk. Dalam kasus seorang karyawan yang memiliki sikap jelek serta tingkat keterampilan rendah, masalah utama mungkin dalam proses seleksi dan biaya yang besar untuk memperbaiki keterampilan maupun sikap sehingga karyawan tersebut lebih baik dipindahkan atau diberhentikan.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik mungkin membutuhkan pelatihan. Suatu strategi memotivasi tepat dilakukan dalam kasus ketiga, yaitu seorang memiliki keterampilan tetapi tidak mempunyai keinginan. Dalam kasus-kasus lain, para karyawan mungkin berbakat dan termotivasi, tetapi tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas kerja mereka karena keterbatasan wewenang atau sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaanya.

Karena dibutuhkan strategi yang berbeda untuk memperbaiki kinerja yang buruk dalam empat kategori ini adalah penting untuk menentukan penyebab kegagalan karyawan. Setiap waktu yang digunakan dalam mencoba memotivasi karyawan yang tidak terlatih dengan baik, misalnya tentu saja akan sia-sia. Tidak ada yang salah dengan memotivasi, tetapi tidak tepat bagi masalah yang sedang dihadapi dengan mungkin lebih baik diatasi melalui pelatihan keterampilan-keterampilan.

Menurut Siagian (1999:225) Suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat beberapa faktor:

- Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan
- Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dalam diterapkan secara obyektif
- Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud:
 - a. Dalam penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga keseimbangan meniti karier lebih terbuka baginya
 - b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
- Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan orang lain.
- Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi

pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Soetjipto (2007) menjelaskan bahwa penilaian kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan pendapat diatas, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

2.6 Penelitian Terdahulu

Sebelumnya telah ada penelitian yang menilai pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai. penelitian tersebut dilakukan oleh Soetjipto (2007) yang berjudul Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa, metode yang digunakan dalam penelitian tersebut pendekatan kuantitatif dan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau keseluruhan karena jumlah populasinya sedikit yaitu 30 kepala desa.

Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut pendidikan kepala desa (X_1), pelatihan yang pernah diikuti kepala desa (X_2), motivasi kerja kepala desa (X_3), pengalaman kerja kepala desa (X_4) dan kinerja kepala desa (Y). Dimana

pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja kepala desa merupakan variabel bebas dan kinerja kepala desa merupakan variabel terikat. Hasil penelitian tersebut secara umum dapat dikatakan bahwa latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan penelitian yang menilai pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai juga dilakukan oleh Hermanto (2005) yang berjudul Analisis Pengaruh Pelatihan Pendidikan dan Pembinaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Sorong. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut pendekatan kuantitatif dan penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut pelatihan pegawai (X_1), pendidikan pegawai (X_2), pembinaan pegawai (X_3) dan kinerja pegawai (Y). Dimana pelatihan, pendidikan dan pembinaan pegawai merupakan variabel bebas dan kinerja merupakan variabel terikat. Namun hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa pendidikan tidak mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai atau dengan kata lain latar belakang pendidikan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu ada juga penelitian yang meneliti atau menilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, Adapun hasil dari penelitian tersebut antara lain dilakukan oleh Wahyuni (2010) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT. Telkom Padang), metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan pengambilan sample

menggunakan teknik *convenience sampling* maksudnya peneliti tersebut menarik anggota populasi atas dasar kemudahan saja.

Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut motivasi (X_1), pelatihan (X_2) dan kinerja (Y). Dimana motivasi dan pelatihan merupakan variabel bebas dan kinerja merupakan variabel terikat. Adapun hasil penelitian ini secara umum dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dan penelitian yang juga menilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai juga dilakukan oleh Nurhalis (2006) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan pengambilan sample menggunakan teknik sensus atau keseluruhan.

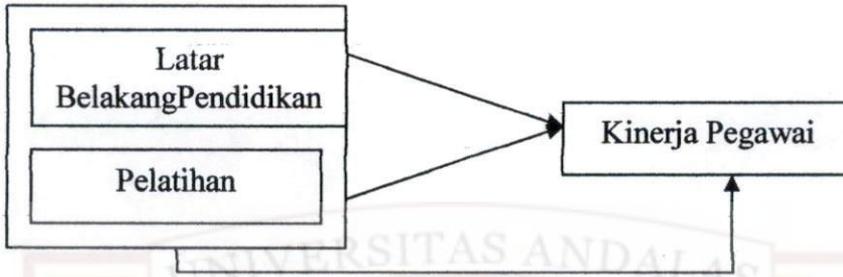
Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan kinerja (Y). Dimana pendidikan dan pelatihan merupakan variabel bebas dan kinerja merupakan variabel terikat. Adapun hasil penelitian ini secara umum juga dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.7 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis yang telah diuraikan sebelumnya, maka berikut ini dikemukakan kerangka konseptual penelitian yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis. Untuk menggambarkan hubungan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y):

Gambar 2.2

Kerangka Konseptual Penelitian



Dari kerangka konseptual penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Latar belakang pendidikan merupakan variabel independent (X_1) yang mempengaruhi kinerja pegawai, pelatihan merupakan variabel (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan dan Latar belakang pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, atau dapat dikatakan hipotesis sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis asosiatif, menurut Sugioyo (2003:77) hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

H1 : Diduga latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

H2 : Diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

H3: Diduga latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Pesisir Selatan



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Nasir (2003:84) memberikan pengertian desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka metode dan jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dimana peneliti memberikan penjelasan dan gambaran serta hubungan dan pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini berusaha untuk menemukan ada tidaknya pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:130), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang menjadi sasaran untuk mendapatkan dan memperoleh data atau keterangan. Sedangkan menurut Sugiyono (2007 : 90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki ciri-ciri yang akan diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di BKD Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 39 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh/sensus. Menurut Sugiyono (2007) sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. dimana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel. Karena jumlah pegawai relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh/sensus. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Nazir (2003:126), operasional variabel adalah cara memberikan arti atau memspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontraks atau variabel tersebut.

3.3.1 Pengukuran Variabel

3.3.1.1 Latar belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan diukur melalui 4 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Hermanto (2005). Penelitian ini menggunakan skala likert yang akan dibentuk menjadi skala pengukuran lima poin mulai dari 5 menyatakan sangat setuju, 4 menyatakan setuju, 3 menyatakan netral, 2 menyatakan tidak setuju dan 1 menyatakan sangat tidak setuju. Dengan indikator tingkat pendidikan, kesesuaian pendidikan dengan pelaksanaan tugas, kesempatan pendidikan dan pendidikan akhir

3.3.1.2 Pelatihan

Pelatihan diukur melalui 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Wahyuni (2010). Penelitian ini menggunakan skala likert yang akan dibentuk menjadi skala pengukuran lima poin mulai dari 5 menyatakan sangat setuju, 4 menyatakan cukup setuju, 3 menyatakan netral, 2 menyatakan tidak setuju dan 1

menyatakan sangat tidak setuju.dengan indikator tujuan penelitian, materi pelatihan, sarana dan fasilitas, instruktur/pengajar.

3.3.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diukur melalui 5 pertanyaan yang dikembangkan oleh Rini (2007) dengan indikator kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan ketepatan waktu, tanggung jawab dan kerjasama dengan yang lain.

Pegukuran operasionalisasi variabel seperti yang diuraikan diatas dapat dilihat dalam tabel 3.1 disebelah



Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Variabel Latar belakang pendidikan	Investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang atau lebih beorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Pendidikan • Kesesuaian pendidikan dengan pelaksanaan tugas • Kesempatan pendidikan • Pendidikan terakhir 	Likert
Variabel pelatihan	Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan organisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan Pelatihan • Materi Pelatihan • Sarana dan fasilitas • Instruktur/Pengajar 	Likert
Variabel kinerja pegawai	tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas Kerja • Ketepatan waktu • Kehadiran dan ketepatan waktu • Tanggung jawab • Kerja sama dengan yang lain 	Likert

Sumber : Penelitian terdahulu

3.4 Jenis data yang digunakan

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder yang digunakan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan.

3.4.1 Data primer

Data primer merupakan data utama yang diperoleh langsung dengan cara mengumpulkannya langsung dari responden melalui penyebaran kuisisioner kepada responden. Data yang dikumpulkan adalah data tentang variabel latar belakang pendidikan (X1), pelatihan (X2), kinerja (Y) pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpul data (Sugiyono, 1999). Penulis memperoleh data sekunder melalui studi kepustakaan, internet, jurnal, buku teks, skripsi terdahulu dan makalah yang berhubungan dengan penelitian penulis.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Angket (Kuesioner)

Sugiyono (1997: 96) menyatakan Metode ini digunakan bila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia. Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan

kerja berupa pertanyaan dalam pilihan ganda kepada pegawai instansi tersebut.

2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:231), dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat agenda dan sebagainya.

Penulis memperoleh dokumen dalam penelitian ini melalui perundang-undangan tentang pendidikan, dokumen-dokumen, arsip atau bahan-bahan lainnya yang dapat dijadikan sebagai literatur dalam menunjang penelitian ini.

3.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini langkah-langkah yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

1. Penggalan data

Mendapatkan data maka diperlukan adanya langkah-langkah pengumpulan data yaitu indikator ditransformasikan menjadi item pertanyaan yang kemudian dikelompokkan menjadi instrumen pertanyaan sesuai dengan variabelnya. Penelitian ini menggunakan metode statistik dengan software SPSS 15 for windows, maka option-option dalam angket harus diberi bobot berupa angka-angka seperti dikemukakan oleh Arikunto (2002). Datanya berupa data kuantitatif yaitu angka-angka, data penelitian yang kualitatif harus diubah menjadi data kuantitatif (berupa angka-angka yaitu dengan cara memberi skor)

2. Teknik pemberian skor

Sehubungan dengan pemakaian angket dalam pengumpulan data, maka angket tersebut diskalakan dalam bentuk skor dengan menggunakan skala likert, dimana penyusunan angket ini dalam bentuk pilihan ganda dengan 5 pilihan ganda, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jumlah jawaban yang telah disediakan. Pemberian skor terhadap alternatif jawaban yang ada dalam angket adalah sebagai berikut:

1. Jawaban A diberi skor 5
2. Jawaban B diberi skor 4
3. Jawaban C diberi skor 3
4. Jawaban D diberi skor 2
5. Jawaban E diberi skor 1

Kemudian skor tersebut diklasifikasikan menjadi 5 yaitu: Sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Sekaran (2006) *Validitas* merupakan suatu pengujian yang ditujukan untuk menyederhanakan item-item yang digunakan dalam mengukur ketepatan dan kecermatan sebuah item dalam mengukur sebuah instrumen yang dilihat dari nilai faktor loading. Item-item tersebut dikatakan *valid* apabila memiliki faktor *loading* dari hasil komponen matrik $> 0,30$.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Secara umum uji reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji lanjutan untuk menilai kehandalan dari item-item pertanyaan yang valid yang dilihat dari nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan > 0.60 (Sekaran, 2006) Menurut Suharsimi (1998). Metode ini akan menghasilkan koefisien korelasi yang memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika nilainya semakin mendekati 1 maka kuisisionernya semakin reliabel. Suharsimi (2003) juga merumuskan bahwa ada 3 tingkat dalam koefisien reliabilitas, yaitu 0,80 sampai 1,00 adalah tinggi, 0,60 sampai 0,80 adalah sedang, 0,40 sampai 0,60 adalah rendah.

3.6.2 Pengujian Hipotesis

3.6.2.1 Analisa Regresi Linear Berganda

Alat analisa ini digunakan untuk mencari pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik. Langkah dalam analisa regresi berganda adalah dengan menentukan persamaan garis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta Y

b = koefesien regresi X

X₁ = latar belakang Pendidikan

X₂ = Pelatihan

e = Standar error

3.6.2.2 Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk melihat persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat ditentukan dengan melihat koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dalam model.

3.6.2.3 Koefisien Kolerasi

Pengujian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta bearti atau tidak hubungan itu. Menurut Arikunto (2006: 270) Koefisien Kolerasi (R) adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan Sugioyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien kolerasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = Sangat rendah

0,20 - 0,399 = Rendah

0,40 - 0,599 = Sedang

0,60 - 0,799 = Kuat

0,80 - 1,000 = Sangat kuat

3.6.2.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji F dan uji t.

1) Uji F

Uji F merupakan pengujian terhadap *goodness of fit model* yaitu pengujian untuk ketepatan pengujian dengan analisa metode regresi dalam penelitian ini. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai dari level of significant (α 5%) dengan nilai *hitung F* dari hasil output SPSS.

2) Uji t

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh antar variabel indenpenden dengan variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan melihat perbandingan nilai signifikan t yang diperoleh dari output SPSS dengan level of significant (α 5%). Jika nilai= *hitung t* > *tabel t* atau Sign. t < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, Jika nilai *hitung t* < *tabel t* atau Sign. t < 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak. Berikut adalah hipotesis yang digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel independen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM ORGANISASI

4.1 Sejarah singkat BKD Kabupaten Pesisir Selatan

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dahulu merupakan salah satu bagian dari sekretariat wilayah Daerah Tingkat II Kabupaten Pesisir Selatan. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah secara efektif pada tanggal 1 Januari 2001, pengelolaan kepegawaian pegawai negeri sipil (PNS) dilakukan oleh masing-masing dinas/kantor yang secara hirarki disesuaikan dengan keberadaan department masing-masing. Pada prinsipnya pengelolaan PNS waktu itu (sebelum otonomi) diatur secara sentralistik mulai sejak rekrutmen, penempatan, pembinaan, sampai dengan pensiun.

Implementasi UU No. 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah yang ditindak lanjuti dengan keluarnya SK Bupati No. 01 Tahun 2001 tanggal 02 Januari 2001 tentang pencaanangan pemberlakuan otonomi daerah di Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan pemberlakuan Undang-Undang tersebut telah memberikan peluang yang lebih leluasa kepada daerah khususnya BKD Kabupaten Pesisir Selatan dalam menata manajemen kepegawaiannya sesuai dengan formasi dan kualifikasi yang dibutuhkan di Kabupaten Pesisir Selatan.

Sebagai konsekwensi logis dari kenyataan itu PNS yang kepegawaiannya selama ini dikelola oleh masing-masing kantor dan dinas maupun instansi vertikal diserahkan pengurusannya menjadi urusan manajemen kepegawaian daerah, melalui peraturan pemerintah No. 09 tahun 2002 Bupati mendapat pendelegasian wewenang dari Presiden sebagai Penjabat Pembina Kepegawaian Kabupaten.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan merupakan salah satu Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 04 tahun 2008 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang kepegawaian dan melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang kepegawaian.

Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan harus dapat menyiapkan aparatur yang cakap, adaptif dan mampu menjabarkan serta menjalankan agenda pembangunan tersebut secara bersama, efektif, efisien, terstruktur dan komprehensif.

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Pesisir Selatan nomor 04 tahun 2008 tentang struktur organisasi dan tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan lembaga teknis Kabupaten Pesisir Selatan. Maka dibentuklah Badan Kepegawai Daerah merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang kepegawaian di Kabupaten Pesisir Selatan.

4.2 Visi dan Misi BKD Kabupaten Pesisir Selatan

4.2.1 Visi

Adapun visi dari BKD Kabupaten Pesisir Selatan sebagai berikut:

Handal dalam menyiapkan aparatur yang berkualitas dan profesional serta memberikan pelayanan terbaik di bidang administrasi kepegawaian.

Maksud dari visi tersebut adalah agar Badan Kepegawaian Daerah dapat mengimplementasikan kebijakan manajemen kepegawaian menurut UU No. 43 tahun 1999, dimana BKD dapat menyediakan PNS Daerah yang berkualitas dan

profesional sesuai dengan kebutuhan organisasi dilingkungan pemerintah pesisir selatan. Dengan menerapkan prinsip yang berorientasi pada kepuasan PNS sesuai dengan prosedur. Tata cara dan standar pelayanan kepegawaian secara baik.

4.2.2 Misi

Adapun misi dari BKD Kabupaten Pesisir Selatan sebagai berikut:

1. Melaksanakan pengadaan PNS sesuai kebutuhan
2. Melaksanakan pembinaan PNS dan pengembangan aparatur
3. Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian.

Penjelasan masing-masing misi adalah maksudnya melaksanakan pengadaan PNS itu berdasarkan kebutuhan yang diperkirakan pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, baik itu tentang kebutuhan jumlah (kuantitas) maupun bidang keilmuan (kualitas) yang diperlukan oleh suatu badan/dinas/kantor dan unit kerja lainnya.

Maksud melaksanakan pembinaan dan pengembangan aparatur PNS di Kabupaten Pesisir Selatan dalam bentuk promosi jabatan, mutasi, pengembangan karir, pengiriman mengikuti diklat-diklat sampai kepada penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar aturan kepegawaian, pemberian penghargaan kepada PNS teladan dan prestasi pada bidangnya.

Maksud BKD sebagai pelayanan dalam pengelolaan administrasi kepegawaian mulai penyaringan calon PNS, penempatan, pemberian kesejahteraan, kenaikan pangkat sampai kepada penyelesaian pengurusan penerbitan SK pensiun.

4.3 Tujuan dan Sasaran

4.3.1 Tujuan

Berdasarkan Visi dan Misi yang di bebaskan oleh Badan Kepegawaian Daerah, maka di ditetapkan tujuan dan sasaran sebagai berikut:

1. Tersedianya PNS yang profesional
2. Terwujudnya penyediaan PNS secara profesional
3. Terwujudnya kepuasan PNS terhadap pelayanan administrasi kepegawaian
4. Terwujudnya sarana dan prasarana kelembagaan.

4.3.2 Sasaran

Adapun sasaran yang ingin dicapai BKD Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebagai berikut:

1. Terwujudnya komposisi PNS yang profesional dan berkualitas.
2. Terwujudnya pembinaan karir PNS
3. Tersedianya pelayanan administrasi kepegawaian yang baik
4. Tersedianya sarana dan prasarana kelembagaan.

4.4 Strategi

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai strategi sebagai berikut:

- Untuk meningkatkan kualitas aparatur dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan perlu adanya peningkatan sarana prasarana aparatur pemerintah.

- Dalam meningkatkan jumlah PNS yang dapat mendukung penyelenggaraan otonomi daerah, maka perlu diadakan pembinaan dan pengembangan kepegawaian yang diiringi dengan pendidikan dan pelatihan baik itu latihan penjurangan maupun non penjurangan.
- Sedangkan untuk meningkatkan mutu pelayanan administrasi kepegawaian diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan penjurangan dan non penjurangan.

4.5 Tugas pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan sebagian urusan Rumah tangga Daerah di bidang kepegawaian.
2. Membantu Bupati dalam melaksanakan manajemen kepegawaian serta tugas-tugas pembantuan yang di tugaskan oleh pemerintah dan provinsi dalam bidang kepegawaian.

Sedangkan fungsi Badan Kepegawaian Daerah adalah:

1. Perumusan kebijakan teknis, menyusun program, pedoman dan petunjuk teknis serta rencana penyelenggaraan dan pembinaan kepegawaian daerah.
2. Pelayanan administrasi kepegawaian daerah.
3. Membina dan melaksanakan kerjasama dengan dengan instansi terkait dan unit kerja lain sesuai dengan bidang tugasnya.
4. Menyelenggarakan peningkatan kemampuan dan kinerja serta pengembangan pegawai sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Menyelenggarakan peningkatan kemampuan dan kinerja serta pengembangan pegawai sesuai dengan bidang tugasnya.

6. Menyelenggarakan tugas-tugas pembantuan dan tugas lain yang diperintahkan Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Pengkoordinasian kegiatan kesekretariatan untuk memfasilitasi kelancaran tugas bidang urusan Kepegawaian.
2. Pelaksanaan dan penjabaran peraturan perundang-undangan sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Pelaksanaan dan perumusan rencana strategis.
4. Pelaksanaan pelayanan administrasi keluar dan didalam organisasi.
5. Pelaksanaan fasilitas kelancaran tugas dan urutan bidang Pendidikan berdasarkan azasi keseimbangan.
6. Pengkoordinasian penyusunan laporan akuntabilitas kinerja SKPD.

4.6 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan organisasi (<http://organisasi.org/pengertian-struktur-organisasi-serta-empat-elemen-di-dalamnya-ilmu-pengetahuan-ekonomi-manajemen>).

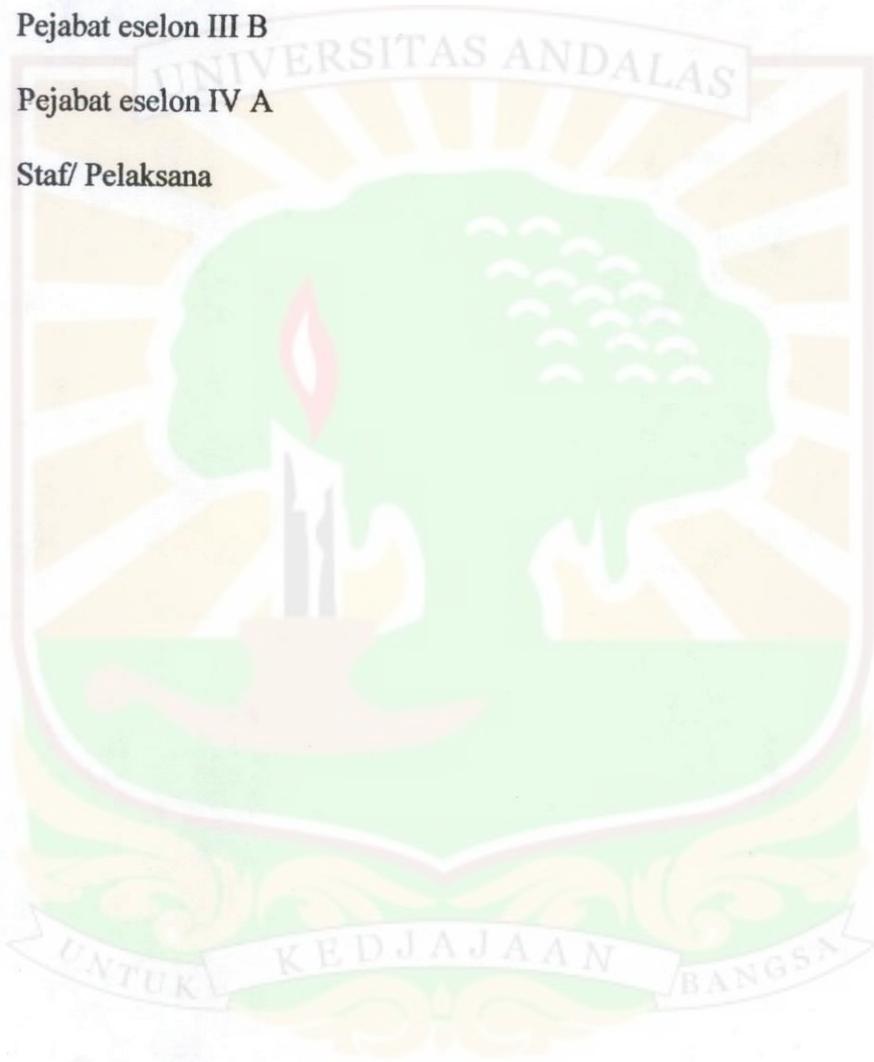
Struktur organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan terdiri sebagai berikut:

- Kepala Badan sebagai Pejabat eselon II B
- Sekretaris sebagai pejabat eselon III A
- Kepala Bidang sebagai pejabat eselon III B
- Kasubbag sebagai pejabat eselon IV A

- Kasubbid sebagai pejabat eselon IV A

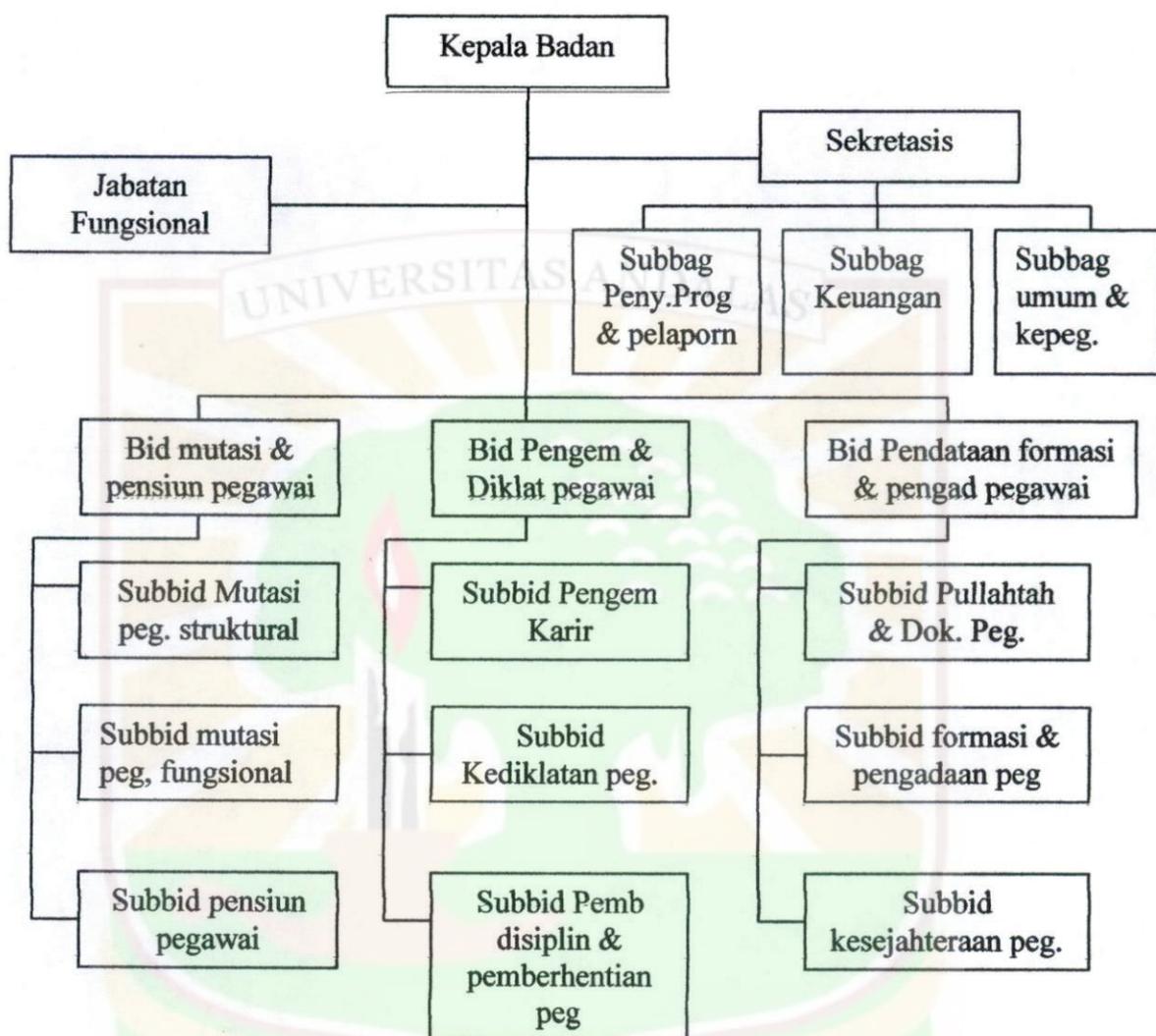
Berdasarkan hasil inventaris jumlah Pegawai Negeri Sipil pada BKD adalah sebagai berikut:

- Pejabat eselon II B
- Pejabat eselon III A
- Pejabat eselon III B
- Pejabat eselon IV A
- Staf/ Pelaksana



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BKD Kabupaten Pesisir Selatan



Sumber: BKD Kabupaten Pesisir Selatan, 2011

4.6.1 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas urusan ketatausahaan, ketatalaksanaan, kepegawaian dan organisasi, humas, protokol serta urusan rumah tangga badan.

4.6.2 Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas, menyelenggarakan pelayanan administrasi keuangan, menyelenggarakan pembukuan, laporan keuangan dan

memelihara dokumen keuangan serta membuat laporan pertanggungjawaban keuangan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

4.6.3 Sub Bagian Perencanaan dan Program

Sub Bagian Perencanaan dan Program mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan rencana umum jangka pendek, menengah dan jangka panjang serta proposal pengembangan kegiatan berdasarkan urusan yang menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah sesuai skala prioritas dan arahan pimpinan.

4.6.4 Bidang Formasi, Pengadaan dan Dokumentasi Data

Bidang Formasi Pengadaan dan Dokumentasi data mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup formasi dan pengadaan.

Bidang Formasi, Pengadaan dan Dokumentasi data terdiri dari:

1. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai.
2. Sub Bidang Dokumentasi data.

4.6.4.1 Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai

Sub bidang formasi dan pengadaan pegawai mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melaksanakan kebijaksanaan teknis ruang lingkup Sub bidang formasi dan pengadaan pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan Sub bidang formasi dan pengadaan pegawai sebagaimana lampiran peraturan Bupati ini.

4.6.4.2 Sub Bidang Dokumentasi Data

Sub bidang dokumentasi data mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melaksanakan kebijaksanaan teknis ruang lingkup Sub bidang dokumentasi data

yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sub bidang dokumentasi data sesuai urusan yang menjadi kewenangan sub bidang dokumentasi data lampiran peraturan Bupati ini.

4.6.5 Bidang Pengembangan dan Diklat.

Bidang pengembangan dan diklat mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup bidang pengembangan dan diklat.

Bidang Pengembangan dan diklat terdiri dari:

1. Sub Bidang Pengembangan karir.
2. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

4.6.5.1 Sub Bidang Pengembangan Karir.

Sub bidang pengembangan karir mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melaksanakan kebijaksanaan teknis ruang lingkup Sub Bidang pengembangan karir yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sub bidang pengembangan karir sesuai urusan yang menjadi kewenangan sub bidang pengembangan karir sebagaimana lampiran peraturan Bupati ini.

4.6.5.2 Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Sub bidang pendidikan dan pelatihan mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melaksanakan kebijaksanaan teknis ruang lingkup sub bidang pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sub bidang pendidikan dan pelatihan sesuai urusan yang menjadi kewenangan sub bidang pendidikan dan pelatihan sebagaimana lampiran peraturan Bupati ini.

4.6.6 Bidang Kepangkatan, Mutasi dan Pensiun

Bidang kepangkatan, mutasi dan pensiun mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup Bidang Kepangkatan, mutasi dan pensiun.

Bidang Kepangkatan, Mutasi dan Pensiun terdiri dari:

1. Sub Bidang Kepangkatan
2. Sub Bidang Mutasi

4.6.6.1 Sub Bidang Kepangkatan

Sub bidang kepangkatan mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melaksanakan kebijaksanaan teknis ruang lingkup sub bidang kepangkatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sub bidang kepangkatan sesuai urusan yang menjadi kewenangan sub bidang kepangkatan sebagaimana lampiran peraturan Bupati ini.

4.6.6.2 Sub Bidang Mutasi

Sub bidang mutasi mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melaksanakan kebijaksanaan teknis ruang lingkup sub bidang mutasi yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sub bidang mutasi sesuai urusan yang menjadi kewenangan sub bidang mutasi sebagaimana lampiran peraturan Bupati ini.

4.6.7 Bidang Pengendalian

Bidang pengendalian mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup bidang pengendalian.

Bidang Pengendalian terdiri dari:

1. Sub Bidang Monitoring dan Peningkatan Disiplin.
2. Sub Bidang Peraturan dan Kesejahteraan Pegawai.

4.6.7.1 Sub Bidang Monitoring dan Peningkatan Disiplin.

Sub bidang monitoring dan peningkatan disiplin mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melaksanakan kebijaksanaan teknis ruang lingkup sub bidang monitoring dan peningkatan disiplin yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sub bidang monitoring dan peningkatan disiplin sesuai urusan yang menjadi kewenangan sub bidang monitoring dan peningkatan disiplin sebagaimana lampiran peraturan Bupati ini.

4.6.7.2 Sub Bidang Peraturan dan Kesejahteraan Pegawai.

Sub bidang peraturan dan kesejahteraan pegawai mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melaksanakan kebijaksanaan teknis ruang lingkup sub bidang peraturan dan kesejahteraan pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sub bidang peraturan dan kesejahteraan pegawai sesuai urusan yang menjadi kewenangan sub bidang peraturan dan kesejahteraan pegawai sebagaimana lampiran peraturan Bupati ini.

BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisa

5.1.1 Penyebaran Kuisisioner

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dimana peneliti memberikan penjelasan dan gambaran serta hubungan dan pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui jawaban tersebut maka penulis menyebarkan kuisisioner sebanyak kepada responden 39 eksemplar dengan berisikan beberapa ítem pertanyaan / pernyataan kepada 39 orang pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan. Dari penyebaran 39 eksemplar kuisisioner yang dikembalikan jumlahnya sama yaitu sebanyak 39 eksemplar dengan respon rate 100 %.

Tabel 5.1
Hasil Penyebaran Kuisisioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuisisioner yang disebar	39 eksemplar
2	Kuisisioner yang kembali	39 eksemplar
3	Kuisisioner yang telah diolah	39 eksemplar
4	Respond Rate	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2011

5.1.2 Profil Responden

Profil responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur / usia, status, pendidikan, golongan, lama bekerja dan pendapatan. Dari gambaran umum tersebut dapat dilihat bahwa responden yang berasal dari BKD Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebagai berikut :

5.1.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari jenis kelamin responden diketahui tidak terdapat perbedaan jumlah yang besar antara responden laki – laki dan responden perempuan.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	20	51,3
2	Perempuan	19	48,7
	Jumlah	39	100

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Dari hasil penyebaran kuesioner seperti terlihat pada tabel 5.2 diketahui dari 39 orang responden 51,3% diantaranya adalah laki – laki dan 48,7% responden laki – laki.

5.1.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur/ Usia

Dilihat dari umur responden, mayoritas responden (51.3%) adalah berumur antara 26 – 34 tahun. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/ Usia

No	Umur/ Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17 - 25 tahun	7	17,9
2	26 - 34 tahun	20	51,3
3	35 - 43 tahun	7	17,9
4	> 43 tahun	5	12,8
	Total	39	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Dari tabel 5.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berumur antara 26 – 34 tahun yaitu 51,3%. Kemudian diikuti oleh responden yang berumur 17 – 25 tahun dan 35 – 43 tahun masing – masing sebanyak 17,9% dan 12,8% adalah responden yang berumur lebih dari 43 tahun.

5.1.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Status

Berdasarkan status responden, dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan status

No	Status	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kawin	30	76,9
2	Belum Kawin	9	23,1
	Total	39	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Dari tabel 5.4 dapat dilihat bahwa mayoritas responden (76.9%) berstatus sudah menikah/ kawin, sedangkan pegawai yang belum menikah/belum kawin sebanyak 23,1%.

5.1.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden, dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 kelompok seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	15	38,5
2	Diploma	6	15,4
3	S1	15	38,5
4	S2	3	7,7
	Total	39	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Dari tabel 5.5 dapat dilihat bahwa mayoritas responden (38.5%) berpendidikan SMA dan S1. Kemudian diikuti responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 15,4%. Sedangkan responden yang berpendidikan S2 hanya 7,7%.

5.1.2.5 Karakteristik Responden berdasarkan Golongan

Berdasarkan golongan responden, dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 golongan seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Golongan II	17	43,6
2	Golongan III	22	56,4
	Total	39	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Dari tabel 5.6 diketahui bahwa sebagian besar responden (56.4%) adalah pegawai golongan III dan sisanya 43,6% adalah responden golongan

II. Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden golongan II dan responden golongan III tidak terdapat perbedaan yang besar.

5.1.2.6 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 kelompok seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 2 tahun	4	10,3
2	2 – 5 tahun	16	41,0
3	6 – 9 tahun	6	15,4
4	> 9 tahun	13	33,3
	Total	39	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Dari tabel 5.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden 41% telah bekerja antara 2 – 5 tahun, kemudian diikuti oleh responden yang telah bekerja lebih dari 9 tahun sebanyak 33,3%, sedangkan responden yang telah bekerja antara 6 – 9 tahun sebanyak 15.4% dan responden yang bekerja kurang dari 2 tahun hanya sebanyak 10,3%. Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam hal ini Pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan telah memiliki pengalaman yang cukup dalam bidangnya.

5.1.2.7 Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan pendapatan responden berbulan, karakteristik responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 5.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan perbulan

No	Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Juta	7	17,9
2	1 – 5 juta	32	82,1
	Total	39	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Dari tabel 5.8 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (82.1%) memiliki pendapatan antara Rp. 1 – 5 juta per bulan sedangkan responden yang memiliki pendapatan kurang dari Rp. 1 juta hanya sebanyak 17,9%. Hal ini sesuai dengan golongan responden dimana sebagian besar pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan adalah bergolongan III.

5.1.3 Pengujian Instrumen

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dalam penelitian ini, variabel yang diuji terdiri 2 variabel bebas yakni : latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja sedangkan yang merupakan variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja pegawai.

5.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, pengujian pengujian validitas tiap butir digunakan analisis ítem yaitu mengkolerasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir (*corrected ítem total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil

pengolahan menggunakan SPSS 15 pada item-total statistik dikolom *corrected item total correlation*.

Kriteria untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

1. jika r hitung $>$ r tabel / r kritis (0.30), maka pertanyaan dinyatakan valid
2. jika r hitung $<$ r tabel (0.30), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas variabel latar pendidikan, pelatihan kerja dan kinerja pegawai

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Latar Pendidikan	Pendidikan1	0.417	0.3	Valid
	Pendidikan2	0.379	0.3	Valid
	Pendidikan3	0.422	0.3	Valid
	Pendidikan4	0.404	0.3	Valid
Pelatihan	Pelatihan1	0.746	0.3	Valid
	Pelatihan2	0.638	0.3	Valid
	Pelatihan3	0.667	0.3	Valid
	Pelatihan4	0.675	0.3	Valid
	Pelatihan5	0.632	0.3	Valid
	Pelatihan6	0.671	0.3	Valid
	Pelatihan7	0.640	0.3	Valid
	Pelatihan8	0.562	0.3	Valid
	Pelatihan9	0.531	0.3	Valid
	Pelatihan10	0.379	0.3	Valid
	Pelatihan11	0.520	0.3	Valid
	Pelatihan12	0.492	0.3	Valid
Kinerja	Kinerja1	0.568	0.3	Valid
	Kinerja2	0.629	0.3	Valid
	Kinerja3	0.461	0.3	Valid
	Kinerja4	0.704	0.3	Valid
	Kinerja5	0.515	0.3	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Dari tabel 5.9 diatas, masing – masing butir pertanyaan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 15 pada tabel total statistik pada kolom *corrected* dari total *correlation* untuk masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat pada lampiran 3.

Dari lampiran 3 diketahui untuk 4 butir pertanyaan pada instrumen pendidikan dan 12 butir pertanyaan pada instrumen pelatihan kerja serta 5 butir pertanyaan pada instrumen kinerja diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0.3$). Dalam kasus ini berarti semua item pernyataan variabel latar pendidikan, pelatihan kerja dan kinerja pegawai memenuhi persyaratan validitas secara variabel.

5.1.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penilaian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan dan konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini dapat diterima bila dalam kisaran $r_{alpha} > 0.60$ s/d 0.80 dianggap baik / *reliable* serta dalam kisaran > 0.80 s/d 1.00 dianggap sangat baik / sangat *reliable* (Santoso, 2001;227).

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 15 for windows dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r_{alpha}) terhadap kedua-dua instrumen 71 variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.10
Hasil Uji reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Latar Pendidikan	4	0.620	Baik
2	Pelatihan Kerja	12	0.888	Sangat Baik
3	Kinerja Pegawai	5	0.793	Baik

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk latar belakang pendidikan 0.620, pelatihan kerja 0.888, dan Kinerja pegawai 0.793. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kinerja pegawai adalah *reliable/* handal. Dengan demikian analisa dapat dilanjutkan.

5.1.4 Analisa Deskriptif

5.1.4.1 Latar belakang Pendidikan

Pendidikan merupakan segala sesuatu usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang. Pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Pada hakekatnya pendidikan merupakan usaha agar tercapai penentuan diri yang susila dan bertanggungjawab.

Dalam penelitian ini, pendidikan terdiri dari 4 (empat) pernyataan/pertanyaan. Tanggapan responden mengenai latar belakang pendidikan pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Pekerjaan responden

Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan responden terlihat pada tabel 5.11 berikut ini:

Tabel 5.11.1
Persepsi Responden tentang Latar belakang Pendidikan

No	Persepsi Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Sesuai	0	0
2	Tidak Sesuai	6	15,4
3	Netral	12	30,8
4	Sesuai	16	41,0
5	Sangat Sesuai	5	12,8
Jumlah		39	100,0
Bobot		137	
Rata – rata		3,51	
Indeks (%)		70,2	

Sumber : Data diolah, 2011

Tabel 5.11.1 menunjukkan bahwa 16 responden atau 41% menyatakan bahwa latar belakang pendidikannya sesuai dengan pekerjaannya saat ini. Pernyataan ini juga didukung oleh 5 responden atau 12.8% menyatakan latar belakang pendidikannya sangat sesuai dengan pekerjaannya saat ini dan 12 responden atau 30.8% menyatakan netral. Sedangkan responden yang menyatakan latar pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaannya saat ini sebanyak 6 orang responden atau 15,4%. Dengan rata – rata 3,51 dan indeks tingkat capaian responden sebesar 70,2% menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan latar belakang pendidikan responden sudah sesuai dengan pekerjaannya saat ini.

2. Kesempatan mengikuti belajar formal yang lebih tinggi

Persepsi responden mengenai kesempatan mengikuti belajar formal yang lebih tinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11.2
Persepsi Responden tentang kesempatan mengikuti belajar formal yang lebih tinggi

No	Persepsi Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Tertutup	0	0
2	Tidak terbuka	1	2,6
3	Netral	5	12,8
4	Terbuka	26	66,7
5	Sangat terbuka	7	17,9
	Jumlah	39	100,0
	Bobot	159	
	Rata – rata	4,00	
	Indeks (%)	80	

Sumber : Data diolah, 2011

Dari tabel 5.11.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (26 responden atau 66.7%) menyatakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan terbuka bagi pegawai untuk mengikuti belajar formal yang lebih tinggi. Pernyataan ini didukung oleh 7 responden atau 17.9% yang menyatakan bahwa kesempatan yang diberikan perusahaan bagi responden untuk mengikuti belajar formal yang lebih tinggi sangat terbuka. Sementara itu, responden yang menyatakan perusahaan tidak terbuka dalam memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti belajar formal yang lebih tinggi hanya 1 orang atau 2.6%. Secara umum, rata – rata kesempatan pegawai untuk mengikuti belajar formal yang lebih tinggi adalah sebesar 4.00 atau dengan indeks tingkat capaian responden sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa BKD Kabupaten Pesisir Selatan sangat terbuka memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti belajar formal yang lebih tinggi.

3. Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja responden

Persepsi responden mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11.3
Persepsi Responden tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja responden

No	Persepsi Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat tidak mempengaruhi	0	0
2	Tidak mempengaruhi	3	7,7
3	Netral	2	5,1
4	Mempengaruhi	20	51,3
5	Sangat mempengaruhi	14	35,9
Jumlah		39	100
Bobot		162	
Rata – rata		4,15	
Indeks (%)		83,08	

Sumber : Data diolah, 2011

Dari tabel 5.11.4 dapat dilihat bahwa mayoritas (20 responden atau 35,9%) menyatakan tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai. Pernyataan ini juga didukung oleh 14 responden atau 35,9% responden yang menyatakan tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu tidak satupun responden yang menyatakan tingkat pendidikan sangat tidak mempengaruhi kinerja pegawai dan hanya 3 orang atau 7,7% responden yang menyatakan tingkat pendidikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Secara umum, rata-rata responden menyatakan tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari rata – rata persepsi responden yaitu sebesar 4,15 atau dengan indeks tingkat capaian responden sebesar 83,08%.

4. Tingkat Pendidikan Akhir

Persepsi responden mengenai tingkat pendidikan akhir

Tabel 5.11.4
Persepsi responden tentang tingkat pendidikan akhir

No	Persepsi Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMU/SMK	15	38,5
2	Diploma	6	15,4
3	S1	15	38,5
4	S2	3	7,7
5	S3	0	0
Jumlah		39	100,0
Bobot		171	
Rata – rata		4,38	
Indeks (%)		87,69	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 5.11.4 dapat dilihat bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan adalah SMA dan S1 sebesar 15 orang atau 38,5 % diikuti Diploma sebesar 6 orang atau 15,4 % dan S2 sebesar 3 orang atau 7,7% sedangkan S3 tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan akhir pegawai tinggi yaitu S1 sebesar 15 orang atau 38,5%

5.1.4.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Dalam penelitian ini pelatihan kerja dinilai dari sasaran pelatihan, fasilitas, metode dan materi pelatihan. Persepsi responden tentang pelatihan kerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.12
Persepsi responden tentang pelatihan kerja pegawai

No	Pernyataan	Persepsi Responden										Jmlh Skor	Rata rata	TCR	Ktgri
		SS		S		N		TS		STS					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	Sasaran pelatihan disampaikan secara jelas dari awal segi pelatihan	5	12.8	25	64.1	7	17.9	2	5.1			150	3.85	76.92	Baik
2	Sasaran pelatihan yang ditulis dalam materi pelatihan memperkuat pembelajaran	5	12.8	30	76.9	4	10.3					157	4.03	80.51	Sangat Baik
3	Semua materi yang diberikan termasuk bahan-bahan pelatihan merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan	9	23.1	22	56.4	6	15.4	2	5.1			155	3.97	79.49	Baik
4	Ada cukup banyak kesempatan untuk mempraktekan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan	6	15.4	21	53.8	11	28.2	1	2.6			149	3.82	76.41	Baik
5	Materi-materi pelatihan (seperti buku, modul, kertas kerja) yang diberikan membantu saya belajar	8	20.5	25	64.1	6	15.4					158	4.05	81.03	Sangat Baik
6	Media presentasi dan alat-alat pelatihan yang digunakan membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan	8	20.5	22	56.4	9	23.1					155	3.97	79.49	Baik
7	Lingkungan pelatihan (contoh: suasana ruangan) memperkuat motivasi dan membantu saya belajar	5	12.8	25	64.1	9	23.1					152	3.90	77.95	Baik
8	Semua peralatan dan perlengkapan pelatihan yang diperlukan tersedia	7	17.9	23	59	8	20.5	1	2.6			153	3.92	78.46	Baik
9	Fasilitas-fasilitas ditempat pelatihan mendukung pembelajaran	6	15.4	27	69.2	6	15.4					156	4.00	80.00	Sangat Baik
10	Instruktur/pengajar mendorong peserta untuk terlibat	3	7.7	26	66.7	9	23.1	1	2.6			148	3.79	75.90	Baik

No	Pernyataan	Persepsi Responden										Jmlh Skor	Rata rata	TCR	Ktgri
		SS		S		N		TS		STS					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
11	Instruktur/pengajar bersedia memberi bantuan pada saat yang diperlukan	2	5,1	28	71.8	7	17.9	1	2.6	1	2.6	146	3.74	74.87	Baik
12	Metode-metode penyampaian pelatihan (seperti pengajar, diskusi, demonstrasi) yang digunakan membantu saya dalam mempelajari materi	3	7.7	30	76.9	6	15.4					153	3.92	78.46	Baik
	Rata- rata	6	18.13	25	64.95	7	18.81	1	3.43	1	2.60	153	3.91	78.29	Baik

Sumber : data diolah 2011

Dari tabel 5.12, dapat dilihat rata- rata tertinggi untuk variabel pelatihan kerja adalah sebesar 4,05 dengan indeks tingkat capaian responden sebesar 81,03%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai materi-materi pelatihan (seperti buku, modul, kertas kerja) yang diberikan dapat membantu pegawai dalam belajar. Pada tabel tersebut terlihat bahwa 64,1% responden menyatakan setuju bahwa materi-materi pelatihan (seperti buku, modul, kertas kerja) yang diberikan dapat membantu pegawai dalam belajar. Pernyataan ini juga didukung oleh 20,5% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa materi-materi pelatihan (seperti buku, modul, kertas kerja) yang diberikan dapat membantu pegawai dalam belajar dan sisanya sebanyak 15,4% responden menyatakan netral.

Sedangkan rata- rata terendah sebesar 3,74 dengan tingkat capaian responden sebesar 74,87%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden menyatakan setuju (71,8%) ataupun sangat setuju (5,1%) dengan pernyataan “Instruktur/pengajar bersedia memberi bantuan pada saat yang diperlukan”, namun masih terdapat responden ataupun pegawai yang menyatakan

tidak setuju (2,6%) maupun sangat tidak setuju (2,6%) dengan pernyataan tersebut.

Secara umum terlihat rata – rata pelatihan kerja karyawan adalah sebesar 3,91 dengan tingkat capaian responden sebesar 78,29%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kategori baik, karena mayoritas responden menyatakan setuju (64,95%) dengan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan. Pernyataan ini juga didukung oleh 18,13% responden yang menyatakan sangat setuju.

5.1.4.3 Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dinilai dari kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan ketepatan waktu , tanggung jawab serta kerjasama dengan orang lain. Persepsi responden tentang kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Kuantitas Kerja

Persepsi responden mengenai kuantitas kerja pegawai BKD kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.13.1
Persepsi Responden tentang kuantitas kerja

No	Persepsi Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Biasanya tidak menyelesaikan beban kerja selama ditugaskan	0	0
2	Sering menyelesaikan sebagian tugas, tugas-tugas lain harus dibantu	4	10,3
3	Menangani beban kerja sebagaimana ditugaskan	11	28,2
4	Menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada yang lain	19	48,7
5	Menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya	5	12,8
Jumlah		39	100
Bobot		142	
Rata – rata		3,64	
Indeks (%)		72,82	

Sumber : Data diolah, 2011

Dari tabel 5.13.1 dapat dilihat bahwa mayoritas 19 responden atau 48,7% dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada yang lain. Dan 11 orang responden atau 28,2% dapat menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan. Kemudian 5 orang responden atau 12,8% menyatakan dapat menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya. Serta 4 orang atau 10,3% responden menyatakan sering dapat menyelesaikan sebagian tugas, namun tugas – tugas lain harus dibantu. Sementara tidak ada satupun responden yang tidak dapat menyelesaikan beban kerja selama ditugaskan. Dari rata – rata secara umum yaitu sebesar 3,64 atau indeks tingkat capaian responden sebesar 72,82% menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai BKD kabupaten Pesisir Selatan termasuk kategori baik

2. Ketepatan waktu

Persepsi responden mengenai ketepatan waktu pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13.2
Persepsi Responden tentang ketepatan waktu

No	Persepsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktunya	1	2,6
2	Sering terlambat menyelesaikan tugas	0	0
3	Menyelesaikan tugas pada waktunya	14	35,9
4	Biasanya menyelesaikan tugas sebelum waktunya.	14	35,9
5	Selalu menyelesaikan semua tugas sebelum jangka waktu	10	25,6
Jumlah		39	100
Bobot		149	
Rata – rata		3,82	
Indeks (%)		76,41	

Sumber : Data diolah, 2011

Dari tabel 5.13.2 dapat dilihat bahwa mayoritas 14 responden atau 35,9% biasanya dapat menyelesaikan tugas sebelum waktunya atau dapat menyelesaikan tugas pada waktunya. Dan 10 responden atau 25,6% responden selalu dapat menyelesaikan semua tugas sebelum jangka waktu. Sementara itu masih terdapat 1 orang responden atau 2,6% yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktunya. Namun tidak ada satupun responden yang sering terlambat menyelesaikan tugasnya. Secara umum dapat dilihat rata-rata ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebesar 3,82 atau dengan indeks tingkat capaian responden sebesar 76,41%. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan dalam menyelesaikan pekerjaannya termasuk kategori baik.

3. Kehadiran dan ketepatan waktu

Persepsi responden mengenai ketepatan waktu pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.13.3
Persepsi Responden tentang kehadiran dan ketepatan waktu

No	Persepsi Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Butuh waktu lama/ lebih sering istirahat daripada kebanyakan orang	0	0
2	Mempunyai kebiasaan terlambat/ absen	1	2,6
3	Biasanya memastikan bahwa istirahat tidak menyebabkan ketidaknyamanan, biasanya tidak terlambat/ absent	6	15,4
4	Menganggap penting memikul tugas dan waktu	14	35,9
5	Sangat sadar akan kehadiran dan ketepatan	18	46,2
Jumlah		39	100
Bobot		166	
Rata – rata		4,26	
Indeks (%)		85,13	

Sumber : Data diolah, 2011

Dari tabel 5.13.3 dapat dilihat mayoritas 18 responden atau 46,2% sangat sadar akan kehadiran dan ketepatan waktu dan 14 responden atau 35,9% responden menganggap penting memikul tugas dan waktu, serta 6 orang responden atau 15,4% responden biasanya dapat memastikan bahwa istirahat tidak menyebabkan ketidaknyamanan dan biasanya tidak terlambat/ absen. Dan hanya 1 orang responden atau 2,6% yang mempunyai kebiasaan terlambat/ absen. Sementara tidak satupun responden yang membutuhkan waktu lama/ lebih sering istirahat daripada kebanyakan orang.

Secara umum, rata – rata kehadiran dan ketepatan waktu pegawai adalah sebesar 4,26 atau dengan indeks tingkat capaian responden sebesar 85.13%. Hal ini menunjukkan kehadiran dan ketepatan waktu Pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan untuk datang ke kantor termasuk kategori sangat baik.

4. Tanggung Jawab

Persepsi responden mengenai tanggung jawab pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.13.4
Persepsi Responden tentang tanggung jawab pegawai

No	Persepsi Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Biasanya tidak memikul tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas	0	0
2	Kadang-kadang enggan menerima tanggung jawab yang didelegasikan	1	2,6
3	Menerima atau memikul tugas-tugas yang didelegasikan dengan suka cita.	17	43,6
4	Menerima tanggung jawab tambahan	14	35,9
5	Orang Kreatif yang mencari cara-cara yang lebih efektif untuk mencapai hasil atau mencari tanggung jawab	7	17,9
Jumlah		39	100
Bobot		144	
Rata – rata		3,69	
Indeks (%)		73,85	

Sumber : Data diolah, 2011

Dari tabel 5.13.4 diketahui bahwa mayoritas pegawai 17 responden atau 43,6% mau menerima atau memikul tugas – tugas yang didelegasikan dengan sukacita dan 14 responden atau 35,9% mau menerima tanggung jawab tambahan. Kemudian 7 orang responden atau 17,9% merupakan pegawai kreatif yang mencari cara- cara yang lebih efektif untuk mencapai hasil atau mencari tanggung jawab. Sementara hanya 1 orang atau 2,6% responden yang kadang – kadang enggan menerima tanggung jawab yang didelegasikan kepadanya dan tidak ada satupun yang tidak bertanggung jawab dalam memikul tugasnya. Secara umum, diperoleh rata – rata tanggung jawab pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 3,69 atau dengan indeks tingkat capaian responden sebesar 73,85%. Hal

ini menunjukkan bahwa tanggungjawab Pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kategori baik atau tinggi.

5. Kerjasama dengan orang lain

Persepsi responden mengenai kerja sama pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan dengan orang lain dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.13.5
Persepsi Responden tentang kerjasama dengan orang lain

No	Persepsi Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Mempunyai kesulitan bekerja sama dengan orang lain, biasanya bersedia melaksanakan tugas dan jarang membantu orang lain	0	0
2	Kadang – kadang mempunyai kesulitan bekerjasama dengan orang lain dan sering menjauh ketika diberi tugas	0	0
3	Biasanya setuju dan patuh, umumnya memberikan bantuan bila diperlukan	8	20,5
4	Bekerjasama dengan baik dengan orang lain menyambut tugas cepat menawarkan bantuan	20	51,3
5	Pekerja tim yang bagus, selalu membantu orang lain dan secara kontinu mendorong kerja sama dengan memberi contoh yang baik	11	28,2
Jumlah		39	100
Bobot		159	
Rata – rata		4,08	
Indeks (%)		81,54	

Sumber : Data diolah, 2011

Dari tabel 5.13.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar 20 orang responden atau 51,3% dapat dengan baik bekerja sama dengan orang lain serta mau menyambut tugas dan cepat menawarkan bantuan dan 11 orang responden atau 28,2% merupakan pekerja tim yang bagus, selalu membantu orang lain dan secara kontinu mendorong kerjasama dengan member contoh yang baik pada orang lain. Kemudian 8 orang atau 20,5% responden biasanya setuju dan patuh, dan sering

memberikan bantuan bila diperlukan. Sementara tidak satupun responden yang mempunyai kesulitan bekerjasama dengan orang lain dan sering menjauh ketika diberi tugas. Secara umum , diketahui rata- rata tingkat sosialitas atau kerjasama pegawai dengan orang lain adalah sebesar 4,08 atau 81,54%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan memiliki tingkat sosial yang sangat tinggi.

5.1.5 Analisa regresi Linear Berganda

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, bertujuan untuk menguji pengaruh latar pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatang .

Model regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Latar Pendidikan

X₂ = Pelatihan kerja

α = konstanta Y

β₁ = koefisien regresi variabel pendidikan

β₂ = koefisien regresi variabel pelatihan kerja

e = pengganggu (*error*)

Perhitungan analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Sedangkan hasil analisis seperti pada lampiran dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.14
Rangkuman Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Sign
Konstanta	0,027		
Latar Pendidikan	0,447	2,818	0,008
Pelatihan Kerja	0,530	2,679	0,011
R	0,664		
R Square	0,441		
Adjusted R Square	0,410		
Fhitung	14,213		0,000

Sumber : data diolah, 2011

Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi

$$Y = 0.027 + 0.447 X_1 + 0.530 X_2 + e$$

$t = 2.818 \quad t = 2.679$

Model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Jika variabel Latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja adalah tetap atau nol maka kinerja pegawai diperkirakan akan mengalami kenaikan.
- $\beta_1 = 0.447$ artinya, jika pelatihan kerja pegawai (X_2) dianggap tetap, dan setiap kenaikan variabel Latar belakang pendidikan (X_1), maka kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan akan meningkat.
- $\beta_2 = 0.530$ artinya, jika Latar belakang Pendidikan (X_1) dianggap tetap, dan setiap pelatihan kerja pegawai (X_2) mengalami peningkatan maka kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan akan meningkat juga.

5.1.6 Pengujian Hipotesis

5.1.6.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara parsial atau individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Imam Ghazali, 2005).

Hasil analisa Uji T dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut ini :

Tabel 5.15
Hasil Analisa Uji T

Variabel	T hitung	Signifikan si	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	2,818	0,008	Signifikan
Pelatihan Kerja	2,679	0,011	Signifikan

Sumber : Pengolahan data primer, 2011

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap kinerja pegawai

Dari tabel 5.15 diperoleh nilai thitung untuk Latar belakang pendidikan sebesar 2,818 dengan signifikansi masing –masing sebesar 0,008 ($< 0,05$). Jika dibandingkan dengan ttabel pada derajat bebas ($df = n-k-1 = 39-2-1 = 36$, dimana $n =$ jumlah sampel, dan $k =$ jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 2,028. Hal ini menunjukkan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,818 > 2,028$) dengan signifikansi $0,008 < 0,05$. Dengan demikian **Ha1 diterima**, artinya secara parsial Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

Dari tabel 5.15 diperoleh nilai thitung untuk pelatihan kerja sebesar 2,679 dengan signifikansi masing–masing sebesar 0,011 ($< 0,05$). Jika dibandingkan dengan ttabel pada derajat bebas ($df = n-k-1 = 39-2-1 = 36$, dimana $n =$ jumlah sampel, dan $k =$ jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 2,028. Hal ini menunjukkan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,679 > 2,028$) dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan demikian **Ha2 diterima**, artinya secara parsial pelatihan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

5.1.6.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

Tabel 5.16
Hasil Uji Anova

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.137	2	3.069	14.213	.000(a)
	Residual	7.773	36	.216		
	Total	13.910	38			

a Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Latar Belakang Pendidikan

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2011

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,213 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 ,nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian H_0 diterima.

5.1.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (imam Ghazali 2006). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas dengan variabel terikat tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan kuat (Kuncoro, 2001). Perhitungan koefisien determinasi dalam model

regresi dibaca melalui nilai adjusted R square dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5.17
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664(a)	.441	.410	.46466	1.683

a Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Latar Belakang Pendidikan

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2011

Nilai R^2 sebesar 0,441 menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun untuk variabel bebas yang lebih dari satu variabel, untuk uji koefisien determinasi menggunakan nilai *adjusted R²*. nilai *adjusted R²* adalah 0,410 artinya secara bersama – sama variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 41%. sedangkan sisanya 59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

5.1.6.4 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta bearti atau tidak hubungan itu. Menurut Arikunto (2006: 270) Koefisien Kolerasi (R) adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan Sugioyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien kolerasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = Sangat rendah

0,20 - 0,399 = Rendah

0,40 - 0,599 = Sedang

0,60 - 0,799 = Kuat

0,80 - 1,000 = Sangat kuat

Berdasarkan tabel 5.17 dapat juga dilihat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,664, hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja dengan kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

5.2 Pembahasan

Dari hasil analisa deskriptif diketahui rata – rata kinerja responden adalah sebesar 3.90 dengan standar deviasi sebesar 0,605 dan indeks responden sebesar 78%. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan sudah baik. Kemudian rata- rata pendidikan pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 4.01 dengan standar deviasi sebesar 0,538 dan indeks responden sebesar 80,2%. Artinya tingkat pendidikan akhir pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan sangat tinggi. Hal ini sesuai dengan penjelasan sebelumnya dimana sebagian besar responden dalam hal ini pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan berpendidikan S1(38,5%) dan untuk rata – rata pelatihan kerja pegawai diperoleh sebesar 3,92 dengan standar deviasi sebesar 0,431 dan indeks responden sebesar 78,40%. Artinya pelatihan – pelatihan yang diikuti pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sudah baik.

Berdasarkan hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini, hipotesa pertama (Ha1) menyatakan bahwa diduga Latar Belakang Pendidikan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari persamaan regresi yang diperoleh diketahui Latar belakang pendidikan memiliki tanda positif dengan koefisien regresi sebesar 0,447. Tanda positif tersebut menunjukkan bahwa dengan dilakukannya pendidikan terhadap pegawai akan mengakibatkan semakin tingginya kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan, dengan asumsi variabel bebas yang lain adalah konstan. Hal ini didukung oleh besarnya tingkat signifikansi dari koefisien regresi yang ditunjukkan pada besarnya nilai t dari variabel tersebut. Dari hasil analisa regresi yang dilakukan secara parsial, diperoleh nilai t hitung untuk variabel pendidikan lebih besar dari t tabel ($2,818 > 2,028$) dengan signifikansi $0,008 (< 0,05)$. Hal ini menunjukkan latar belakang pendidikan pegawai mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebas dalam hal ini yaitu kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan, dengan asumsi variabel bebas yang lain adalah tetap atau konstan. Dilihat dari koefisien determinasi parsial (r^2), untuk variabel latar belakang pendidikan pegawai mempunyai sumbangan terhadap variabel tidak bebas (kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan) sebesar 0,1806 atau 18,06%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variasi turun naiknya pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 18,06%, dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan/ tetap. Keadaan ini menunjukkan bahwa dengan melalui pendidikan, kinerja pegawai sudah mampu diwujudkan secara maksimal. Namun demikian masih diperlukan faktor – faktor lain maupun variabel – variabel lainnya untuk menunjang kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan seperti, pemberian kompensasi yang meliputi pemberian gaji, insentif finansial, tunjangan,

dan kualitas kehidupan kerja, pembinaan pegawai, motivasi dan pengalaman kerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hal ini dapat diterima dan H01 ditolak. Artinya latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan pegawai dan sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai maka kinerja pegawai cenderung semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Soetjipto (2007) dimana dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hermanto (2005), dimana dalam penelitiannya dikemukakan bahwa latar belakang pendidikan tidak mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai atau dengan kata lain latar belakang pendidikan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kedua (Ha2) dalam penelitian ini adalah diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari persamaan regresi yang diperoleh diketahui pelatihan kerja juga memiliki tanda positif dengan koefisien regresi sebesar 0.530. Tanda positif tersebut menunjukkan bahwa dengan dilakukannya pelatihan terhadap pegawai akan mengakibatkan semakin tingginya kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan, dengan asumsi variabel bebas yang lain adalah konstan. Hal ini didukung oleh besarnya tingkat signifikansi dari koefisien regresi yang ditunjukkan pada besarnya nilai t dari variabel tersebut. Dari hasil analisa regresi yang dilakukan secara parsial, diperoleh nilai thitung

untuk variabel latar belakang pendidikan lebih besar dari ttabel ($2.679 > 2.028$) dengan signifikan $0.011 (< 0,05)$. Hal ini menunjukkan pelatihan kerja pegawai mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebas dalam hal ini yaitu kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan, dengan asumsi variabel bebas yang lain adalah tetap atau konstan. Dilihat dari koefisien determinasi parsial (r^2), untuk variabel pelatihan kerja pegawai mempunyai sumbangan terhadap variabel tidak bebas (kinerja pegawai BKD Kabupate Pesisir Selatan) sebesar 0.1665 atau 16.65%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variasi turun naiknya pelatihan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 16.65%, dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan/ tetap. Keadaan ini menunjukkan bahwa dengan melalui pelatihan, kinerja pegawai sudah mampu diwujudkan secara maksimal. Namun demikian masih diperlukan faktor – faktor lain maupun variabel – variabel lainnya untuk menunjang kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan seperti, pemberian kompensasi yang meliputi pemberian gaji, insentif finansial, tunjangan, dan kualitas kehidupan kerja, pembinaan pegawai, motivasi dan pengalaman kerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa H_{a2} dapat diterima dan H_{02} ditolak. Artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai mengikuti pelatihan kerja maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2010) dimana dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja pegawai. Begitu pula halnya dengan penelitian dilakukan oleh Nurhalis (2007).

Hipotesis ketiga (Ha3) dari penelitian ini adalah diduga secara simultan latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

Dari hasil analisa regresi yang dilakukan, diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14.213 > 3.259$) dengan signifikan $0.000 (< 0,05)$. Hal ini menunjukkan latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja pegawai mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebas dalam hal ini yaitu kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan. Dilihat dari koefisien determinasi ($Adjusted R^2$), untuk variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja pegawai mempunyai sumbangan terhadap variabel tidak bebas (kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan) sebesar 0.410 atau 41%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel pengembangan sumber daya manusia (pendidikan dan pelatihan kerja pegawai) dalam menunjang kinerja pegawai adalah sebesar 41% sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Soetjipto (2007), Nurhalis (2007) dan wahyuni (2010)

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi yang memerlukan perhatian besar dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan dilakukannya pendidikan dan pelatihan yang merupakan suatu bentuk investasi.

Sumber daya manusia yang telah diperoleh suatu organisasi perlu pengembangan pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya manusia itu penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila suatu organisasi ingin berkembang, seharusnya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Pendidikan pegawai pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi dengan berorientasi pada pengembangan kemampuan umum. Sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu dengan berorientasi pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*).

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata – mata bagi karyawannya atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan diukur melalui pengukuran kinerja (*performance appraisal*) karyawan itu sendiri, yang nantinya akan menunjukkan produktivitas kerja organisasi.

Pelatihan kerja pada masa sekarang harus diikuti dengan pengembangan pegawai yang dilakukan melalui pembinaan pegawai itu sendiri, Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional, teknis secara sistematis. Sedangkan pendidikan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para

karyawan untuk memperoleh penguasaan konsep – konsep abstrak dan teoritis secara sistematis

Suatu organisasi yang berkeinginan agar para karyawannya dapat bekerja lebih efektif dan efisien tidak boleh mengabaikan pelatihan dan pengembangan pegawainya. Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan organisasi.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial, variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Hasil koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) diketahui bahwa latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 41% sedangkan sisanya 59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.
4. Hasil koefisien korelasi (uji R) diperoleh sebesar 0,664 atau 66,4%, yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja pegawai dengan kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Dari kedua variabel yang diuji diketahui latar belakang pendidikan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan pegawai dan sesuai dengan latar belakang pendidikannya maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat.

6.2 Implikasi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting bagi BKD Kabupaten Pesisir Selatan untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.

BKD Kabupaten Pesisir Selatan seharusnya memperhatikan pendidikan pegawainya dengan adanya tugas belajar, pemberian beasiswa yang diberikan kantor terhadap pegawainya sehingga pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan dapat lebih meningkatkan kualitasnya dibuktikan dengan kinerjanya yang baik, selain itu juga diperlukan faktor – faktor lain maupun variabel – variabel lainnya untuk menunjang kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan seperti, pemberian kompensasi yang meliputi pemberian gaji, insentif finansial, tunjangan, dan kualitas kehidupan kerja, pembinaan pegawai, motivasi dan pengalaman kerja pegawai.

Selain itu, pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan hendaknya dilakukan pelatihan yang akan dalam menunjang kinerja mereka, pelatihan juga dapat memberikan informasi mengenai pekerjaan yang akan mereka lakukan, sehingga kemungkinan melakukan kesalahan bisa diperkecil.

6.3 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai pada kantor BKD secara signifikan dipengaruhi oleh pengembangan Sumber Daya Manusianya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu pembentukan investasi yang harus tetap

dipertahankan baik melalui pendidikan ataupun pelatihan. Oleh karena itu, kedua hal ini harus dilakukan secara bersinambungan, dengan program dan waktu yang jelas bagi tenaga – tenaga potensial.

2. Pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti sangat bermanfaat bagi pegawai, untuk itu hendaknya pendidikan dan pelatihan bersifat teknis lebih sering lagi dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Penelitian ini menggunakan responden penelitian yang terbatas, yaitu hanya menggunakan 39 responden. Penelitian yang akan datang mengenai topik ini diharapkan melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar.
4. Penelitian ini hanya meneliti instansi BKD Kabupaten Pesisir Selatan saja, penulis menyarankan agar penelitian berikutnya meneliti objek penelitian seperti dengan membandingkan dua instansi pemerintah atau lebih, perusahaan swasta, sekolah-sekolah atau perusahaan-perusahaan BUMN untuk mendapatkan suatu pola pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja.
5. Penelitian ini hanya menggunakan variabel pendidikan dan pelatihan kerja. Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambah jumlah variabel yang diteliti atau menguji pengaruh dari variabel lain seperti pembinaan pegawai, motivasi, pengalaman dan lain - lain.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Achmad, Nazili (1982), *Pendidikan dan Masyarakat*. Yogyakarta: CV. Bina Usaha.
- Aldrien, (2010), <http://jurnal-sdmku.com/2010/12/pelatihan-kerja-definisi-tujuan-teknik.html>. *Metode Pelatihan dan Pengembangan*. (27 februari 2011: 8:40)
- Ardisyafardi, (2011), <http://ardisyafardi.blogspot.com/2010/11/pengertian-pendidikan-dan-jenjang.html>. *Pengertian Pendidikan dan Jenjang Pendidikan*. (28 Juli 2011: 9:00)
- Arikunto, Suharsimi (2006), *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Badan Kepegawaian Kabupaten Pesisir Selatan (2004), *Ekpose Pengelolaan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintahan Pesisir Selatan*.
- Dachirin Said, Moh (2008), *Analisis Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Dessler, Gary (1986), *Manajemen Personalia*. Erlangga: Jakarta
- Ghazali, Imam (2002), *Statistik Multivariate*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghazali, Imam (2007), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Gunawan, Ary H.(1995), *Kebijakan-kebijakan Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hermanto (2005), *Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Fembinaan Karyawan terhadap -Knerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Sorong*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 3, Nomor 2.
- <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jdt/article/shop/17146/17058>. *Kinerja pegawai*. (17 maret 2011 : 9:00)
- Maututina, at al (1993), *Manajemen Personalia*, PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Nasution, Mulia (2000), *Manajemen Personalia: Aplikasi dalam Perusahaan*. Djambatan. Jakarta.
- Nazir, Mohammad (2007), *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Notoadmojo, Soekidjo (2003), *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nitisemito (1998), *Manajemen Personalia*. Ghalia. Jakarta.

- Nurhalis (2007), *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*. Jurnal Ichsan Gorontalo Volume 2, No 1.
- Oktarina, Rini (2007), *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Budaya Perusahaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Persero Angkasa Pura II Cabang Bandara International Minangkabau)*. Universitas Andalas. Padang
- P. Siagian, Sondang (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Buku 2, Salemba Empat: Jakarta
- Simamora, Henry (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Soetjipto (2007), *Pengaruh Faktor Pendidikan Pelatihan Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa*. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 5 Nomor 1.
- Sugiyono (2003), *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- _____, (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. CV.ALFABETA. Bandung
- Sumitro (1998), *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta : IKIP Yogyakarta.
- Tim Pengembangan MKDK (1995), *Dasar-dasar Kependidikan*. Semarang : IKIP Semarang Press.
- Umar Tirtarahardja dan La sulo (1994), *Pengantar Pendidikan* : Depdikbud
- Undang-undang (1989), *UU No: 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional*..
- Wahyuni, Sri (2010), *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Padang)*. Universitas Andalas. Padang.



Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Andalas

No Kuisisioner :

KUISISIONER PENELITIAN

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan

Responden yang terhormat

Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Andalas, Padang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan. Pada penelitian ini saya ingin melihat Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan.

Saya sangat memerlukan bantuan responden sekalian untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner ini. Setiap jawaban sangatlah berarti, sehingga saya mengharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan. Semua informasi yang diperoleh sebagai hasil dari kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerjasama dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih

Salam Hangat

Reski Helfindo

DAFTAR PERTANYAAN
PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BKD KABUPATEN PESISIR SELATAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (Boleh Tidak Diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Status : Kawin Belum Kawin
4. Umur : < 17 thn 17- 25 thn 26- 34 thn 35- 43 thn
 > 43 thn
5. Pendidikan : SMA/SMU/SMK S1 S3
 Diploma S2
6. Pangkat/Golongan : II III IV
7. Lama Bekerja : < 2 thn 2-5 thn 6- 9 thn > 9 thn
8. Pendapatan : < 1 juta 1-5 juta 6- 10 juta > 10 juta

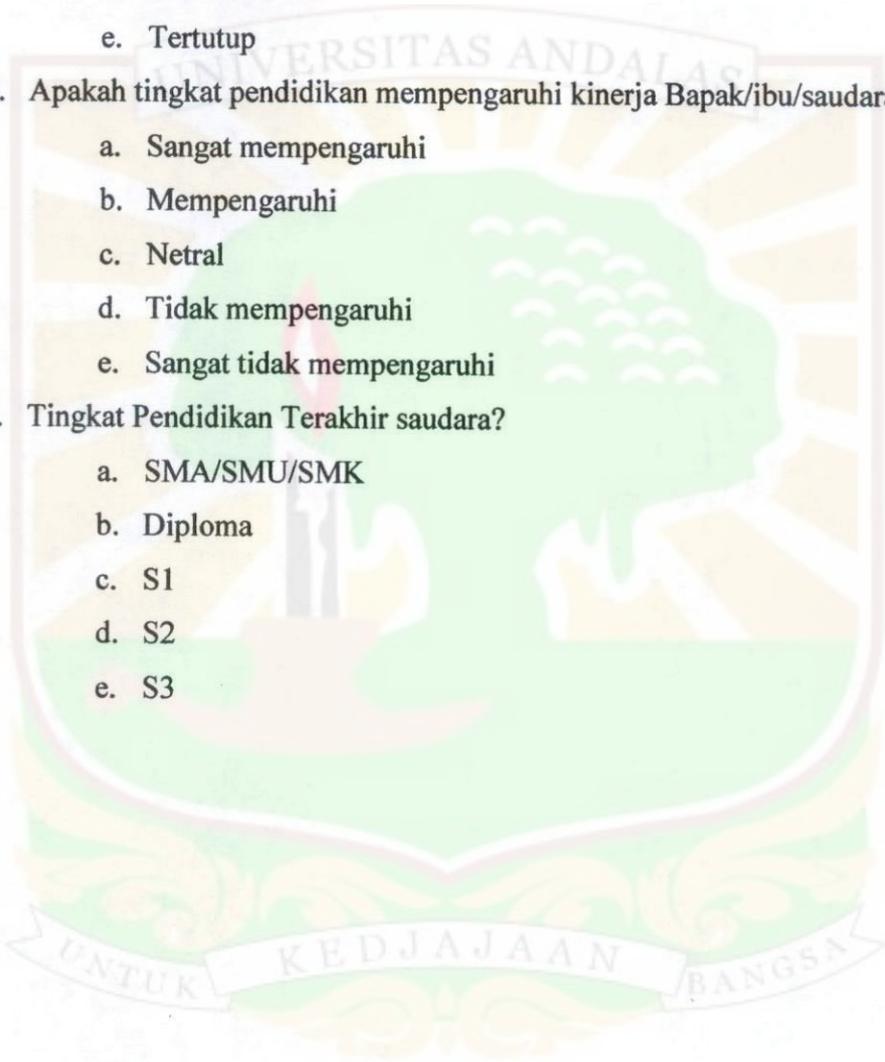
II. VARIABEL PENELITIAN

A. PENDIDIKAN

JAWABLAH PERTANYAAN BERIKUT SESUAI SITUASI YANG SEBENARNYA DENGAN MEMBERI TANDA SILANG (X) PADA JAWABAN YANG TELAH TERSEDIA. ALTERNATIF JAWABAN DIBAWAH INI:

1. Apakah pekerjaan Bapak/ibuk/saudara sesuai dengan latar belakang pendidikan?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Netral
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

2. Adakah kesempatan mengikuti belajar formal yang lebih tinggi?
 - a. Sangat terbuka
 - b. Terbuka
 - c. Netral
 - d. Tidak terbuka
 - e. Tertutup
3. Apakah tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja Bapak/ibu/saudara?
 - a. Sangat mempengaruhi
 - b. Mempengaruhi
 - c. Netral
 - d. Tidak mempengaruhi
 - e. Sangat tidak mempengaruhi
4. Tingkat Pendidikan Terakhir saudara?
 - a. SMA/SMU/SMK
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2
 - e. S3



B. PELATIHAN

JAWABLAH PERTANYAAN BERIKUT SESUAI SITUASI YANG SEBENARNYA DENGAN MEMBERI TANDA SILANG (X) PADA JAWABAN/TEMPAT YANG TELAH TERSEDIA. ALTERNATIF JAWABAN DIBAWAH INI:

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

TS = TIDAK SETUJU

N = NETRAL

S = SETUJU

SS = SANGAT SETUJU

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Sasaran pelatihan disampaikan secara jelas dari awal segi pelatihan					
2	Sasaran pelatihan yang ditulis dalam materi pelatihan memperkuat pembelajaran					
3	Semua materi yang diberikan termasuk bahan-bahan pelatihan merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan					
4	Ada cukup banyak kesempatan untuk mempraktekan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan					
5	Materi-materi pelatihan (seperti buku, modul, kertas kerja) yang diberikan membantu saya belajar					
6	Media presentasi dan alat-alat pelatihan yang digunakan membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan					
7	Lingkungan pelatihan (contoh: suasana ruangan) memperkuat motivasi dan membantu saya belajar					
8	Semua peralatan dan perlengkapan pelatihan yang diperlukan tersedia					
9	Fasilitas-fasilitas ditempat pelatihan mendukung pembelajaran					
10	Instruktur/pengajar mendorong peserta untuk terlibat					
11	Instruktur/pengajar bersedia memberi bantuan pada saat yang diperlukan					
12	Metode-metode penyampaian pelatihan (seperti pengajar, diskusi, demonstrasi) yang digunakan membantu saya dalam mempelajari materi					

3. KINERJA

JAWABLAH PERTANYAAN BERIKUT SESUAI SITUASI YANG SEBENARNYA DENGAN MEMBERI TANDA SILANG (X) PADA JAWABAN/TEMPAT/NOMOR YANG TELAH TERSEDIA. ALTERNATIF JAWABAN DIBAWAH INI:

1. Kuantitas Kerja

1. Biasanya tidak menyelesaikan beban kerja sebagaimana ditugaskan.
2. Sering menyelesaikan sebagian tugas, tugas-tugas lain harus dibantu.
3. Menangani beban kerja sebagaimana ditugaskan.
4. Menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada yang lain.
5. Menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya

2. Ketepatan Waktu.

1. Tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktunya.
2. Sering terlambat menyelesaikan tugas.
3. Menyelesaikan tugas pada waktunya.
4. Biasanya menyelesaikan tugas sebelum waktunya.
5. Selalu menyelesaikan semua tugas sebelum jangka waktu

3. Kehadiran dan Ketepatan waktu.

1. Butuh waktu lama/ lebih sering istirahat daripada kebanyakan orang.
2. Mempunyai kebiasaan terlambat/ absen.
3. Biasanya memastikan bahwa istirahat tidak menyebabkan ketidaknyamanan, biasanya tidak terlambat/ absen.
4. Menganggap penting memikul tugas dan waktu.
5. Sangat sadar akan kehadiran dan ketepatan.

4. Tanggung Jawab

1. Biasanya tidak memikul tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas.
2. Kadang-kadang enggan menerima tanggung jawab yang didelegasikan.
3. Menerima atau memikul tugas-tugas yang didelegasikan dengan suka cita.
4. Menerima tanggung jawab tambahan.
5. Orang Kreatif yang mencari cara-cara yang lebih efektif untuk mencapai hasil atau mencari tanggung jawab.

5. Kerja sama dengan Orang lain.

1. Mempunyai kesulitan bekerja sama dengan orang lain, biasanya bersedia melaksanakan tugas, dan jarang membantu orang lain.
2. Kadang-kadang mempunyai kesulitan bekerjasama dengan orang lain dan sering menjauh ketika diberi tugas.
3. Biasanya setuju dan patuh, umumnya memberikan bantuan bila diperlukan.
4. Bekerjasama dengan baik dengan orang lain menyambut tugas cepat menawarkan bantuan.
5. Pekerja tim yang bagus, selalu membantu orang lain dan secara kontinu mendorong kerja sama dengan memberi contoh yang bagus.

Terima Kasih.....

UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pendidikan1	12.5385	2.571	.417	.543
Pendidikan2	12.0513	3.313	.379	.570
Pendidikan3	11.6667	3.070	.422	.538
Pendidikan4	11.8974	2.779	.404	.549

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan1	43.1282	21.325	.746	.870
Pelatihan2	42.9487	23.471	.638	.879
Pelatihan3	43.0000	21.316	.667	.875
Pelatihan4	43.1538	21.660	.675	.874
Pelatihan5	42.9231	22.704	.632	.877
Pelatihan6	43.0000	22.053	.671	.875
Pelatihan7	43.0769	22.704	.640	.877
Pelatihan8	43.0513	22.471	.562	.881
Pelatihan9	42.9744	23.499	.531	.883
Pelatihan10	43.1795	24.046	.379	.890
Pelatihan11	43.2308	22.656	.520	.884
Pelatihan12	43.0513	24.155	.492	.885

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan1	43.1282	21.325	.746	.870
Pelatihan2	42.9487	23.471	.638	.879
Pelatihan3	43.0000	21.316	.667	.875
Pelatihan4	43.1538	21.660	.675	.874
Pelatihan5	42.9231	22.704	.632	.877
Pelatihan6	43.0000	22.053	.671	.875
Pelatihan7	43.0769	22.704	.640	.877
Pelatihan8	43.0513	22.471	.562	.881
Pelatihan9	42.9744	23.499	.531	.883
Pelatihan10	43.1795	24.046	.379	.890
Pelatihan11	43.2308	22.656	.520	.884
Pelatihan12	43.0513	24.155	.492	.885

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	15.8462	6.081	.568	.755
Kinerja2	15.6667	5.596	.629	.735
Kinerja3	15.2308	6.551	.461	.788
Kinerja4	15.7949	5.799	.704	.711
Kinerja5	15.4103	6.775	.515	.772

Frequency Table

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	20	51.3	51.3	51.3
	Perempuan	19	48.7	48.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	30	76.9	76.9	76.9
	Belum Kawin	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - 25 tahun	7	17.9	17.9	17.9
	26 - 34 tahun	20	51.3	51.3	69.2
	35 - 43 tahun	7	17.9	17.9	87.2
	> 43 tahun	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	38.5	38.5	38.5
	Diploma	6	15.4	15.4	53.8
	S1	15	38.5	38.5	92.3
	S2	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Golongan

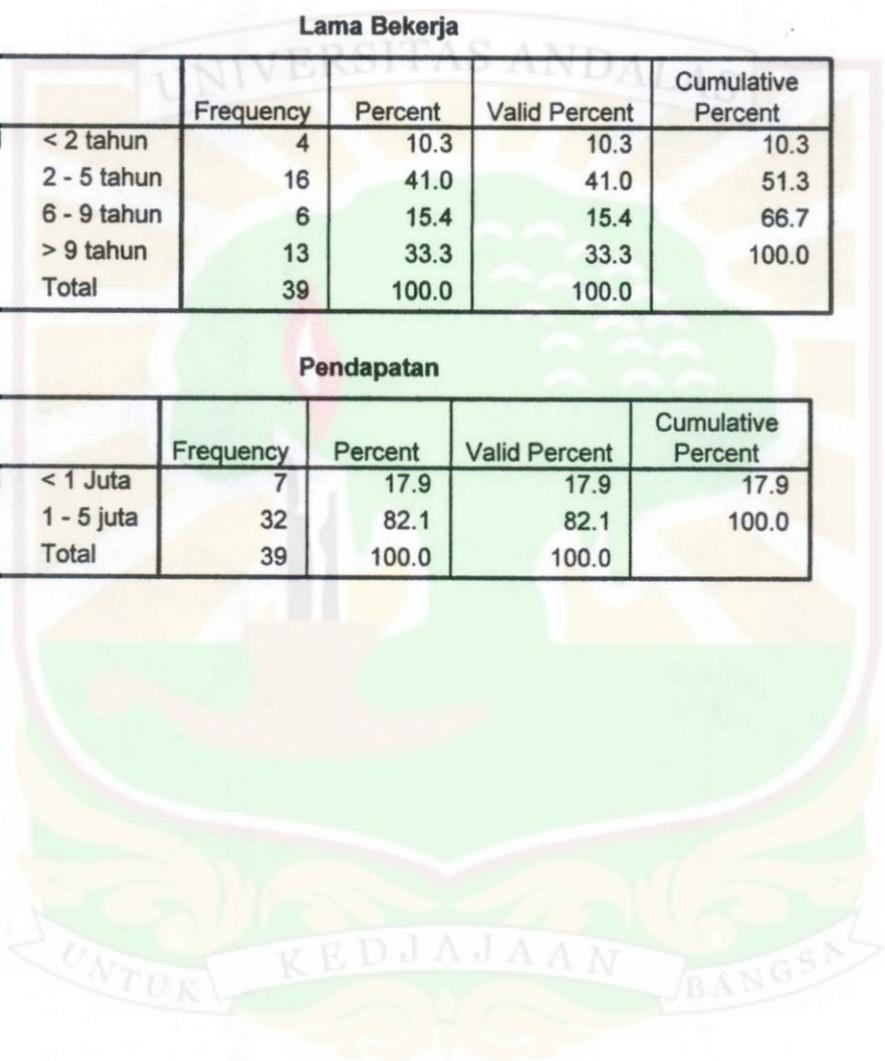
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid II	17	43.6	43.6	43.6
III	22	56.4	56.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 tahun	4	10.3	10.3	10.3
2 - 5 tahun	16	41.0	41.0	51.3
6 - 9 tahun	6	15.4	15.4	66.7
> 9 tahun	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Juta	7	17.9	17.9	17.9
1 - 5 juta	32	82.1	82.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	



Frequency Table

a1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	6	15.4	15.4	15.4
	Netral	12	30.8	30.8	46.2
	Sesuai	16	41.0	41.0	87.2
	Sangat Sesuai	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

a2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Terbuka	1	2.6	2.6	2.6
	Netral	5	12.8	12.8	15.4
	Terbuka	26	66.7	66.7	82.1
	Sangat Terbuka	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

a3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak mempengaruhi	1	2.6	2.6	2.6
	Netral	2	5.1	5.1	7.7
	Mempengaruhi	17	43.6	43.6	51.3
	Sangat mempengaruhi	19	48.7	48.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

a4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	6	15.4	15.4	53.8
	S1	15	38.5	38.5	92.3
	S2	3	7.7	7.7	100.0
	SMA	15	38.5	38.5	38.5
	Total	39	100.0	100.0	

b1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
	Netral	7	17.9	17.9	23.1
	Setuju	25	64.1	64.1	87.2
	Sangat Setuju	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	10.3	10.3	10.3
	Setuju	30	76.9	76.9	87.2
	Sangat Setuju	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
	Netral	6	15.4	15.4	20.5
	Setuju	22	56.4	56.4	76.9
	Sangat Setuju	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Netral	11	28.2	28.2	30.8
	Setuju	21	53.8	53.8	84.6
	Sangat Setuju	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15.4	15.4	15.4
	Setuju	25	64.1	64.1	79.5
	Sangat Setuju	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	23.1	23.1	23.1
	Setuju	22	56.4	56.4	79.5
	Sangat Setuju	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	23.1	23.1	23.1
	Setuju	25	64.1	64.1	87.2
	Sangat Setuju	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Netral	8	20.5	20.5	23.1
	Setuju	23	59.0	59.0	82.1
	Sangat Setuju	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15.4	15.4	15.4
	Setuju	27	69.2	69.2	84.6
	Sangat Setuju	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Netral	9	23.1	23.1	25.6
	Setuju	26	66.7	66.7	92.3
	Sangat Setuju	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	5.1
	Netral	7	17.9	17.9	23.1
	Setuju	28	71.8	71.8	94.9
	Sangat Setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15.4	15.4	15.4
	Setuju	30	76.9	76.9	92.3
	Sangat Setuju	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

c1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering menyelesaikan sebagian tugas, tugas-tugas lain harus dibantu	4	10.3	10.3	10.3
	Menangani beban kerja sebagaimana ditugaskan	11	28.2	28.2	38.5
	Menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada yang lain	19	48.7	48.7	87.2
	Menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

c2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktunya	1	2.6	2.6	2.6
	Menyelesaikan tugas pada waktunya	14	35.9	35.9	38.5
	Biasanya menyelesaikan tugas sebelum waktunya.	14	35.9	35.9	74.4
	Selalu menyelesaikan semua tugas sebelum jangka waktu	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

c3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mempunyai kebiasaan terlambat/ absen	1	2.6	2.6	2.6
	Biasanya memastikan bahwa istirahat tidak menyebabkan ketidaknyamanan, biasanya tidak terlambat/ absen	6	15.4	15.4	17.9
	Menganggap penting memikul tugas dan waktu	14	35.9	35.9	53.8
	Sangat sadar akan kehadiran dan ketepatan	18	46.2	46.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

c4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang enggan menerima tanggung jawab yang didelegasikan	1	2.6	2.6	2.6
	Menerima atau memikul tugas-tugas yang didelegasikan dengan suka cita.	17	43.6	43.6	46.2
	Menerima tanggung jawab tambahan	14	35.9	35.9	82.1
	Orang Kreatif yang mencari cara-cara yang lebih efektif untuk mencapai hasil atau mencari tanggung jawab	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

c5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Biasanya setuju dan patuh, umumnya memberikan bantuan bila diperlukan	8	20.5	20.5	20.5
	Bekerjasama dengan baik dengan orang lain menyambut tugas cepat menawarkan bantuan	20	51.3	51.3	71.8
	Pekerja tim yang bagus, selalu membantu orang lain dan secara kontinu mendorong kerja sama dengan memberi contoh yang ba	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

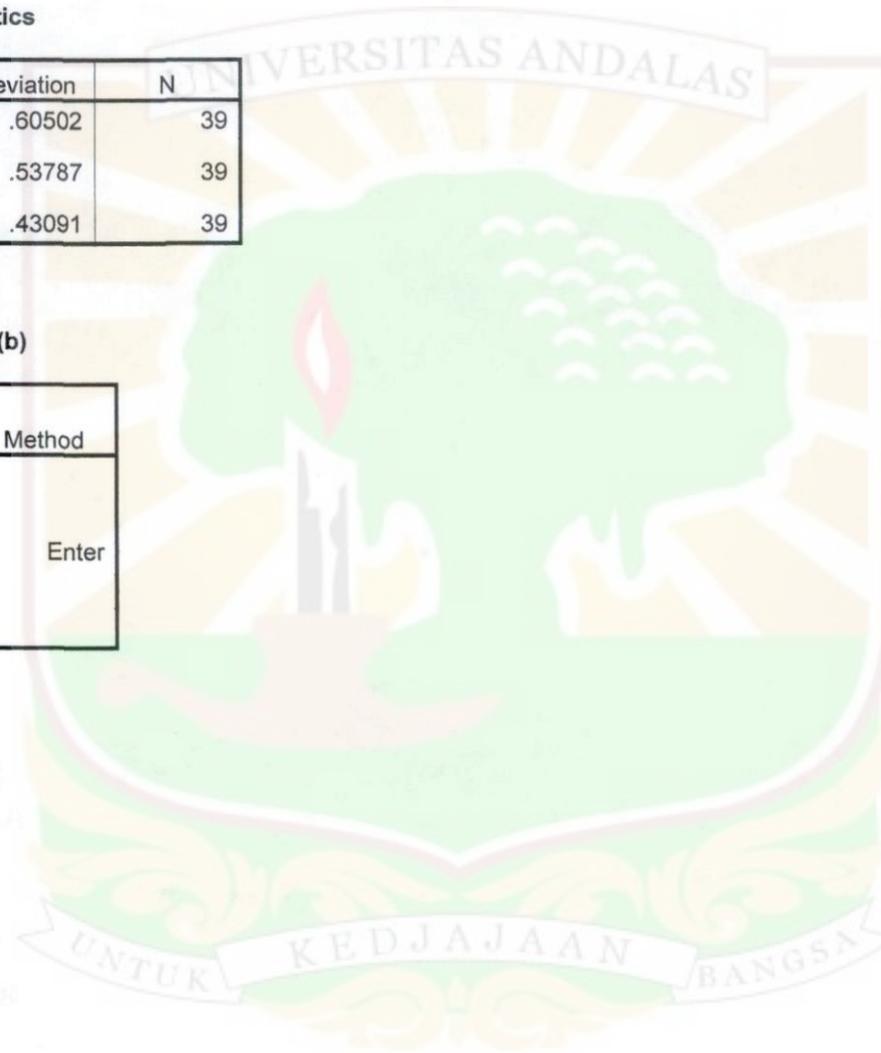
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	3.8974	.60502	39
Latar Belakang Pendidikan	4.0128	.53787	39
Pelatihan Kerja	3.9151	.43091	39

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Kerja, Latar Belakang Pendidikan(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja



Correlations

		Kinerja	Latar Belakang Pendidikan	Pelatihan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.574	.564
	Latar Belakang Pendidikan	.574	1.000	.468
	Pelatihan Kerja	.564	.468	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Latar Belakang Pendidikan	.000	.	.001
	Pelatihan Kerja	.000	.001	.
N	Kinerja	39	39	39
	Latar Belakang Pendidikan	39	39	39
	Pelatihan Kerja	39	39	39

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.664(a)	.441	.410	.46466	.441	14.213	2	36	.000	1.683

a Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Latar Belakang Pendidikan

b Dependent Variable: Kinerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.137	2	3.069	14.213	.000(a)
	Residual	7.773	36	.216		
	Total	13.910	38			

a Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Latar Belakang Pendidikan

b Dependent Variable: Kinerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.027	.741		.037	.971	-1.476	1.530					
	Latar Belakang Pendidikan	.447	.159	.397	2.818	.008	.125	.769	.574	.425	.351	.781	1.281
	Pelatihan Kerja	.530	.198	.378	2.679	.011	.129	.932	.564	.408	.334	.781	1.281

a Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations(a)

Model			Pelatihan Kerja	Latar Belakang Pendidikan
1	Correlations	Pelatihan Kerja	1.000	-.468
		Latar Belakang Pendidikan	-.468	1.000
	Covariances	Pelatihan Kerja	.039	-.015
		Latar Belakang Pendidikan	-.015	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimensi n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Latar Belakang Pendidikan	Pelatihan Kerja
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.128	.29	.96	.09
	3	.006	22.730	.71	.03	.91

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.9593	4.4045	3.8974	.40187	39
Std. Predicted Value	-2.334	1.262	.000	1.000	39
Standard Error of Predicted Value	.077	.204	.124	.035	39
Adjusted Predicted Value	2.9510	4.4377	3.8990	.40412	39
Residual	-1.02351	1.37095	.00000	.45226	39
Std. Residual	-2.203	2.950	.000	.973	39
Stud. Residual	-2.260	3.058	-.002	1.010	39
Deleted Residual	-1.07743	1.47303	-.00160	.48731	39
Stud. Deleted Residual	-2.406	3.505	.009	1.060	39
Mahal. Distance	.056	6.327	1.949	1.674	39
Cook's Distance	.000	.232	.026	.045	39
Centered Leverage Value	.001	.166	.051	.044	39

a. Dependent Variable: Kinerja

