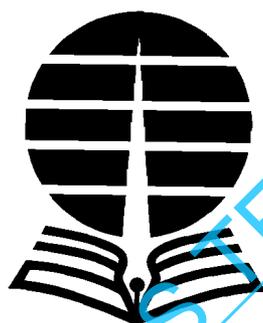


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS
PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
KECAMATAN VII KOTO ILIR
KABUPATEN TEBO**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

S U P R I A D I

NIM: 016755353

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2013

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga

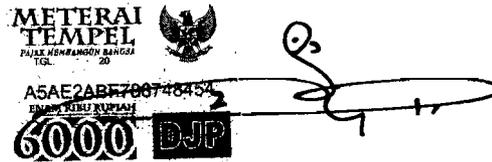
Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Jambi, 26 September 2013

Yang Menyatakan



(Supriadi)

NIM 016755353

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Supriadi
 NIM : 016755353
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

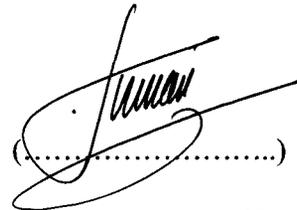
Hari/Tanggal : Sabtu, 20 April 2013

Waktu : 15.00-17.00

Dan dinyatakan **LULUS**

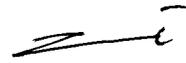
PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Suciati, M.Sc, Ph.D



(.....)

Penguji Ahli : Prof. Dr. Prihatin Lumban Raja (.....)



Pembimbing I : Dr. Ade Octavia, SE, MM (.....)



Pembimbing II : Dr. Nurul Huda, MA (.....)



LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.

Penyusun : Supriadi

NIM : 016755353

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu/20 April 2013

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Ade Octavia, SE, MM
NIP. 19741023 199903 2 004

Pembimbing II



Dr. Nurul Huda, MA
NIP. 19630729 198703 2 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen



Maya Maria, SE, MM
NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

ABSTRACT

The Influence of Education and Training and the Degree of Education on Performance of Official of UPTD Education, Culture, Youth and Sports in Sub District VII Koto Ilir Tebo Regency.

Supriadi

Open University UPBJJ Jambi.

Keywords: Education and training, degree of education and performance of official

Current conditions indicate that the performance of the official there are very far from what was expected. Coaching and developing performance of official through education and training activities to enhance the professionalism and competence of the official that will enhance performance of official. Other efforts can recruit official in accordance with the needs of the position. The degree of education official will support the official in performing work that each task can be done to the fullest.

This research is an explanatory research which is empirical investigation, and the investigators did not control the variables directly, because the realization of these variables is basically no manipulation. Subjects in this study were official of UPTD Education, Culture, Youth and Sports of Sub District VII Koto Ilir Tebo Regency is divided into 16 units with a population of as many as 92 people. Sampling was conducted using proportional random sampling technique, where in each part of the work unit taken some of its members in accordance with the size of the number of official. The number of samples used is 48 people. Data analysis was performed using multiple regression analysis to see the effect of education and training and degree of education on performance of official.

The result of partially hypothesis testing show that education have significant impact to the performance of official, while training has no significant impact to the performance of official. The results of simultaneous hypothesis testing showed that education and training (X_1), and the degree of education (X_2), simultaneously have a significant impact to the performance of official by 26.8%, with the remaining 73.2% is influenced by other factors not included in the study variables.

Based on the results of this study found that education and training and degree of education either partially or simultaneously affect to the performance of official in the UPTD Education, Culture, Youth and Sports of Sub District VII Koto Ilir Tebo Regency. Therefore, the UPTD Education, Culture, Youth and Sports of Sub District VII Koto Ilir Tebo Regency so always maintain the performance of officials by providing opportunities for officials to participate in education and training of officials, and always recruit officials based on their degree of education and provide an opportunity to raise the degree of education is shown to have a significant influence on performance of official.

ABSTRAK

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo. TAPM.

Supriadi

Universitas Terbuka UPBJJ Jambi

Kata Kunci: Pendidikan dan pelatihan, tingkat pendidikan dan kinerja pegawai

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada sangat jauh dari apa yang diharapkan. Pembinaan dan pengembangan kinerja pegawai dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini merupakan upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis.

Penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* yaitu penyelidikan secara empiris, dan peneliti tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung, karena perwujudan variabel tersebut pada dasarnya tidak ada manipulasi. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Koto Ilir Kabupaten Tebo yang terbagi menjadi 16 unit kerja dengan jumlah populasi sebanyak 92 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *proporsional random sampling*, dimana pada tiap bagian unit kerja diambil sebagian anggotanya sesuai dengan ukuran jumlah pegawainya. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 48 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai sebesar 26,8%, dimana sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa Pendidikan dan Pelatihan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo. Oleh karena itu, bagi UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo supaya selalu mempertahankan kinerja pegawai dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan mengadakan pelatihan pegawai yang terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan ke hadirat Allah SWT karena berkat ridho dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM program Pascasarjana Magister Manajemen dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo”. Dalam menyusun TAPM ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Suciati, M.Sc, Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana.
2. Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
3. Dr.Ade Octavia,SE,MM, sebagai Pembimbing 1 yang penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada peneliti.
4. Dr. Nurul Huda, MA, sebagai Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan petunjuk kepada peneliti dalam penulisan TAPM ini.
5. Bapak dan Ibu Tutor, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada peneliti selama belajar di Program Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
6. Semua anggota keluarga yang selalu memberikan motivasi dan arahan terhadap peneliti.

7. Semua pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan TAPM ini yang tidak dapat penulis sebutkan sata persatu.

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan karunia, limpahan rahmat dan berkat-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Jambi, ... Mei 2013

Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	14
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	15
2.1.4 Sasaran Kinerja Pegawai	17
2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	18
2.1.6 Sintesis Kinerja Pegawai	20
2.2 Pendidikan Pegawai	21

2.3	Pelatihan Pegawai	25
2.4	Penelitian Terdahulu	28
2.5	Kerangka Pemikiran	31
2.5.1	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	31
2.5.2	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Peningkatan Kinerja Guru	32
2.5.3	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Tingkat Pendidikan Secara Bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.6	Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	35
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.3	Populasi dan Sampel	36
3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sampel	36
3.4	Definisi Konseptual Variabel Penelitian	38
3.4.1	Kinerja Pegawai (Y)	39
3.4.2	Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	39
3.4.3	Tingkat Pendidikan (X_2)	39
3.5	Instrumen Penelitian	40
3.5.1	Penyusunan Instrumen Penelitian.....	41
3.5.2	Uji Coba Instrumen Penelitian.....	42
3.6	Teknik Pengumpulan Data	45
3.7	Teknik Analisis Data	46
3.7.1	Statistik Deskriptif.....	46
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	47
3.7.3	Analisis Regresi Berganda.....	50
3.7.4	Pengujian Hipotesis	51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	53
4.2	Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	54
4.2.1	Pendidikan Pegawai.....	54
4.2.2	Pelatihan Pegawai.....	54
4.2.3	Kinerja Pegawai	55
4.3	Hasil Analisis Data	58
4.3.1	Koefisien Regresi	59
4.3.2	Koefisien Determinasi	60
4.3.3	Hasil Pengujian Hipotesis.....	60
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
4.5.1	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.....	62
4.5.2	Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.....	64
4.5.3	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.....	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA.....	70
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	73
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Populasi Penelitian.....	36
3.2 Jumlah Sampel.....	37
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.4 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai.....	43
3.5 Kriteria Penilaian Hasil Jawaban Kuesioner.....	47
4.1 Distribusi Frekuensi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
4.2 Distribusi Frekuensi Responden Penelitian Berdasarkan Jenjang Pelatihan yang Dikuti.....	55
4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	56
4.4 Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Kinerja Pegawai.....	57
4.5 Koefisien Regresi.....	59
4.6 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	60
4.7 Hasil Uji t.....	61
4.8 Hasil Uji F.....	62

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1 Desain Penelitian	34
3.1 Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.2 Hasil Uji Normalitas	50

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsa. Pendidikan merupakan ujung tombak dari kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang juga berkualitas dan produktif. Sumber daya manusia yang handal akan mendorong suatu negara menjadi maju dan pesat dalam persaingan global. Hanya negara-negara dengan sumber daya manusia yang unggul yang akan mampu bersaing dan menjadi pelaku utama dalam era kemajuan ilmu dan teknologi dewasa ini.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dalam mengelola pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan itu sendiri. Peranan guru sangat menentukan keberhasilan anak didiknya, sebab gurulah yang sehari-hari secara langsung berinteraksi dengan siswanya sehingga dialah yang paling mengetahui perkembangan anak didiknya yang pada gilirannya dia pula yang akan menentukan langkah-langkah apa yang terbaik yang mesti dilakukan untuk membenahi kesenjangan yang ada.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan

kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Mangkunegara (2006) menyatakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada sangat jauh dari apa yang diharapkan. Potret kinerja pegawai saat ini yang menunjukkan profesionalisme rendah, banyaknya praktek KKN yang melibatkan aparatur, tingkat gaji yang tidak memadai, pelayanan kepada masyarakat yang berbelit-belit, hidup dalam pola *patronklien*, kurang kreatif dan inovatif, bekerja berdasarkan juklak dan juknis serta mungkin masih banyak potret negatif lainnya yang intinya menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Indonesia masih lemah. Gambaran tersebut memberikan dorongan bagi kita untuk melakukan perubahan pada kinerja pegawai.

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen

Pegawai Negeri Sipil. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (SDM-PNS) yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada saat melakukan survei awal di lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (Dikbudpora) di Kecamatan Koto Ilir Kabupaten Tebo, peneliti masih melihat banyaknya pegawai kinerjanya tergolong rendah. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang masih sering datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jadwal kerja, angka mangkir kerja masih tinggi dengan berbagai alasan, kurangnya inisiatif untuk memajukan instansi tempat berkerja dan rendahnya mutu lulusan yang dihasilkan dari sekolah tempat pegawai itu bekerja. Selain itu, peneliti juga melihat masih banyak pegawai yang kurang mampu melaksanakan kerja secara optimal dan tepat waktu. Berdasarkan pemantauan peneliti, hal ini dikarenakan masih kurangnya pengetahuan, kepribadian dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai mengenai tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan di lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (Dikbudpora) di Kecamatan Koto Ilir Kabupaten Tebo seringkali dilakukan oleh pegawai yang kurang memahami seluk pekerjaan yang menjadi tugasnya. Hal ini terjadi dikarenakan proses rekrutmen pegawai masih dilakukan bukan berdasarkan jenjang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Sebagai contoh, tugas administrasi seringkali dilakukan bukan oleh lulusan sekolah administrasi atau sejenisnya. Bahkan

pelaksana tugas administrasi seringkali dilakukan oleh seorang pegawai lulusan pendidikan olahraga yang tidak memahami dengan baik mengenai pekerjaan administrasi yang menjadi tanggung jawabnya.

Kekurangan pengetahuan pegawai yang dikarenakan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, sebenarnya bisa ditutupi dengan peningkatan kepribadian dan keterampilan pegawai dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pelatihan pegawai merupakan upaya untuk meningkatkan kepribadian dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tidak bisa diikuti oleh pegawai secara penuh. Seringkali kesempatan mengikuti pelatihan pegawai terbatas pada kalangan tertentu. Walaupun demikian, pegawai yang sering mengikuti pelatihan tidak menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan dibandingkan dengan pegawai yang jarang mengikuti pelatihan.

Eksistensi SDM aparatur perlu mendapat perhatian khusus, berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas dan kompetensinya. Peningkatan kompetensi SDM aparatur dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi melalui diklat adalah berorientasi pada standar kompetensi jabatan sesuai tantangan reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan *stakeholder*-nya. Kualitas aparatur tidak mungkin meningkat tanpa adanya usaha-usaha yang konkrit untuk meningkatkannya. Oleh karena itu diklat perlu terus ditingkatkan agar SDM aparatur benar-benar memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.

Siagian (2007:198) menyatakan, bahwa tuntutan yang terasa kuat untuk pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena empat alasan utama: (1). Pengetahuan karyawan yang perlu pemutakhiran, (2). Kadaluarsaan

pengetahuan dan ketrampilan pegawai, terjadi apabila pengetahuan dan ketrampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman, (3). Tidak dapat disangkal lagi bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai budaya. Agar tetap mampu bersaing, semua pegawai mutlak memahami perubahan yang terjadi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Seperti misalnya: pola kerja, cara berpikir, cara bertindak dan dalam hal kemampuan, (4). Persamaan hak memperoleh pekerjaan yang menjamin bahwa tidak seorang pun dalam organisasi yang mengalami diskriminasi apapun alasan dan kriterianya, karena semua anggota organisasi dan warga negara mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan, (5). Kemungkinan perpindahan Pegawai, yaitu mobilitas pegawai selalu terjadi baik pada tingkat manajerial, profesional maupun tingkat teknis operasional, kenyataan ini menjadi tantangan bagi bagian pengelolaan sumber daya manusia.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, berdasarkan Keputusan Kepala LAN Nomor 541/XIII/10/6/2001, untuk dapat membentuk sosok PNS dimaksud, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan yang mengarah pada upaya peningkatan: Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air, kompetensi teknis, manajerial dan atau kepemimpinannya, efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

Kemudian, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, pasal 8 disebutkan bahwa dalam

upaya peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil, salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

Berbagai kegiatan pelatihan telah diikuti oleh pegawai dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, baik itu di tingkat lembaga, kelompok kerja, tingkat kabupaten, tingkat propinsi bahkan ada yang sudah mengikuti pelatihan tingkat nasional. Namun dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari masih banyak pegawai yang bekerja belum maksimal dan pola kerjanya tidak ada perubahan yang signifikan.

Berdasarkan fenomena kinerja pegawai UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga VII Koto Ilir Kabupaten Tebo yang telah digambarkan, dimana faktor pendidikan dan pelatihan pegawai serta tingkat pendidikan formal pegawai sebagai faktor-faktor yang mempengaruhinya menjadi alasan peneliti mengambil permasalahan tersebut sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah digambarkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan pemuda dan Olahraga kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah. Hal demikian yaitu dijelaskan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan pemuda dan Olahraga kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo?
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo?
3. Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo?

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Menambah khasanah ilmu pengetahuan seperti menguji teori, mengembangkan teori atau menemukan teori baru, khususnya di bidang pendidikan.
2. Sebagai bahan masukan dan informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa dan para peneliti lainnya yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut
3. Sebagai bahan masukan instansi yang bersangkutan dalam usaha perbaikan terhadap kekurangan-kekurangan yang mungkin terjadi dan menawarkan ide-ide baru yang bersifat membangun dunia pendidikan.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diharapkan agar anggota atau karyawan organisasi tersebut memiliki kinerja yang memadai dalam melaksanakan tugas. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Salah satu definisi tentang kinerja dikemukakan oleh Nawawi (2006:62) yaitu kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Definisi kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Nawawi juga menyatakan pengertian kinerja dalam handouts evaluasi dan manajemen kinerja, kinerja adalah energi penggerak dalam bekerja, yang bersumber dari tiga domain yang terdapat dalam perpaduan fisik dan psikis manusia sebagai berikut:

1. Domain Kognitif (Pengetahuan, Pemahaman, Analisis, Sintesis, Aplikasi dan Evaluasi atau Kecerdasan Intelektual (kinerja untuk berprestasi dan bersaing dalam meraih sukses).

2. Domain Afekif – Kecerdasan Emosional/Sosial – Kecerdasan Enterpreneur – Kecerdasan Adversitas dan Kecerdasan Spiritual. (kinerja untuk berprestasi melalui kerjasama dalam meraih sukses).
3. Domain Psiko Motor (Gerak motorik/fisik sebagai kinerja yang digerakkan oleh kedua domain tersebut di atas) khususnya dalam bekerja yang diwujudkan berupa perilaku *Unskill – Skill – Ahli/Profesional – Spesialis – Super Spesialis*.

Menurut Lavasque dalam Nawawi (2008: 38), kinerja adalah (a) segala sesuatu yang dikerjakan seseorang (b) sesuatu yang dicapai, (c) Prestasi atau hasil dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Selanjutnya Dharma (2000:1) mengemukakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan atau produk/jasa yang dihasilkan atau yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Mangkunegara (2006:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kinerja dapat dinilai dari kemampuan seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Tugas yang diberikan itu sesuai dengan kesepakatan tugas ketika pegawai tersebut memasuki suatu organisasi kerja.

Zainun (2001:49) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain disebabkan motivasi, kemampuan, lingkungan dan iklim organisasi. Lebih lanjut dikemukakan oleh Zainun bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya akan sesuatu. Kemampuan merupakan suatu unsur

pelaksana kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para pegawai bekerja dengan cara tertentu yang mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual. Unsur ini juga mencerminkan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Selain itu kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan dan iklim organisasi. Faktor-faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain: budaya, politik, ekonomi, teknologi dan sosial. Pengaruh itu dapat bersifat langsung ataupun tidak langsung.

Hasibuan (2002:160) mengemukakan masalah kinerja (*performance*) yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan juga tentang hasil yang dicapai, harus didefinisikan sebagai *outcome* dari pekerjaan karena memberikan hubungan yang kuat dengan tujuan strategis perusahaan.

Kusnadi (2003:64) mengatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Untuk memantau kinerja menurut Dharma yaitu dengan mengamati proses termasuk perilaku pelaksanaannya dan demikian juga dapat dilihat dari keluarannya. Dalam suatu organisasi yang terdiri dari individu-individu yang memiliki karakteristik yang berbeda, perilaku individu dalam organisasi berpengaruh terhadap *output dan outcome* yang akan diraih oleh organisasi. Organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan apabila perilaku individu dapat diarahkan dan dimotivasi untuk mencapai output tertentu.

Simamora (2004:335) menyatakan bahwa unsur-unsur yang berlaku yang perlu dilakukan dalam mengukur kinerja pegawai adalah :

1. **Kedisiplinan**, adalah menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
2. **Tanggung jawab pekerjaan**, adalah menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan dan hasil kerjanya.
3. **Kejujuran**, adalah menilai kejujuran dalam menjalankan tugas-tugasnya.
4. **Kemampuan kerjasama**, adalah menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
5. **Kesetiaan**, adalah menilai kesetiaan pegawai dalam pekerjaan dan jabatannya dalam suatu organisasi.
6. **Ketelitian kerja**, adalah menilai ketelitian dalam menjalankan penyelesaian pekerjaan.
7. **Inisiatif**, adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal baru dalam mensukseskan pekerjaannya.
8. **Kecakapan**, adalah menilai hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan.
9. **Kepemimpinan**, adalah menilai kemampuan karyawan untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2002: 59) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. **Prestasi**

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

5. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

6. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan/pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Dari analisis dan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi, hasil kerja atas dasar kemampuan/kecakapan, usaha dan kesempatan yang disumbangkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kartono (2006:198)

antara lain yaitu:

1. Meningkatnya hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi.
2. Semakin rapinya sistim administrasi dan makin efektifnya manajemen yang meliputi :
 - a. Pengelolaan SDM, dana, sarana dan waktu.
 - b. Pendelegasian wewenang yang luas.
 - c. Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan.
 - d. Target dan sarana yang ingin dicapai terpenuhi
 - e. Organisasi menyesuaikan dengan tuntutan perubahan.
3. Semakin meningkatnya aktifitas-aktifitas manusiawi atau aspek sosial yang lebih human sifatnya :
 - a. Aman dan senang bekerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Kerja sama
 - d. Komunikatif
 - e. Gairah kerja dan loyal
 - f. Tidak banyak penyelewengan
 - g. Jaminan sosial yang memuaskan.

Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja didalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja di dalam organisasi dan para pegawai terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk

penilaian. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan pegawai yang mendudukinya. Pada organisasi publik pengukuran pengevaluasian kinerja dapat dipacu untuk diterapkan melalui peraturan atau undang-undang.

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikutip oleh Wibowo (2009:99) yaitu:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer atau *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/ situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja menurut Nawawi (2008:248-251) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum Penilaian Kinerja
 - a. Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja. Dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja

mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing.

- b. Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan, sesuai dengan bisnis organisasi.
- c. Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi, yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi.
- d. Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi, yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Tujuan Khusus

- a. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, menetapkan pemberian penghargaan/balas jasa, dan merupakan ukuran dalam mengurangi atau menambah pekerja melalui perencanaan SDM.
- b. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi.

- c. Penilaian kinerja menghasilkan informasi sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, baik yang berkenaan dengan pengetahuan dan keterampilan bekerja, maupun yang menyentuh sikap terhadap pekerjaannya.
- e. Penilaian kinerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan, baik menurut pembedangannya maupun berdasarkan penjenjangannya dalam struktur organisasi.
- f. Penilaian kinerja yang harus dilaksanakan oleh manajer atau supervisor, dengan atau tanpa kerjasama petugas manajemen SDM terhadap bawahannya, akan meningkatkan komunikasi sebagai usaha mewujudkan hubungan manusia yang harmonis antara atasan dan bawahan.

2.1.4 Sasaran Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2009:59-60), sasaran kinerja mencakup unsur-unsur sebagai berikut :

1. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
2. *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
3. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
5. *The place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Manfaat penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu (Rivai, 2006):

1. *Posisi tawar.* Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
2. *Perbaikan kinerja.* Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. *Penyesuaian kompensasi.* Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya bonus atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan mengabulkan sebagian atau semua dari bonus dan peningkatan upah mereka atas dasar penilaian kinerja.
4. *Keputusan penempatan.* Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
5. *Pelatihan dan pengembangan.* Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
6. *Perencanaan dan pengembangan karir.* Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir

karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

7. *Evaluasi proses staffing.* Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
8. *Defisiensi proses penempatan karyawan.* Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
9. *Ketidakkuratan informasi.* Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
10. *Kesalahan dalam merancang pekerjaan.* Kinerja yang lemah mungkin merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat. Melalui penilain kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan ini. Artinya, jika uraian pekerjaan tidak tepat, apalagi tidak lengkap, wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, jalur pertanggungjawaban kabur dan berbagai kelemahan lainnya akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan.
11. *Kesempatan kerja yang adil.* Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
12. *Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.* Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga,

keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan yang bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.

13. *Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja.* Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.
14. *Umpan balik ke SDM.* Kinerja baik atau jelek di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

2.1.6 Sintesis Kinerja Pegawai

Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atas dasar kemampuan/ kecakapan, usaha dan kesempatan yang disumbangkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan pendapat dan teori di atas, maka indikator variabel kinerja dalam penelitian ini diambil dari unsur-unsur penilaian kinerja menurut Hasibuan (2002) sebagai berikut:

1. Prestasi
2. Kedisiplinan
3. Kreativitas
4. Kerja sama
5. Kecakapan
6. Tanggung jawab

2.2 Pendidikan Pegawai

Menurut Flippo (2003) “Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Pengertian Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Menurut Simamora (2004) menyatakan bahwa “Pendidikan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan”.

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai. Karena pendidikan merupakan faktor yang bisa dijadikan alat untuk menilai dan melihat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005) bahwa “pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu

menduduki suatu jabatan”. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, dimana dalam orientasi atau penekanannya, pendidikan lebih menekankan pada pengembangan kemampuan umum.

Henderson dalam Sadullah (2009) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak manusia lahir. Warisan sosial merupakan bagian dari lingkungan masyarakat, merupakan alat bagi manusia untuk pengembangan manusia yang terbaik dan inteligen, untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari (Sedarmayanti, 2004).

Sutrisno (2009) mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Selanjutnya Hasibuan (2005) mendefinisikan “Pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatnya keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai”.

Pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai pada organisasi yang tidak memberikan kesempatan seperti itu. Dengan demikian program pendidikan berguna untuk menambah wawasan pegawai secara teoritis pada bidang pekerjaan sesuai dengan jabatannya, sehingga pendidikan mempunyai kualitas dan nilai bagi masyarakat.

Tirtarahardja (2005) mengemukakan tujuan pendidikan memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar untuk kehidupan. Tujuan pendidikan memiliki dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan. Sebagai suatu komponen pendidikan, tujuan pendidikan menduduki posisi penting diantara komponen-komponen lainnya. Segenap komponen dari seluruh kegiatan pendidikan dilakukan semata-mata terarah kepada atau ditujukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Dengan demikian maka kegiatan-kegiatan yang tidak relevan dengan tujuan tersebut dianggap menyimpang, tidak fungsional, bahkan salah, sehingga harus dicegah terjadinya.

Dalam praktek pendidikan tujuan pendidikan yaitu tujuan umum, tujuan institusional, tujuan kurikuler, dan tujuan instruksional.

1. Tujuan umum pendidikan nasional indonesia ialah manusia Pancasila.
2. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
3. Tujuan kurikuler, yaitu tujuan bidang studi.

4. Tujuan instruksional, materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok-pokok bahasan. Tujuan pokok bahasan dan subpokok bahasan disebut tujuan instruksional yaitu penguasaan materi pokok bahasan/subpokok bahasan. (Tirtarahardja, 2005)

Secara keseluruhan macam-macam tujuan tersebut merupakan suatu kebulatan. Tujuan umum memberikan arah kepada semua tujuan yang lebih rinci dan jenjangnya lebih rendah. Sebaliknya tujuan yang lebih khusus menunjang pencapaian tujuan yang lebih luas dan yang jenjangnya lebih tinggi untuk sampai kepada tujuan umum.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2.3 Pelatihan Pegawai

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang (Mangkuprawira, 2003).

Menurut Dessler (2004), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Rivai (2006) mengatakan, pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan juga didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor yaitu: waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain sebagainya. Metode latihan menurut Hasibuan (2005) yaitu:

a. *On the job training*

Merupakan metode pelatihan yang dilakukan pada saat karyawan melakukan kegiatan sehari-hari di tempat kerja di bawah pimpinan dan pengawasan atasan atau pekerjaan yang sudah berpengalaman.

b. *Vestibule school*

Merupakan suatu bentuk latihan di mana pelatihannya bukan merupakan atasan langsung, tetapi pelatih-pelatih khusus (*staff specialist*) untuk menghindarkan para atasan akan tambahan kewajiban bagi atasan dan memusatkan latihan hanya kepada para ahli di bidang latihan.

c. *Demonstration and example*

Metode ini bertujuan untuk memberikan keterampilan memimpin terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah manajemen. Dalam metode ini diberikan informasi yang nyata dari perusahaan baik yang berkenaan dengan posisi keuangan, barang-barang hasil produksi, pemasaran dan informasi lainnya. Seterusnya masalah diberikan kepada peserta untuk memecahkan persoalan tersebut.

d. *Simulation*

Merupakan bentuk pendidikan dan pelatihan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada latihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat dari karyawan dalam bidang tertentu seperti kursus bahasa asing, manajemen, kepemimpinan dan sebagainya.

e. *Apprenticeship*

Biasanya dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang lebih tinggi. Program *apprenticeship* biasanya

mengkombinasikan *on the job training* dan pengalaman dengan petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan tertentu.

f. *Classroom methods*

Dalam metode aktivitas berjalan sepihak, yaitu pihak pengajar/dosen/instruktur aktif memberikan pengetahuan kepada karyawan, sedangkan para karyawan bersifat pasif yaitu mendengarkan saja dan kadang-kadang diselingi dengan pertanyaan-pertanyaan yang belum jelas.

Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pendidikan dan pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu pegawai. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang (Tanjung, 2003).

Kegiatan pelatihan pegawai, pendidikan pegawai, dan pengembangan pegawai merupakan kegiatan pokok sebuah organisasi dalam mengembangkan pegawainya dalam rangka pengembangan organisasi. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, dalam Bab I ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) ditetapkan bahwa pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah proses penyelenggaraan belajar dan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah upaya peningkatan kemampuan pegawai yang dalam penelitian ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian serupa dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Farida (2010) dengan judul Pengaruh Pendidikan Formal, Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan (Studi di Kota Bandar Lampung). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan formal, pelatihan, dan pengembangan karier pegawai terhadap kinerja pegawai perempuan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Supangat (2010) dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pembimbing Kemasyarakatan Balai Pemasyarakatan Klas I Medan. Hasil penelitian dari hipotesis pertama memperlihatkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pembimbing Kemasyarakatan (PK) di Kantor Balai Pemasyarakatan Klas I Medan. Sedangkan hasil penelitian pada hipotesis kedua menggambarkan bahwa terdapat perbedaan kinerja Pembimbing Kemasyarakatan (PK) sebelum dan sesudah dilaksanakannya pendidikan dan

pelatihan, sehingga mempunyai perbedaan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pembimbing Kemasyarakatan (PK) di Kantor Balai Pemasyarakatan Klas I Medan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Indra (2011) dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Akademi Pariwisata Medan. Hasil penelitian dari hipotesis pertama memperlihatkan bahwa pendidikan dan latihan serta pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Akademi Pariwisata Medan, dan secara parsial pengembangan karir lebih dominan daripada pendidikan dan latihan. Sedangkan hasil penelitian pada hipotesis kedua menggambarkan bahwa pendidikan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Akademi Pariwisata Medan, dan secara parsial iklim organisasi berpengaruh lebih dominan daripada pendidikan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Dhafi (2011) dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personil Satlantas Pada Unit Penegakan Hukum Dan Penyidikan Kecelakaan Kepolisian Resort Di Deli Serdang. Hasil penelitian dari hipotesis pertama memperlihatkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satlantas Polres Deli Serdang secara simultan maupun parsial. Sedangkan hasil penelitian pada hipotesis kedua memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan kinerja personil pada unit penegakan hukum dan penyidikan kecelakaan Polres Deli Serdang sebelum dan sesudah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, dan hipotesis

ketiga menunjukkan adanya perbedaan kinerja personil pada unit penegakan hukum dan penyidikan kecelakaan Polres Deli Serdang sebelum dan sesudah pelaksanaan pengembangan karir.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Harianto (2007) dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Palembang. Hasil penelitian memperlihatkan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan bea dan cukai Palembang baik secara parsial maupun simultan.
6. Penelitian dilakukan oleh Sulistyaningsih (2008) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7. Penelitian dilakukan oleh Haryanti dan Susialisasi (2008) tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri Se-Kabupaten Karanganyar Dengan Gender Sebagai Variabel Moderator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu variabel yang digunakan, dimana dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan adalah dua variabel yang berbeda. Pendidikan menunjukkan kepada tingkat pendidikan pegawai, dan pelatihan menunjukkan kepada tingkatan pelatihan (Diklat) yang

diikuti oleh pegawai. Pada penelitian terdahulu, variabel pendidikan dan variabel pelatihan yang dimaksud adalah Diklat yang diikuti oleh pegawai, sedangkan faktor pendidikan disebutkan sebagai tingkat pendidikan formal. Perbedaan lain dengan penelitian terdahulu yaitu pemilihan subjek penelitian yang berbeda yang tentunya memiliki karakteristik yang berbeda pula.

2.5 Kerangka Pemikiran

2.5.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai. Karena pendidikan merupakan faktor yang bisa dijadikan alat untuk menilai dan melihat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005) bahwa “pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan”. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, dimana dalam orientasi atau penekanannya, pendidikan lebih menekankan pada pengembangan kemampuan umum.

Dalam menggunakan tenaga kerja manusia sebagai sumber daya manusia setiap organisasi menggunakan pertimbangan persyaratan pendidikan formal yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa jenjang pendidikan yang termasuk jalur sekolah terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, serta pendidikan tinggi. Apabila ditinjau dari jenjang pendidikan

berjalur gelar, yaitu strata satu (S1), strata dua (S2), strata tiga (S3). Sedang jika non gelar disebut strata nol yaitu Diploma satu (D1), Diploma dua (D2), serta Diploma tiga (D3). Selain itu ada jenjang pendidikan spesialis atau profesional. Semakin tinggi tingkat pendidikan tentunya akan meningkatkan sikap profesionalitas, kompetensi pegawai dalam menjalankan kerjanya sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

2.5.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat (Mangkuprawira, 2003).

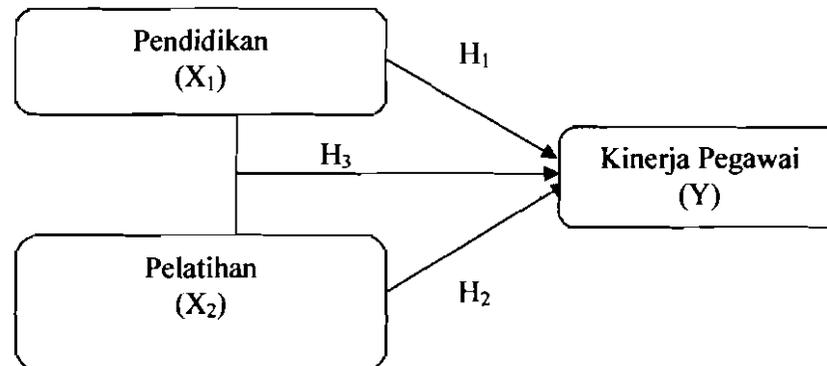
Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pelatihan pada dasarnya merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi. Sebuah pelatihan akan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.5.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Secara Bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2005) mendefinisikan “pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatnya keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai”. Pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai pada organisasi yang tidak memberikan kesempatan seperti itu. Dengan demikian program pendidikan berguna untuk menambah wawasan pegawai secara teoritis pada bidang pekerjaan sesuai dengan jabatannya, sehingga pendidikan mempunyai kualitas dan nilai bagi masyarakat.

Menurut Dessler (2004), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Rivai (2006) mengatakan, pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan juga didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pegawai sering mengikuti pendidikan dan pelatihan akan memungkinkan melahirkan para pegawai yang memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Desain Penelitian

2.6 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. H₁ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.
2. H₂ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.
3. H₃ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* yaitu penyelidikan secara empiris, dan peneliti tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung, karena perwujudan variabel tersebut pada dasarnya tidak ada manipulasi. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5) penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan pengaruh dan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan logika dasar yang sama dengan penelitian eksperimen yaitu jika X maka Y, hanya saja dalam penelitian ini tidak ada manipulasi langsung terhadap variabel independen.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian pada UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo. Pertimbangan ini didasarkan atas berbagai faktor yang akan memperlancar pengumpulan data dalam penelitian seperti : kemudahan untuk pengambilan data, penggunaan dana yang tidak terlalu besar, serta penghematan waktu dan tenaga yang dipergunakan. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2012.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi untuk penelitian ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo dengan jumlah 92 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Unit kerja	Jumlah PNS
1	SD No.05 Balairao	6
2	SD No.31 TKP Indah	6
3	SD No.35 Paseban	6
4	SD No.38 Cermin Alam	7
5	SD No.59 TKP Indah	6
6	SD No.63 Ps. Mayang	6
7	SD No.127 Paseban	6
8	SD No.192 Trimakmur	7
9	SD No.200 Sei Karang	7
10	SD No.218 Cermin Alam	4
11	SDS IFA Ps. Mayang	0
12	SMP Satap Sei Karang	2
13	SMP Satap paseban	2
14	SMP Satap Ps. Mayang	0
15	SMP 16 Tebo	12
16	SMK 3 Tebo	15
	Jumlah	98

3.3.2 Sampel

3.3.2.1 Penentuan jumlah sampel

Penentuan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Taro Yamane sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Tingkat presisi yang ditetapkan, dalam penelitian ini yaitu sebesar 10%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel pegawai UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{92}{(92 \times (0,1)^2) + 1} = \frac{92}{1,92} = 47,92 \text{ dibulatkan menjadi } 48 \text{ orang.}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel minimal yang bisa digunakan sebagai responden penelitian yaitu sebanyak 48 orang.

3.3.2.2 Teknik pengambilan sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional random sampling*, dimana sampel diambil secara acak pada berbagai unit kerja berdasarkan proporsi jumlah sampel pada masing-masing unit kerja. Penentuan jumlah sampel pegawai pada 16 unit kerja UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo berdasarkan proporsinya masing-masing yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Sampel

No	Nama Satuan Kerja	Jumlah Pegawai	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	SD No.05 Balairao	6	$(48/92) \times 6$	3
2	SD No.31 TKP Indah	6	$(48/92) \times 6$	3
3	SD No.35 Paseban	6	$(48/92) \times 6$	3
4	SD No.38 Cermin Alam	7	$(48/92) \times 7$	4
5	SD No.59 TKP Indah	6	$(48/92) \times 6$	3
6	SD No.63 Ps. Mayang	6	$(48/92) \times 6$	3
7	SD No.127 Paseban	6	$(48/92) \times 6$	3

No	Nama Satuan Kerja	Jumlah Pegawai	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
8	SD No.192 Trimakmur	7	$(48/92) \times 7$	4
9	SD No.200 Sei Karang	7	$(48/92) \times 7$	4
10	SD No.218 Cermin Alam	4	$(48/92) \times 4$	2
11	SDS IFA Ps. Mayang	0	$(48/92) \times 0$	0
12	SMP Satap Sei Karang	2	$(48/92) \times 2$	1
13	SMP Satap paseban	2	$(48/92) \times 2$	1
14	SMP Satap Ps. Mayang	0	$(48/92) \times 2$	0
15	SMP 16 Tebo	12	$(48/92) \times 12$	6
16	SMK 3 Tebo	15	$(48/92) \times 15$	8
Jumlah		92	100,00%	48

Berdasarkan tabel di atas, maka jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 48 orang Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.

3.4 Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Variabel Penelitian menurut Sugiyono (2007) menyatakan bahwa variabel di dalam penelitian adalah suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen, variabel tersebut yaitu :

- a. Variabel independen, terdiri dari :
 1. Pendidikan
 2. Pelatihan
- b. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atas dasar kemampuan atau kecakapan, usaha dan kesempatan yang disumbangkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah :

- a. Prestasi
- b. Kedisiplinan
- c. Kreatifitas
- d. Kerja sama
- e. Kecakapan
- f. Tanggung jawab

3.4.2 Pendidikan (X₁)

Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan. Pengukuran tingkatan pendidikan dilihat dari jenjang pendidikan terakhir dari pegawai dengan memberikan skor pada tiap jenjang yaitu SD = 1, SMP = 2, SLTA = 3, D1 = 4, D2 = 5, D3 = 6, S1 = 7

3.4.3 Pelatihan (X₂)

Pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pengukuran pelatihan dilihat dari tingkatan pelatihan yang diikuti oleh pegawai dengan memberikan skor pada setiap tingkatan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai, yaitu diklat sekolah/lembaga = 1, diklat

rayon/gugus = 2, diklat kecamatan = 3, diklat kabupaten = 4, diklat propinsi = 5 dan diklat nasional = 6.

Secara keseluruhan definisi operasional variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan	1. Prestasi 2. Kedisiplinan 3. Kreatifitas 4. Kerja sama 5. Kecakapan 6. Tanggung jawab (Hasibuan, 2002:59)	Interval
Pendidikan (X ₁)	Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan	SD = 1, SMP = 2, SLTA = 3, D1 = 4, D2 = 5, D3 = 6, S1 = 7	Ordinal
Pelatihan (X ₂)	Pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.	Diklat sekolah/lembaga = 1, Diklat rayon/gugus = 2, Diklat kecamatan = 3, Diklat kabupaten = 4, Diklat provinsi = 5 Diklat nasional = 6.	Ordinal

3.5 Instrumen Penelitian

Alat pengumpul data pada penelitian ini berupa studi dokumentasi dan angket/kuesioner. Studi dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data pendidikan dan pelatihan, sedangkan angket digunakan untuk mengumpulkan data kinerja pegawai. Angket/kuesioner yang digunakan adalah angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang disediakan. Pengumpulan data

diperlakukan dengan menggunakan angket yang disebarakan terhadap responden penelitian.

3.5.1 Penyusunan Instrumen Penelitian

Angket/kuesioner digunakan untuk menemukan data empiris dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mengumpulkan data variabel penelitian yaitu kinerja pegawai. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal (Umar, 2008:70-71). Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran yaitu:

1. TS = Tidak Setuju, diberi bobot 1
2. KS = Kurang Setuju, diberi bobot 2
3. Rg = Netral diberi, bobot 3
4. S = Setuju diberi, bobot 4
5. SS = Sangat Setuju, diberi bobot 5

Menurut Umar (2008:70-71) Untuk penyusunan angket dari masing-masing variabel dilaksanakan dengan menggunakan tahapan-tahapan berikut :

1. Tentukan variabel-variabel yang terpakai dalam penelitian. Variabel-variabel ini dapat tercermin pada judul penelitian.
2. Variabel-variabel tadi dicarikan jabarannya dalam subvariabel yang diketahui dari teori atau penelitian terdahulu.
3. Subvariabel dicarikan jabarannya dalam bentuk indikator-indikator, jika ada.
4. Indikator dicarikan jabarannya dalam bentuk subindikator, juga jika ada.
5. Lalu, jika subindikator masih dapat dibagi lagi menjadi komponen terkecil, maka komponen ini dijadikan sebagai butir-butir pertanyaan. Seberapa detail

proses penjabaran suatu variabel diurai, tergantung dari seberapa luas dan dalam penelitian akan dilakukan. Selanjutnya pertanyaan-pertanyaan sebaiknya tersusun menurut hierarkinya agar mudah dipakai dalam analisis berikutnya.

6. Seluruh butir-butir pertanyaan yang telah selesai yang telah ditentukan pada gilirannya akan ditempatkan pada lembaran instrumen seperti angket (kuesioner). Agar responden dapat mengisi dengan baik, yang ditandai dengan kecilnya ketergantungan pada peneliti dalam mengisi angket, buatlah angket yang se-informatif mungkin.

Agar responden mudah memahami butir-butir pernyataan dalam angket, maka dalam penyusunan angket tetap memperhatikan kemudahan pengisian, yaitu dengan cara menghindari pernyataan-pernyataan yang meragukan responden, menghindari kata-kata yang terlalu abstrak dan tidak menggunakan kata-kata yang menimbulkan rasa curiga dan empati.

3.5.2 Uji Coba Instrumen Penelitian

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum disebarkan kepada responden penelitian, dilakukan uji coba kuesioner penelitian dengan menyebarkan kepada responden uji coba diluar sampel penelitian yang terdiri dari 10 responden. Berikut ini disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data kinerja pegawai.

1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2008:16) Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam

penelitian ini uji validitas mengukur sejauh mana kuesioner mampu mengukur hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Untuk menentukan tingkat validitas, peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 17.00*. Hasil korelasi dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dasar pengambilan keputusan diambil, jika nilai hasil uji validitas lebih besar dari angka kritis tabel korelasi, maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Hasil uji validitas instrumen kuesioner kinerja pegawai selengkapnya disajikan dalam lampiran 2. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kinerja pegawai :

Tabel 3.4
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,710	0,632	Valid
2	0,636	0,632	Valid
3	0,890	0,632	Valid
4	0,508	0,632	Tidak Valid
5	0,710	0,632	Valid
6	0,734	0,632	Valid
7	0,754	0,632	Valid
8	0,681	0,632	Valid
9	0,513	0,632	Tidak Valid
10	0,658	0,632	Valid
11	0,709	0,632	Valid
12	0,867	0,632	Valid
13	0,759	0,632	Valid
14	-0,075	0,632	Tidak Valid
15	0,667	0,632	Valid
16	0,667	0,632	Valid
17	0,088	0,632	Tidak Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 15$ yaitu

0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan bahwa 4 item pertanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak bisa digunakan sebagai alat pengumpul data variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebanyak 13 item dinyatakan valid dan bisa dipergunakan sebagai sebagai alat pengumpulan data kinerja pegawai.

2. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas dari alat. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Dwi Priyatno, 2008:25). Dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha (Cronbach's) karena metode Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala.

Nilai koefisien *alpha* dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan diambil, jika nilai hasil uji reliabilitas lebih besar dari angka kritis tabel korelasi, maka instrumen yang digunakan tersebut dikatakan reliabel (Arikunto, 2006: 177). Perhitungan uji reliabilitas kuesioner pendidikan pelatihan, pelatihan, dan kinerja pegawai selengkapnya disajikan dalam lampiran 2. Adapun rangkuman hasil uji reliabilitas kuesioner pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh harga koefisien *alpha* variabel kinerja pegawai sebesar 0,900, lebih besar dari harga *r* dalam tabel *r* produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632. Hal ini berarti

bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel kinerja pegawai.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber datanya ada dua macam data yaitu data primer dan sekunder. Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden, dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan kepada para pegawai pada, UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo, dalam penelitian ini terdapat dua jenis data, yaitu :

1. Data Primer

Adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian (Bungin, 2005: 12). Dalam hal ini data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jawaban responden yang diambil melalui isian kuesioner.

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu melalui buku-buku dan dokumen-dokumen (Bungin, 2005: 12). Dalam hal ini data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur atau buku-buku perpustakaan, dan dokumen penunjang yang dimiliki UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Angket/kuesioner yang digunakan adalah angket tertutup. karena responden tinggal memilih jawaban yang disediakan.

Pengumpulan data diperlakukan dengan menggunakan angket yang disebarkan kepada responden penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian, dan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, dilakukan pengujian asumsi klasik. Langkah-langkah analisis data yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dengan menggunakan teknik persentase. Rumus persentase yang digunakan menurut Arikunto (2006) sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana

P = Persentase

f = skor item yang dihitung

n = skor yang diharapkan (ideal)

Hasil jawaban angket disusun berdasarkan kriteria penilaian jawaban angket yang disusun dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kriteria Penilaian Hasil Jawaban Kuesioner

Interval Prosentase (%)	Kriteria
81 – 100	Sangat Tinggi/Baik Sekali
61 – 80	Tinggi/Baik
41 – 60	Cukup
21 – 40	Rendah/Kurang Baik
0 – 20	Sangat Rendah/Buruk

Sumber: (Riduan, 2008:15)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji persyaratan data sebelum dilakukan analisis data. Uji Asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0. Menurut Umar (2008:175) terdapat tiga uji asumsi, yaitu sebagai berikut :

1. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi. ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Metode pengujiannya dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001) dikutip dari Priyatno (2008:39) pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebasnya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Multikolinearitas

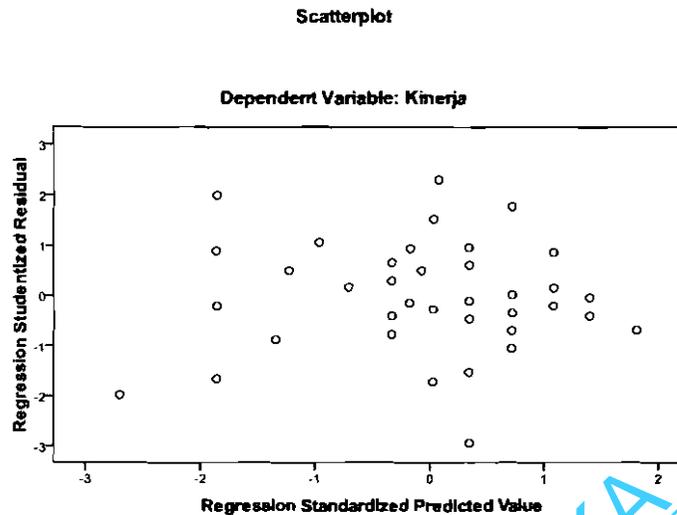
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan	0,917	1,091
	Pelatihan	0,917	1,091

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.6 maka dapat diketahui bahwa antara variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolinearitas, ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* yang masing-masing semua variabel independen berkisar pada angka yang lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF untuk variabel pendidikan dan variabel pelatihan sebesar 1,106 lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel pendidikan dan variabel pelatihan.

2. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada banyak cara untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat Pola Grafis Regresi (Priyatno, 2008:41). Dimana data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Gambar 3.1
Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai kecenderungan heterokedastisitas.

3. Uji normalitas

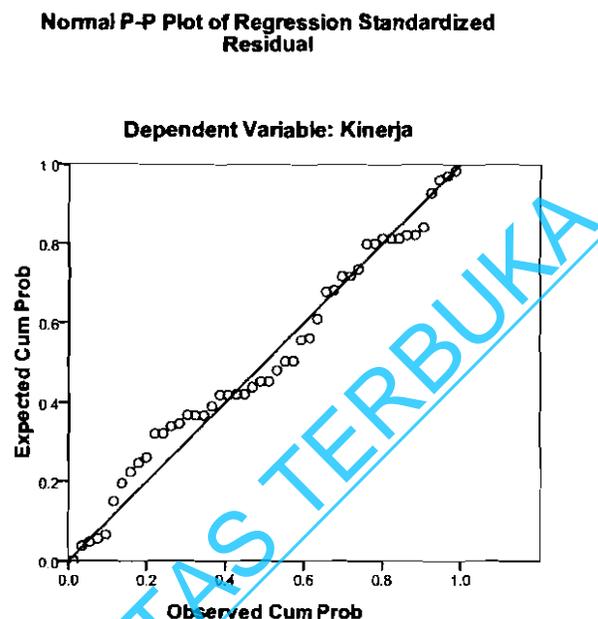
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak dengan menggunakan *Normal P-P Plot*. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi normal atau mendekati normal pada nilai residual hasil regresi. (Ghozali, 2005).

Dari hasil SPSS dapat dilihat distribusi dari model regresi tersebut normal atau tidak dengan cara:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan metode normal P-Plot yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa nilai residual hasil regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini data analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda, Regresi berganda dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap

variabel terikatnya (kinerja pegawai) baik secara satu per satu maupun secara bersama-sama.

Analisis regresi berganda ini diolah dengan menggunakan program SPSS *for windows versi 17.00*. Analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, dilakukan dengan memasukkan dua variabel independen terdiri atas pendidikan dan, serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Secara umum formulasi dari regresi sederhana dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- a = Nilai intercept/constant
- b = Koefisien regresi variabel independen
- X₁ = Pendidikan
- X₂ = Pelatihan

3.7.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan kedua yaitu mengetahui adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 dapat ditolak atau dengan $\alpha = 0,05$ variabel independen tersebut berpengaruh secara statistis terhadap variabel dependennya.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan atas semua variabel independen (pendidikan dan pelatihan) terhadap terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara keseluruhan. Uji-F dilakukan dengan cara

membandingkan *F-value* (F_{hitung}) yang diperoleh dari hasil regresi dengan *F-significant* (F_{tabel}) yang ditetapkan.

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) maka hipotesis diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi

Nilai *R-squared* (R^2) statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang kita gunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Atau dengan kata lain R^2 menunjukkan berapa persen variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Hal ini berarti seberapa besar pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai). R^2 merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai R^2 terletak antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu maka model dapat kita katakan semakin baik.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Kecamatan VII Koto Ilir adalah salah satu Kecamatan di Kabupaten Tebo, Baru berdiri pada tahun 2006 merupakan Kecamatan Pemekaran dari kecamatan VII Koto berbatasan dengan Kecamatan Tebo Ulu, Kecamatan Rimbo Bujang, Kecamatan Serai Serumpun, Kecamatan VII Koto dan Propinsi Riau di sebelah Utara.

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan VII Koto Ilir melaksanakan tugas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Tebo. Merupakan Organisasi yang melaksanakan tugas Dinas dibidang Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga.

UPTD Dikbudpora Kecamatan VII Koto Ilir mempunyai pegawai PNS 98 orang yang tersebar di Kantor UPTD, Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), berada dalam 6 buah Desa di Kecamatan VII Koto Ilir. Dari jumlah tersebut 51 orang menjadi sampel dalam penelitian yang dipilih secara acak.

Pegawai yang berada di lingkungan UPTD Dikbudpora Kecamatan VII Koto ilir terdiri atas Staf UPTD, Pengawas Sekolah, Guru, Tata Usaha, Penjaga Sekolah yang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda pula.

4.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian

4.2.1 Pendidikan Pegawai

Data mengenai pendidikan pegawai merupakan data ordinal yang terdiri dari enam kategori yaitu pegawai yang memiliki tingkatan pendidikan SMP, SLTA, D1, D2, D3, dan S1. Distribusi responden berdasarkan tingkatan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	1	2,08
2	SLTA	7	14,58
3	D1	1	2,08
4	D2	9	18,75
5	D3	1	2,08
6	S1	29	60,42
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil pengolahan data, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang memiliki tingkatan pendidikan S1 sebanyak 29 orang atau sebesar 60,42% dari seluruh responden penelitian. Pegawai dengan tingkatan pendidikan D1 dan SMP memiliki frekuensi yang sama yaitu masing-masing sebanyak 1 orang (2,08%). Pegawai dengan tingkatan pendidikan D2 yaitu sebanyak 9 orang (18,75%), pegawai dengan tingkatan pendidikan D3 sebanyak 1 orang (2,08%), dan pegawai dengan tingkatan pendidikan SLTA sebanyak 7 orang (14,58%).

4.2.2 Pelatihan Pegawai

Data mengenai pelatihan pegawai merupakan data ordinal yang terdiri dari enam kategori tingkatan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai, yaitu diantaranya; diklat nasional, provinsi, kabupaten, kecamatan, rayon/gugus, dan

sekolah/lembaga. Distribusi responden berdasarkan tingkatan pendidikan dan pelatihan yang diikuti dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Penelitian
Berdasarkan Jenjang Pelatihan yang Dikuti

No	Pelatihan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Nasional	1	2,08
2	Provinsi	3	6,25
3	Kabupaten	7	14,58
4	Kecamatan	14	29,17
5	Rayon/Gugus	12	25,00
6	Sekolah/Lembaga	11	22,92
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil pengolahan data, 2013

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang mengikuti diklat nasional yaitu hanya sebanyak 1 orang atau sebesar 2,08% dari seluruh responden penelitian. Pegawai yang mengikuti diklat provinsi sebanyak 3 orang (6,25%), pegawai yang mengikuti diklat kabupaten sebanyak 7 orang (14,58%), pegawai yang mengikuti diklat kecamatan sebanyak 14 orang (29,17%), pegawai yang mengikuti diklat dalam rayon/gugus sebanyak 12 orang (25,00%), dan pegawai yang mengikuti diklat sekolah/lembaga yaitu sebanyak 11 orang (22,92%).

4.2.3 Kinerja Pegawai

Data mengenai kinerja pegawai dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 13 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Jawaban responden tentang kinerja digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor	%
1	Sangat Setuju	129	645	20,67
2	Setuju	423	1692	67,79
3	Ragu-ragu	51	153	8,17
4	Tidak Setuju	21	42	3,37
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Total		624	2532	100
Nilai Indeks Maksimum			3120	
Persentase Skor Total			81,15	
Kategori			Sangat Tinggi	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah skor jawaban responden yaitu sebesar 2532. Total frekuensi jawaban responden terhadap 13 item pertanyaan mengenai kinerja pegawai yaitu sebanyak 624 dan kemungkinan skor maksimum apabila semua responden menjawab sangat setuju yaitu 3120. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju memperlihatkan bahwa kinerja semakin baik.

Dari hasil jawaban responden, dapat dilihat bahwa kinerja tergolong sangat tinggi dengan jumlah jawaban setuju dari 13 item pertanyaan mencapai 423 dengan skor 1692. Hal ini berarti total jawaban setuju mencapai jumlah 67,79% dari total seluruh jawaban yang diberikan oleh responden. Sementara itu, jawaban sangat setuju berjumlah 129 dengan skor 645 dan persentase 20,67%. Dari 48 responden yang menjawab 13 item pertanyaan mengenai kinerja pegawai, jawaban ragu-ragu sebanyak 51 jawaban (8,17%), dan jawaban tidak setuju sebanyak 21 jawaban (3,37%). Berdasarkan pada pengkategorian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sudah tergolong sangat tinggi. Hal ini dilihat dari persentase skor total dalam menilai variabel kinerja pegawai sebesar 81,15%.

Pengumpulan data variabel kinerja pegawai menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 (lima) indikator pengukuran yaitu prestasi, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, dan kecakapan. Gambaran mengenai jawaban responden pada setiap indikator pengukuran kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	No Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Prestasi	1	12	30	6	0	0	198	82,50	Sangat Tinggi
		2	10	34	4	0	0	198	82,50	Sangat Tinggi
		3	11	32	5	0	0	198	82,50	Sangat Tinggi
		Jumlah	33	96	15	0	0	594	82,50	Sangat Tinggi
2	Kedisiplinan	4	16	27	5	0	0	203	84,58	Sangat Tinggi
		5	9	35	3	1	0	196	81,67	Sangat Tinggi
		6	8	30	6	4	0	185	77,50	Tinggi
		Jumlah	33	92	14	5	0	585	81,25	Sangat Tinggi
3	Kreativitas	7	12	31	5	0	0	199	82,92	Sangat Tinggi
		8	3	37	3	5	0	182	75,83	Tinggi
		Jumlah	15	68	8	5	0	381	79,38	Tinggi
4	Kerja Sama	9	8	30	4	6	0	184	76,67	Tinggi
		10	8	36	2	2	0	194	80,83	Tinggi
		Jumlah	16	66	6	8	0	378	78,75	Tinggi
5	Kecakapan	11	8	35	3	2	0	193	80,42	Tinggi
		12	11	33	3	1	0	198	82,50	Sangat Tinggi
		13	13	33	2	0	0	198	82,50	Sangat Tinggi
		Jumlah	32	101	8	3	0	589	81,81	Sangat Tinggi
Jumlah			129	423	51	21	0	2527	80,99	Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan sangat tinggi dengan persentase 80,99%. Dilihat dari jawaban responden pada setiap item pernyataan kuesioner, terdapat 5 item pertanyaan dengan tanggapan responden tergolong tinggi yaitu pada indikator penilaian kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, dan kecakapan dengan persentase skor di bawah 80%. Sisanya sebanyak 8 item pernyataan menunjukkan persentase skor sangat tinggi di atas 80%.

Skor terendah terdapat pada indikator kerja sama juga mendapat nilai lebih rendah dari yang lainnya dengan persentase skor sebesar 78,75% dengan kategori

baik. Hal ini menandakan bahwa faktor kerja sama pegawai masih belum sempurna dan perlu ditingkatkan di lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo. Selanjutnya pada indikator kreativitas persentase skor sebesar 79,38%, menunjukkan masih kurangnya kreativitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga setiap tugas yang dilaksanakan lebih efektif dan efisien.

Pada indikator-indikator pengukuran kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini, kinerja pegawai di lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo, tergolong sangat baik dengan persentase di atas 80%. Prestasi, kedisiplinan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merupakan indikator yang tergolong sangat tinggi, hal ini tentunya harus terus dipertahankan dan terus ditingkatkan sehingga akan menunjang efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kerja UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.

4.3 Hasil Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan terhadap variabel terikat berupa kinerja pegawai dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, dikarenakan data yang dikumpulkan melalui angket penelitian berupa data ordinal, maka data yang akan dianalisis ditransformasikan ke dalam data interval dengan bantuan *Methods of Succesive Interval* (MSI) dengan menggunakan software STAT 97 yang

merupakan *Microsoft Office Excel Add-In*. Hasil transformasi data dapat dilihat pada lampiran.

4.3.1 Koefisien Regresi

Setelah data ditransformasikan, kemudian dilakukan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 17.00*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	45,767	1,794
	Pendidikan	1,410	0,502
	Pelatihan	0,962	0,482

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $\alpha = 45,767$, sedangkan koefisien variabel pendidikan sebesar 1,410, sedangkan koefisien variabel pelatihan yaitu sebesar 0,962. Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 45,767 + 1,410 X_1 + 0,962 X_2$$

Koefisien variabel pendidikan (X_1) sebesar 1,410, hal ini berarti bahwa setiap 1 tingkatan pendidikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,359% dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sedangkan koefisien variabel pelatihan (X_2) yaitu sebesar 0,962, hal ini memperlihatkan bahwa setiap 1 satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,064% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4.3.2 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,517 ^a	0,268	0,235	2,884

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,268. Hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar $0,268 \times 100\% = 26,8\%$. Sedangkan sisanya sebesar 73,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.11, di mana nilai t_{hitung} merupakan nilai yang didapat dengan membandingkan koefisien regresi tiap variabel dengan standar error dari koefisien regresi tersebut. Kriteria keputusan dilihat nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} .

Tabel 4.7
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	25,506	0,000
Pendidikan	2,806	0,007
Pelatihan	1,995	0,052

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Pengujian koefisien regresi pendidikan

Pada variabel pendidikan (X_1), nilai t_{hitung} sebesar 2,806, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,009. $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Dengan demikian, pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian koefisien regresi pelatihan

Pada variabel pelatihan (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 1,995, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,009. $t_{hitung} < t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa H_2 ditolak. Dengan demikian, pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.775	2	68.388	8.224	0,001 ^a
	Residual	374.225	45	8.316		
	Total	511.000	47			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,224, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), dengan dk penyebut = 45 dan dk pembilang = 47 sebesar 1,635. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, yang berarti bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 1,410, yang berarti bahwa setiap 1 satuan peningkatan pendidikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,410%. Hal ini berarti bahwa tinggi atau rendahnya kinerja seorang pegawai, hal demikian dapat disebabkan oleh tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanti dan Susialisasi (2008). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Farida (2010) juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyaningsih juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini, dimana tingkat pendidikan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai. Karena pendidikan merupakan faktor yang bisa dijadikan alat untuk menilai dan melihat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005) bahwa “pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan”. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, dimana dalam orientasi atau penekanannya, pendidikan lebih menekankan pada pengembangan kemampuan umum.

Pendidikan sekolah yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-

tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja sebagai hasil dari peningkatan pendidikan pegawai, menjadikan instansi tempatnya bekerja akan berjalan lebih efektif dan efisien sehingga instansi tersebut akan lebih mudah untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, peningkatan pendidikan mutlak diperlukan dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai pada suatu instansi, termasuk di UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.

4.5.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai memperlihatkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan yaitu sebesar 0,962, yang berarti bahwa setiap 1 satuan peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,962%. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Walaupun demikian, pengaruh pelatihan relatif kecil sehingga tidak memberikan efek yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rama (2011), yang memperlihatkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diikuti oleh pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Dhafi (2011) memperlihatkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyaningsih (2008) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugeng (2007) juga menunjukkan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Notoadmodjo, 2003:31).

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut (Notoatmodjo, 2003 : 30).

Berdasarkan penelitian ini, telah dibuktikan bahwa pelatihan secara parsial tidak terlalu mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Walaupun demikian, dengan adanya pelatihan pegawai akan membuat pegawai menjadi lebih baik dalam melaksanakan kerjanya. Hal ini tentunya, akan membuat pegawai lebih efektif dan

efisien dalam melakukan kerjanya sesuai dengan kompetensi hasil dari jenjang pelatihan yang pernah ditempuhnya.

4.5.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis simultan untuk membuktikan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai memperlihatkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh antara pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 26,8%, dimana sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farida (2010), dan Sulistyaningsih (2008). Penelitian dilakukan untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel pendidikan dan variabel pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (job orientation), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Dalam rangka meningkatkan pengetahuan, ketrampilan serta sikap-sikap kerja yang kondusif bagi penampilan kinerja pegawai, diselenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai, dan diklat pegawai ini didasarkan atas analisis kebutuhan yang memadukan kondisi nyata kualitas tertentu selaras dengan program rencana jangka panjang organisasi.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, kualitas kerja pegawai akan menjadi lebih baik berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Pegawai akan mengerahkan segenap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai UPID Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo. Selain itu, tingkat pendidikan yang baik akan membuat pegawai lebih kompeten dalam bekerja, sebaliknya tingkat pendidikan yang buruk akan membuat pegawai tidak melaksanakan tugas yang diberikan dengan maksimal. Kedua variabel ini, dengan variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.
3. Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo dengan besarnya pengaruh sebesar 26,8%, dimana sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyumbangkan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo supaya selalu meningkatkan kinerja pegawai

terutama pada aspek kerja sama dan kreativitas pegawai sehingga pelaksanaan kerja bisa menjadi lebih efektif dan efisien.

2. Bagi Pimpinan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo supaya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan jenjang pendidikan sesuai dengan bidang kerja yang menjadi tugasnya.
3. Bagi Pimpinan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo supaya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti berbagai pelatihan sehingga akan meningkatkan kepribadian dan keterampilan pegawai dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Bagi pegawai supaya meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama antar pegawai serta kreativitas dan kecakapan dalam melakukan kerja di lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo tempat pegawai tersebut bekerja.
5. Bagi peneliti supaya melakukan penelitian menggunakan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada Pegawai di lingkungan UPTD Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Dhafi. (2011). *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personil Satlantas Pada Unit Penegakan Hukum Dan Penyidikan Kecelakaan Kepolisian Resort Di Deli Serdang*. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Dharma, S. (2000). *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th edition. Jakarta: Indeks.
- Farida, I. (2010). *Pengaruh Pendidikan Formal, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Perempuan (Studi di Kota Bandar Lampung)*. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Flippo, E. B. (2003). *Manajemen Personalia*, Jilid II, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariato, S. (2007). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Palembang*. Palembang: Universitas Sriwijaya
- Haryanti dan Susialisasi. (2008). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri Se-Kabupaten Karanganyar Dengan Gender Sebagai Variabel Moderator*. Surakarta: STIE AUB
- Hasibuan, M, SP. (2002). *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: Bumi Aksara.
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra, R. (2011). *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Akademi Pariwisata Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III tahun 2003.

- Kartono, Kartini. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrahinda Persada.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 541/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV.
- Kusnadi. (2003). *Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja*. Malang: Tanada.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- _____. (2008). *Perencanaan Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisa Data Dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediacom.
- Riduan. (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Thesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen SDM untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sadullah, U. (2009.) *Pengantar Filsafat Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai, Cetakan Pertama*, Bandung: Bandar Maju.
- Siagian P.Sondang, (2007). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Bumi. Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: STIE YKPN.

- Singarimbun, M, dan S, Effendi. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sulistyaningsih. (2008). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*. Surakarta: STIE AUB
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta
- Supangat. (2010). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pembimbing Kemasyarakatan Balai Pemasarakatan Klas I Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, B, N. (2003) *Memahami Arti Penting Pelatihan dalam Organisasi*, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 3, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Tirtarahardja, U. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Cetakan Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, H. (2005.) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja* Edisi II. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Zainun, B. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu UPTD Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga

Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo

Di Tebo

Dengan hormat, terlebih dahulu saya mendo'akan semoga Bapak /Ibu dalam keadaan sehat dan sukses dalam melaksanakan segala tugas serta aktifitas sehari-hari, Amin.

Bersama ini disampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian studi pada Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Terbuka UBJJ- Jambi, saya bermaksud untuk mengadakan penelitian tentang " Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo". Sehubungan dengan itu saya mengharapkan agar kiranya Bapak/Ibu berkenan membantu memberikan data atau informasi dengan mengisi angket (kuisisioner) yang diperlukan dalam penelitian ini.

Data atau informasi yang Bapak / Ibu berikan akan saya jaga dan saya simpan kerahasiaannya dan tidak ada kaitannya dengan kinerja atau pelaksana tugas Bapak / Ibu di kantor.

Demikianlah atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih

Hormat penulis,

SUPRIADI, S.Pd
016755353

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan VII Koto Ilir Kabupaten Tebo

Variabel : Kinerja Pegawai

Nama : SUPRIADI, S.Pd

NIM : 016755353

Variabel	Sub Variabel/Indikator	Nomor Item	Skor
Kinerja Pegawai (Y)	a. Prestasi	1 - 3	2
	b. Kedisiplinan	4 - 6	3
	c. Kreativitas	7 - 8	3
	d. Kerja Sama	9 - 10	2
	e. Kecakapan	11 - 13	3

UNIVERSITAS TERBUKA

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD
DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN
OLAHRAGA KECAMATAN VII KOTO ILIR
KABUPATEN TEBO**

I. Identitas Responden:

1. Nama Responden :
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : (L/P)
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan Terakhir :

<input type="checkbox"/>	SMP
<input type="checkbox"/>	SMA
<input type="checkbox"/>	D1
<input type="checkbox"/>	D2
<input type="checkbox"/>	D3
<input type="checkbox"/>	S1

6. Jenjang pelatihan yang pernah diikuti :

<input type="checkbox"/>	Sekolah/lembaga
<input type="checkbox"/>	Rayon/Gugus
<input type="checkbox"/>	Kecamatan
<input type="checkbox"/>	Kabupaten
<input type="checkbox"/>	Propinsi
<input type="checkbox"/>	Nasional

II. Kuesioner Penelitian

Pertimbangkan setiap item, kemudian Bapak/Ibu diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan saat ini dengan menggunakan skala lima angka yaitu : alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

- SS** : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- S** : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan sesuai dengan dengan keadaan yang dirasakan responden.
- Rg** : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
- TS** : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
- STS** : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
a. Prestasi						
1.	Saya melakukan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan					
2.	Setiap tugas yang diberikan, saya laksanakan dengan hasil yang memuaskan.					
3.	Biasanya saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan					
b. Kedisiplinan						
4.	Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari pada jam kerja yang sudah ditetapkan oleh pimpinan					
5.	Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.					
6.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang sudah ditetapkan.					
c. Kreatifitas						
7.	Saya menyumbangkan ide-ide baru mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
8.	Atasan sering meminta pendapat mengenai cara baru yang lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada dalam unit kerja saya.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
d. Kerja sama						
9.	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan atasan sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya berjalan lancar					
10.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan pegawai yang lain dalam unit tempat saya bekerja.					
e. Kecakapan						
11.	Saya sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan saya dalam menangani suatu permasalahan					
12.	Saya sering diminta oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan oleh yang lain					
13.	Saya sering diminta oleh pimpinan untuk memberikan petunjuk apabila ada pegawai lain mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.					
f. Tanggung jawab						
14.	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas jabatan tersebut					
15.	Saya menjalankan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan segenap kemampuan yang saya miliki					
16.	Saya selalu mencurahkan segenap perhatian terhadap setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
17.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya tanpa dibantu oleh yang lain.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Data Uji Coba Variabel Kinerja Pegawai

No.	Butir Pertanyaan Ke-																	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	64
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	73
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	68
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	71
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	77
7	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	78
8	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	75
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	68
10	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	56

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3. Hasil Uji Coba Variabel Kinerja Pegawai

		Jumlah
Item1	Pearson Correlation	.710*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	10
Item2	Pearson Correlation	.636*
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	10
Item3	Pearson Correlation	.890**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
Item4	Pearson Correlation	.508
	Sig. (2-tailed)	.134
	N	10
Item5	Pearson Correlation	.710*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	10
Item6	Pearson Correlation	.734*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	10
Item7	Pearson Correlation	.754*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	10
Item8	Pearson Correlation	.681*
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	10
Item9	Pearson Correlation	.513
	Sig. (2-tailed)	.129
	N	10
Item10	Pearson Correlation	.658*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	10
Item11	Pearson Correlation	.709*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	10

Item12	Pearson Correlation	.867**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
Item13	Pearson Correlation	.759*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	10
Item14	Pearson Correlation	-.075
	Sig. (2-tailed)	.837
	N	10
Item15	Pearson Correlation	.667*
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	10
Item16	Pearson Correlation	.667*
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	10
Item17	Pearson Correlation	.088
	Sig. (2-tailed)	.809
	N	10
Jumlah	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	17

Lampiran 4. Rekapitulasi Data Kuesioner Kinerja Pegawai

No.	Butir Pertanyaan Ke-													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	3	5	4	5	4	2	5	4	4	2	3	49
2	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	5	5	5	53
3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	55
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	55
5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
7	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	43
8	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	49
9	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	54
10	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
12	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	53
13	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	53
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
15	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	49
16	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	51
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	53
22	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	45
23	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2	5	5	5	48
24	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	52
25	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	54
26	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	56
27	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	57
28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	54
29	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
30	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	57
31	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	54
32	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	51
33	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	54
34	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	54
35	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	48
36	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	59
37	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	54
38	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	55
39	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	59
40	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	56
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53

No.	Butir Pertanyaan Ke-													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
42	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	5	5	5	54
43	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	55
44	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	52
45	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	55
46	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	55
47	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
48	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	55

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 5. Rekapitulasi Data Variabel Penelitian

No. Resp	Tingkat Pendidikan		Pendidikan dan Pelatihan		Kinerja Pegawai
	Pendidikan Terakhir	Skor	Yang Diikuti	Skor	
1	SLTA	3	Sekolah/Lembaga	1	49
2	S1	7	Rayon/Gugus	2	53
3	S1	7	Rayon/Gugus	2	55
4	SLTA	3	Sekolah/Lembaga	1	55
5	D2	5	Kecamatan	3	50
6	S1	7	Rayon/Gugus	2	52
7	SMP	2	Sekolah/Lembaga	1	43
8	SLTA	3	Sekolah/Lembaga	1	49
9	S1	7	Kecamatan	3	54
10	SLTA	3	Sekolah/Lembaga	1	45
11	D2	5	Sekolah/Lembaga	1	52
12	S1	7	Kecamatan	3	53
13	S1	7	Kecamatan	3	53
14	D2	5	Kabupaten	4	52
15	S1	7	Rayon/Gugus	2	49
16	S1	7	Kecamatan	3	51
17	SLTA	3	Sekolah/Lembaga	1	52
18	D2	5	Rayon/Gugus	2	52
19	S1	7	Rayon/Gugus	2	52
20	SLTA	3	Kecamatan	3	54
21	D2	5	Kecamatan	3	53
22	S1	7	Rayon/Gugus	2	45
23	D2	5	Kabupaten	4	48
24	S1	7	Sekolah/Lembaga	1	52
25	S1	7	Kabupaten	4	54
26	S1	7	Rayon/Gugus	2	56
27	D2	5	Kabupaten	4	57
28	S1	7	Propinsi	5	54
29	S1	7	Sekolah/Lembaga	1	55
30	S1	7	Kabupaten	4	57
31	D2	5	Kecamatan	3	54
32	D2	5	Kecamatan	3	51
33	S1	7	Kecamatan	3	54
34	S1	7	Kabupaten	4	54
35	SLTA	3	Rayon/Gugus	2	48
36	D1	4	Propinsi	5	59
37	D3	6	Kecamatan	3	54
38	S1	7	Sekolah/Lembaga	1	55
39	S1	7	Kecamatan	3	59
40	S1	7	Rayon/Gugus	2	56

No. Resp	Tingkat Pendidikan		Pendidikan dan Pelatihan		Kinerja Pegawai
	Pendidikan Terakhir	Skor	Yang Diikuti	Skor	
41	S1	7	Kecamatan	3	53
42	S1	7	Nasional	6	54
43	S1	7	Propinsi	5	55
44	S1	7	Kecamatan	3	52
45	S1	7	Sekolah/Lembaga	1	55
46	S1	7	Rayon/Gugus	2	55
47	S1	7	Rayon/Gugus	2	53
48	S1	7	Kabupaten	4	55

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 6. Hasil Transformasi Data Variabel Penelitian

No. Resp	Succesive Interval	Succesive Interval
	Pendidikan	Pelatihan
	3	1
1	2.025	1.000
2	4.060	1.919
3	4.060	1.919
4	2.025	1.000
5	2.791	2.585
6	4.060	1.919
7	1.000	1.000
8	2.025	1.000
9	4.060	2.585
10	2.025	1.000
11	2.791	1.000
12	4.060	2.585
13	4.060	2.585
14	2.791	3.225
15	4.060	1.919
16	4.060	2.585
17	2.025	1.000
18	2.791	1.919
19	4.060	1.919
20	2.025	2.585
21	2.791	2.585
22	4.060	1.919
23	2.791	3.225
24	4.060	1.000
25	4.060	3.225
26	4.060	1.919
27	2.791	3.225
28	4.060	3.791
29	4.060	1.000
30	4.060	3.225
31	2.791	2.585
32	2.791	2.585
33	4.060	2.585
34	4.060	3.225
35	2.025	1.919
36	2.460	3.791
37	3.103	2.585
38	4.060	1.000
39	4.060	2.585
40	4.060	1.919

No. Resp	Succesive Interval	
	Pendidikan	Pelatihan
	3	1
41	4.060	2.585
42	4.060	4.520
43	4.060	3.791
44	4.060	2.585
45	4.060	1.000
46	4.060	1.919
47	4.060	1.919
48	4.060	3.225
49	3.103	3.225
50	4.060	3.791
51	4.060	4.520

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Pendidikan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	.268	.235	2.884

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.775	2	68.388	8.224	.001 ^a
	Residual	374.225	45	8.316		
	Total	511.000	47			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.767	1.794		25.506	.000
	Pendidikan	1.410	.502	.374	2.806	.007
	Pelatihan	.962	.482	.266	1.995	.052

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan	.917	1.091
	Pelatihan	.917	1.091

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
			(Constant)	Pendidikan	Pelatihan
1	2.884	1.000	.01	.01	.01
2	.086	5.799	.09	.12	.98
3	.031	9.690	.90	.88	.00

a. Dependent Variable: Kinerja

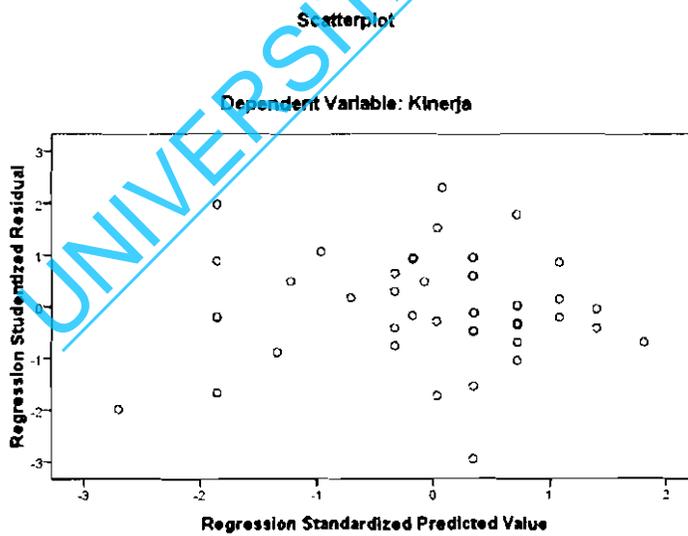
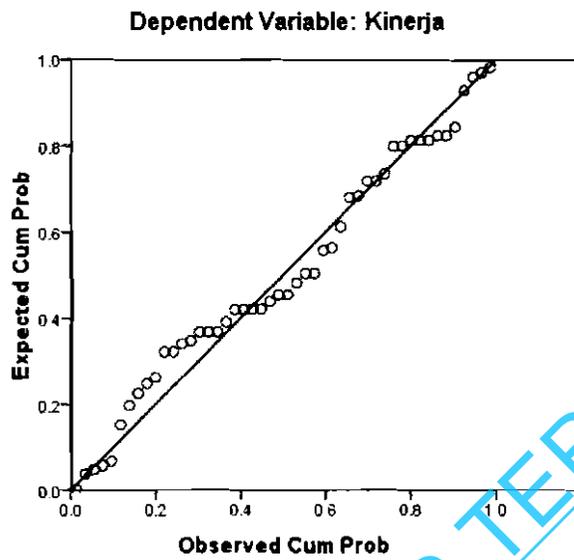
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	48.14	55.84	52.75	1.706	48
Std. Predicted Value	-2.703	1.811	.000	1.000	48
Standard Error of Predicted Value	.484	1.258	.698	.181	48
Adjusted Predicted Value	49.02	56.17	52.75	1.691	48
Residual	-8.337	6.118	.000	2.822	48
Std. Residual	-2.891	2.122	.000	.978	48
Stud. Residual	-2.952	2.285	.000	1.020	48
Deleted Residual	-8.692	7.095	.001	3.069	48
Stud. Deleted Residual	-3.250	2.403	-.004	1.055	48
Mahal. Distance	.345	7.971	1.958	1.636	48
Cook's Distance	.000	.308	.030	.063	48
Centered Leverage Value	.007	.170	.042	.035	48

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 8. Daftar t Tabel pada Taraf Signifiansi (α) = 0,05

dk	t_{hitung}	dk	t_{hitung}	dk	t_{hitung}	dk	t_{hitung}	dk	t_{hitung}
1	12,706	41	2,020	81	1,990	121	1,980	161	1,975
2	4,303	42	2,018	82	1,989	122	1,980	162	1,975
3	3,182	43	2,017	83	1,989	123	1,979	163	1,975
4	2,776	44	2,015	84	1,989	124	1,979	164	1,975
5	2,571	45	2,014	85	1,988	125	1,979	165	1,974
6	2,447	46	2,013	86	1,988	126	1,979	166	1,974
7	2,365	47	2,012	87	1,988	127	1,979	167	1,974
8	2,306	48	2,011	88	1,987	128	1,979	168	1,974
9	2,262	49	2,010	89	1,987	129	1,979	169	1,974
10	2,228	50	2,009	90	1,987	130	1,978	170	1,974
11	2,201	51	2,008	91	1,986	131	1,978	171	1,974
12	2,179	52	2,007	92	1,986	132	1,978	172	1,974
13	2,160	53	2,006	93	1,986	133	1,978	173	1,974
14	2,145	54	2,005	94	1,986	134	1,978	174	1,974
15	2,131	55	2,004	95	1,985	135	1,978	175	1,974
16	2,120	56	2,003	96	1,985	136	1,978	176	1,974
17	2,110	57	2,002	97	1,985	137	1,977	177	1,973
18	2,101	58	2,002	98	1,984	138	1,977	178	1,973
19	2,093	59	2,001	99	1,984	139	1,977	179	1,973
20	2,086	60	2,000	100	1,984	140	1,977	180	1,973
21	2,080	61	2,000	101	1,984	141	1,977	181	1,973
22	2,074	62	1,999	102	1,983	142	1,977	182	1,973
23	2,069	63	1,998	103	1,983	143	1,977	183	1,973
24	2,064	64	1,998	104	1,983	144	1,977	184	1,973
25	2,060	65	1,997	105	1,983	145	1,976	185	1,973
26	2,056	66	1,997	106	1,983	146	1,976	186	1,973
27	2,052	67	1,996	107	1,982	147	1,976	187	1,973
28	2,048	68	1,995	108	1,982	148	1,976	188	1,973
29	2,045	69	1,995	109	1,982	149	1,976	189	1,973
30	2,042	70	1,994	110	1,982	150	1,976	190	1,973
31	2,040	71	1,994	111	1,982	151	1,976	191	1,972
32	2,037	72	1,993	112	1,981	152	1,976	192	1,972
33	2,035	73	1,993	113	1,981	153	1,976	193	1,972
34	2,032	74	1,993	114	1,981	154	1,975	194	1,972
35	2,030	75	1,992	115	1,981	155	1,975	195	1,972
36	2,028	76	1,992	116	1,981	156	1,975	196	1,972
37	2,026	77	1,991	117	1,980	157	1,975	197	1,972
38	2,024	78	1,991	118	1,980	158	1,975	198	1,972
39	2,023	79	1,990	119	1,980	159	1,975	199	1,972
40	2,021	80	1,990	120	1,980	160	1,975	200	1,972

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan Microsoft Excel 2007

Lampiran 9. Tabel Harga Kritik r Product Moment

N	Interval Kepercayaan		N	Interval Kepercayaan		N	Interval Kepercayaan	
	95%	99%		95%	99%		95%	99%
3	0,997	0,999	28	0,374	0,478	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	29	0,367	0,470	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	30	0,361	0,463	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	31	0,355	0,456	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	32	0,349	0,449	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	33	0,344	0,442	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	34	0,339	0,436	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	35	0,334	0,430	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	36	0,329	0,424	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	37	0,325	0,418	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	38	0,320	0,413	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	39	0,316	0,408	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	40	0,312	0,403	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	41	0,308	0,396	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	42	0,304	0,393	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	43	0,301	0,389	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	44	0,297	0,384	500	0,008	0,115
20	0,444	0,561	45	0,294	0,380	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	46	0,291	0,376	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	47	0,288	0,372	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	48	0,284	0,368	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	49	0,281	0,364	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	50	0,297	0,361			
26	0,388	0,491						
27	0,381	0,487						

Lampiran 10. Distribusi Nilai F_{tabel} pada Taraf Signifikansi $\alpha = 0,05$

dk penyebut	dk pembilang															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.812	8.786	8.763	8.745	8.729	8.715	8.703	8.584
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999	5.964	5.936	5.912	5.891	5.873	5.858	5.704
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.772	4.735	4.704	4.678	4.655	4.636	4.619	4.449
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099	4.060	4.027	4.000	3.976	3.956	3.938	3.759
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677	3.637	3.603	3.575	3.550	3.529	3.511	3.324
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438	3.388	3.347	3.313	3.284	3.259	3.237	3.218	3.026
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.179	3.137	3.102	3.073	3.048	3.025	3.006	2.809
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.020	2.978	2.943	2.913	2.887	2.865	2.845	2.643
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.896	2.854	2.818	2.788	2.761	2.739	2.719	2.513
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796	2.753	2.717	2.687	2.660	2.637	2.617	2.407
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714	2.671	2.635	2.604	2.577	2.554	2.533	2.320
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646	2.602	2.565	2.534	2.507	2.484	2.463	2.247
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588	2.544	2.507	2.475	2.448	2.424	2.403	2.185
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538	2.494	2.456	2.425	2.397	2.373	2.352	2.131
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494	2.450	2.413	2.381	2.353	2.329	2.308	2.084
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.456	2.412	2.374	2.342	2.314	2.290	2.269	2.042
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.423	2.378	2.340	2.308	2.280	2.256	2.234	2.006
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393	2.348	2.310	2.278	2.250	2.225	2.203	1.973
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366	2.321	2.283	2.250	2.222	2.197	2.176	1.943
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342	2.297	2.259	2.226	2.198	2.173	2.151	1.917
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320	2.275	2.236	2.204	2.175	2.150	2.128	1.892
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300	2.255	2.216	2.183	2.155	2.130	2.108	1.870
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282	2.236	2.198	2.165	2.136	2.111	2.089	1.850

dk penyebut	dk pembilang															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	47
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265	2.220	2.181	2.148	2.119	2.094	2.072	1.831
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.250	2.204	2.166	2.132	2.103	2.078	2.056	1.814
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236	2.190	2.151	2.118	2.089	2.064	2.041	1.798
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223	2.177	2.138	2.104	2.075	2.050	2.027	1.783
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211	2.165	2.126	2.092	2.063	2.037	2.015	1.769
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	2.199	2.153	2.114	2.080	2.051	2.026	2.003	1.756
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	2.189	2.142	2.103	2.070	2.040	2.015	1.992	1.744
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	2.179	2.133	2.093	2.060	2.030	2.004	1.982	1.732
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	2.170	2.123	2.084	2.050	2.021	1.995	1.972	1.722
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.161	2.114	2.075	2.041	2.012	1.986	1.963	1.711
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	2.153	2.106	2.067	2.033	2.003	1.977	1.954	1.702
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201	2.145	2.098	2.059	2.025	1.995	1.969	1.946	1.693
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	2.138	2.091	2.051	2.017	1.988	1.962	1.939	1.684
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	2.131	2.084	2.044	2.010	1.981	1.954	1.931	1.676
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.124	2.077	2.038	2.003	1.974	1.948	1.924	1.669
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.096	2.049	2.009	1.974	1.945	1.918	1.895	1.635

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NAMA : SUPRIADI S.P.d

TEMPAT TANGGAL LAHIR : PASIR MAYANG,17 SEPTEMBER 1969

AYAH : ZAHUDI

IBU : ASNIAH

SAUDARA : KE 2 DARI 6 SAUDARA

ISTRI : FADILAH

ANAK : M.HASBI RIFALDI MAHASISWA UMBARI
: MUTIA RAHMADANI SISWA SMPN I MUARA BUNGO

PENDIDIKAN : SD DI DUSUN TUO ULU 1982
: SMP BUDI MURNI DUSUN TUO ULU 1985
: SPG MUARA BUNGO 1988
: D2 UNIVERSITAS TERBUKA 2000
: D3 UNIVERSITAS JAMBI 2003
: S1 UNIVERSITAS JAMBI 2004

PEKERJAAN : KARIYAWAN PT.SAMA PERMAY DI CENAKU KECIL 1988
: KARIYAWAN PT.1 ALUK WANA SAKTI DI KUANTAN MUDIK 1989
: GURU SD 156/II MUARA SEKALO 1990 S.D. 2000
: PELTU KA SD 67/VIII MUARA SEKALO 2001
: KA SD 88/VIII SUO-SUO 2002 S.D.2007
: KA SMP SWASTA SUO-SUO 2003 S.D.2006
: KA SD 167/VIII SP3 SUO-SUO 2008
: KA SMPN SATU ATAP I TEBO 2008
: KEPALA UPTD DIKBUDPORA KECAMATAN VII KOTO ILIR 2011 S.D.SEKARANG

PRESTASI : JUARA 1 PENYELENGGARA PAKET A SETARA SD SE KABUPATEN BUNGO TEBO
: JUARA 1 TUTOR PAKET B SETARA SMP SE KABUPATEN TEBO 2002
: KEPALA SEKOLAH BERDEDIKASI DI DAERAH TERPENCIL TINGKAT NASIONAL