

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KEKAYAAN
DAERAH (DPKKD) KABUPATEN SIMEULUE**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

LYLY YANI

NIM. 500012784

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2015

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KEKAYAAN DAERAH (DPKKD) KABUPATEN SIMEULUE

Lyly Yani
lyly.yani@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka- UPBJJ Banda Aceh

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan yang meliputi dimensi Penentuan Kebutuhan Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Isi Program dan Prinsip Belajar Mengajar sebagai variabel (X) yang mempengaruhi Kinerja meliputi Kualitas Kerja dan Kuantitas Kerja sebagai variabel (Y) pada pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (yang meliputi dimensi Penentuan Kebutuhan Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Isi Program dan Prinsip Belajar Mengajar) baik secara individu maupun secara parsial (bersama-sama) dalam meningkatkan kinerja pegawai serta untuk mengetahui variabel apa yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Dari hasil perhitungan untuk nilai regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi sebesar 0,272 yang artinya kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue dipengaruhi oleh penentuan kebutuhan pelatihan (X1), Tujuan pelatihan (X2), Isi program pelatihan (X3), dan Prinsip belajar (X4) sebesar 27.2% sedangkan sisanya 72.8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil uji regresi didapatkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.678 disimpulkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan nilai t_{hitung} dimensi Penentuan Kebutuhan Pelatihan (X1) 1.796, Tujuan Pelatihan (X2) 2.372 serta Isi Program (X3) 2.308 sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur sedangkan untuk Prinsip Belajar Mengajar (X4) memiliki t_{hitung} 1.482 sehingga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Pengujian secara serentak variabel X terhadap Variabel Y secara serentak yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dimana F_{hitung} 4.481 > F_{tabel} 2.239 sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Aparatur

ABSTRACT**THE EFFECTS OF EDUCATION AND TRAINING TOWARD THE EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT FINANCIAL AND WEALTH MANAGEMENT AREA (DPKKD) SIMEULUE REGENCY**

Lyly Yani

lyly.yani@gmail.comProgram Pasca Sarjana
Universitas Terbuka- UPBJJ Banda Aceh

The aims of the research are knowing of influences the education and training which includes the dimensions of Training Needs Determination, Training Objectives, Content Programs and Principles of Learning as a variable (X) that affect employee's performance includes The Quality of Work and The Quantity of Work as a variable (Y) to the employees at Financial and Wealth Management Area (DPKKD) Simeulue Regency. The purpose of this study is to determine how much influence the variable X (which includes the dimensions of Training Needs Determination, Training Goals, Contents and Principles of Learning Program) either individually or partially (together) in improving employee's performance and to determine what variables which has the most dominant influence on the performance of employees at Financial and Wealth Management Area (DPKKD) Simeulue Regency. From the results of the calculation to the value obtained multiple regression coefficient of determination of 0.272 which means that the performance of staff at Financial and Wealth Management Area (DPKKD) Simeulue Regency is affected by the determination of training needs (X1), purpose of the training (X2), The contents of the training program (X3), and The principle of learning (X4) of 27.2% while the remaining 72.8% is influenced by other variables. From the test results obtained regression calculation results tcount compared with ttable value of 1678 concluded that the variable of Education and Training with tcount dimension Training Needs Determination (X1) 1796, Training Objectives (X2) 2372 as well as program content (X3) 2308 so as to have a positive influence the employee's performance while the principle of Learning (X4) has tcount 1482 that has no effect on the employee's performance at Financial and Wealth Management Area (DPKKD) Simeulue Regency. Simultaneous testing of variable X to variable Y simultaneously comparing the value Fcount with Ftable where Fcount 4,481 > 2,239 Ftable that have an influence on the employee's performance at Financial and Wealth Management Area (DPKKD) Simeulue Regency.

Key Words : Education and training, employee's performance

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KEKAYAAN DAERAH (DPKDD) KABUPATEN SIMEULUE 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.

Banda Aceh, April 2015
Yang menyatakan



(LYLY YANI)
NIM 500012784

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :

Nama/NIM : Lyly Yani/ 500012784
JudulTAPM : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KEKAYAAN DAERAH (DPKKD) KABUPATEN SIMEULUE

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari manusia yang bersangkutan sudah/baru *) selesai sekitar % sehingga dinyatakan sudah layak uji/belum layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Banda Aceh, Mei 2015

Pembimbing II



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Pembimbing I



Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si
NIP.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

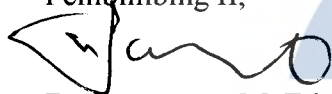
Judul TAPM : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
KEKAYAAN DAERAH (DPKKD) KABUPATEN
SIMEULUE

Penyusun TAPM : Lyly Yani
NIM : 500012784
Program Studi : Administrasi Publik
Hari/ Tanggal : Minggu/ 13 September 2015

Menyetujui :

PANITIA PENGUJI TAPM

Pembimbing II,



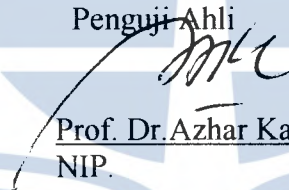
Dr. Darmanto, M. Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Pembimbing I,



Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si
NIP.

Penguji Ahli

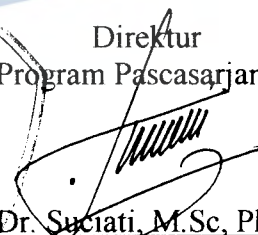


Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA
NIP.

Mengetahui,

Kepala Bidang ISIP
Program Pascasarjana


Dr. Darmanto, M. Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur
Program Pascasarjana UT


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

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Lyly Yani
 NIM : 500012784
 Program Studi : Administrasi Publik
 Judul TAPM : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
 KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS
 PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KEKAYAAN DAERAH
 (DPKKD) KABUPATEN SIMEULUE

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :
 Hari/ Tanggal : Minggu/ 13 September 2015
 Waktu : 14.15- 16.15

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
 Nama : Drs. Enang Rusyana, M.Pd

Tanda Tangan



Penguji Ahli
 Nama : Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA



Pembimbing I
 Nama : Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si



Pembimbing II
 Nama : Dr. Darmanto, M.Ed



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan bimbinganNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KEKAYAAN DAERAH (DPKKD) KABUPATEN SIMEULUE.”** sebagai salah satu prasyarat dalam rangka menyelesaikan Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.

Selanjutnya maksud dan tujuan penulisan penelitian ini adalah dalam rangka untuk memberikan informasi khususnya pada para Pegawai Negeri di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue dan umumnya para pegawai di dalam Kabupaten Simeulue. Dan terlebih dari itu, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman dalam mempelajari dan memahami sehingga jika terdapat permasalahan yang terjadi dapat mengambil langkah kebijakan permasalahan yang terjadi dapat mengambil langkah kebijakan yang cepat, tepat dan tentunya kekeliruan sejauh mungkin dapat dihindari.

Dalam penyusunan hingga terselesaikannya penulisan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, terutama kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia serta hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini tepat pada waktunya.

2. Bapak Dr. Sofjan Arifin, M.Si selaku Asisten Direktur Kemahasiswaan Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si selaku Pembimbing Utama yang dengan penuh kesabarannya membimbing penulis, memberikan masukan-masukan serta arahan-arahan sehingga dapat terselesaikannya penulisan tesis ini.
4. Dr. Darmanto, M.Ed selaku Pembimbing Kedua yang juga dengan penuh kesabarannya membimbing penulis, memberikan masukan-masukan serta arahan-arahan sehingga dapat terselesaikannya penulisan tesis ini.
5. Ibu. Drs. Enang Rusyana, M.Pd selaku Kepala UPBJJ Banda Aceh Universitas Terbuka yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Drs. Mariana, M.Pd selaku Koordinator Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ Banda Aceh yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam proses pembimbingan kepada penulis sehingga tesis ini dapat terwujud.
7. Suami tercinta Agus Subroto P.S, SH beserta putra-putri tersayang Jje Orbita dan Juwi Gendhista yang telah memberikan dukungan dan inspirasi, semangat, doa, pengorbanan dan selalu senantiasa setia menemani penulis hingga larut malam dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Kedua orang tua yang telah memberikan dukungan, doa dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
9. Teman-teman se-angkatan pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka UPBJJ Aceh pada umumnya dan khususnya

Kelas Simeulue yang telah berbagi ilmu, pikiran, masukan melalui diskusi dan debat panjang sehingga penulisan tesis ini bisa terselesaikan tepat waktu.

Menyadari bahwa dalam penulisan ini masih terdapat kekurangan baik materi maupun penyajiannya, oleh karenanya dengan rendah hati penulis menerima segenap pembaca untuk menyumbangkan sarannya yang bersifat konstruktif sehingga dapat menyempurnakan hasil dari penulisan penelitian ini yang akan dituangkan dalam penelitian lebih lanjut di masa mendatang.

Simeulue, April 2015



Penulis



RIWAYAT HIDUP

- Nama : Lyly Yani
- NIM : 500012784
- Program Studi : Administrasi Publik
- Tempat/Tanggal Lahir : Semarang, 5 Januari 1982
- Riwayat Pendidikan : - Lulus SD 02 Jakarta pada tahun 1994
- Lulus SMP 100 Jakarta pada tahun 1997
- Lulus SMU 33 Jakarta pada tahun 2000
- Lulus S1 Trisakti School of Management (TSM) Jakarta pada tahun 2004
- Riwayat Pekerjaan : - Tahun 2004 s/d 2005 sebagai *Account Officer* di PT.Presindo Central, Jakarta (ONYX Houseware)
- Tahun 2005 s/d 2007 sebagai *Coordinator Administrator of Shelter distric area of Simeulue* di CARE *Non Goverment Organization* Simeulue, Aceh
- Tahun 2008 s/d 2010 sebagai staf Bidang Anggaran DPKKD Kabupaten Simeulue di Simeulue, Aceh
- Tahun 2010 s/d sekarang sebagai Kepala Seksi Pengendalian Anggaran DPKKD Kabupaten Simeulue di Simeulue, Aceh

Simeulue, April 2015



Lyly Yani

NIM. 500012784

DAFTAR ISI

Keterangan	Halaman
Abstrak	i
Abstract	ii
Lembar Pernyataan Plagiasi	iii
Lembar Layak Uji	iv
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	13
1. Konsep Pendidikan dan Pelatihan	13
2. Dimensi Pendidikan dan Pelatihan	23
3. Siklus Pendidikan dan Pelatihan	28
4. Metode Pendidikan dan Pelatihan	30
5. Pelaksanaan Diklat	33
6. Kinerja Pegawai	34
7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	36
8. Dimensi atau Indikator Kinerja	38
9. Penilaian Kinerja	42
10. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai	45
B. Penelitian Terdahulu	47
C. Kerangka Berpikir	51
D. Hipotesis Penelitian	52
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	53
B. Definisi Konsep dan Operasional	54
C. Operasionalisasi Variabel	55
D. Unit Analisis dan Populasi Penelitian	57
E. Teknik Pengumpulan Data	57
F. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	59
G. Metode Analisis	60
H. Jadwal Pelaksanaan Penelitian	61

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Objek Penelitian	63
1. Gambaran Umum Kabupaten Simeulue	63
2. Sistem Pemerintahan Kabupaten Simeulue	65
3. Struktur Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue	67
B. Hasil Analisis Kuesioner	69
1. Hasil Analisis Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan	69
2. Hasil Analisis Validitas Variabel Kinerja Aparatur Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue	71
3. Hasil Analisis Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan serta Kinerja Aparatur Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue	72
C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	73
1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan	74
2. Variabel Kinerja Pegawai	79
D. Pengujian Hipotesis	84
1. Pengujian Statistik Simultan (secara total/serentak)	84
2. Uji Hipotesis Secara Parsial (satu persatu)	100
3. Uji Variabel Dengan Tabel Anova/ Uji Simultan	107
E. Pembahasan	109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	129
B. Saran	130
DAFTAR PUSTAKA	132



DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Keterangan	Halaman
Tabel 1.1	Alokasi Anggaran Belanja Pendidikan dan Pelatihan di DPKKD Kabupaten Simeulue	6
Tabel 1.2	Penetapan Anggaran Pendapatan Belanja Kabupaten Simeulue	7
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Pendidikan dan Pelatihan serta Kinerja Pegawai	56
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian	62
Tabel 4.1	Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Simeulue	66
Tabel 4.2	Jumlah Pegawai pada DPKKD Kabupaten Simeulue Berdasar Eselon dan Golongan	68
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)	70
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur (Y)	71
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan serta Kinerja Pegawai	72
Tabel 4.6	Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-Rata Skor	74
Tabel 4.7	Skor Dimensi Variabel Pendidikan dan Pelatihan di DPKKD Kabupaten Simeulue	74
Tabel 4.8	Skor Dimensi Variabel Kinerja Pegawai DPKKD di Kabupaten Simeulue	79
Tabel 4.9	Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	85
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4.11	Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y	90
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	91
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	94
Tabel 4.14	Penelitian Terdahulu	99
Tabel 4.15	Hasil Analisis Regresi ANOVA atau Uji Simultan (F Test)	108

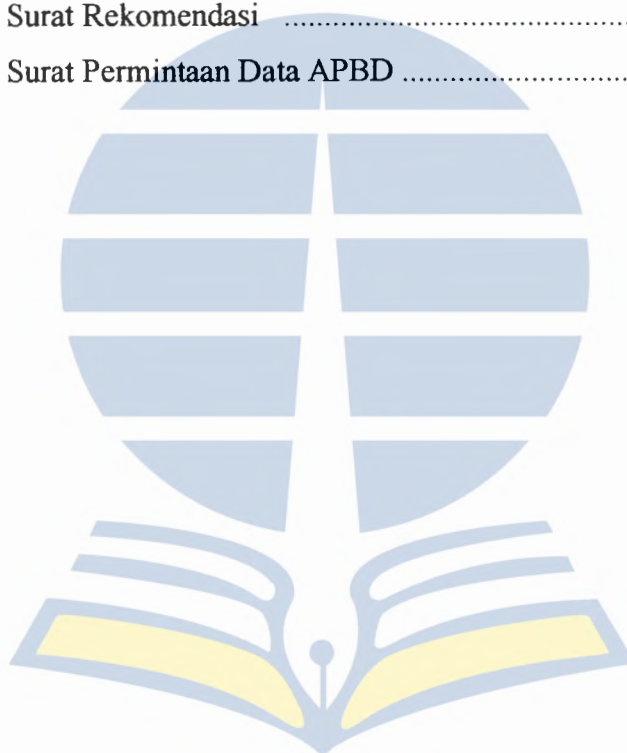
DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Keterangan	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir Penelitian	51
Gambar 4.1	Normal P-P Plot of Regression	86
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas Data Variabel Y	87
Gambar 4.3	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	88



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Keterangan	Halaman
Lampiran 1	Pertanyaan/ Pernyataan Kuesioner	138
Lampiran 2	Tabulasi Data	143
Lampiran 3	Hasil Analisis Data	151
Lampiran 4	T Tabel	155
Lampiran 5	F Tabel	160
Lampiran 6	R Tabel	165
Lampiran 7	Surat Izin Penelitian	170
Lampiran 8	Surat Rekomendasi	171
Lampiran 9	Surat Permintaan Data APBD	172



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Unsur Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat penting dan menentukan di dalam organisasi. Manajemen SDM dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat, menuntut kemampuan SDM dalam menangkap fenomena perubahan, menganalisa dampak terhadap organisasi, dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan ini, maka peran manajemen SDM dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mengembangkan potensi SDM agar menjadi kreatif dan inovatif.

Pengembangan SDM dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Kompetensi). Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Salah satu cara untuk pengembangan SDM yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Simamora, 2009:175).

Untuk menjalankan mesin birokrasi kedudukan dan peran Aparatur Sipil Negara sebagai unsur aparatur negara mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan Pembangunan Nasional, baik fisik maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan tulang punggung negara, sehingga tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada Aparatur Sipil Negara. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut dibutuhkan aparatur negara yang senantiasa konsisten dan konsekwen, bersih, bertanggung jawab, berorientasi ke masa depan serta memiliki semangat pengabdian dan kemampuan profesionalisme dalam penyelenggaraan (Wardono, 2012:54).

Agar kinerja aparatur berhasil dengan baik pemerintah menggulirkan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan PP 101/ 2000 Tentang Diklat Jabatan PNS. Sedangkan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik, Menpan menerbitkan Surat Keputusan No. 81/ 1993 yang merumuskan suatu pedoman umum dalam pelaksanaan pelayanan umum. Selanjutnya pada Tahun 1995, Surat Keputusan ini diperkuat oleh Instruksi Presiden Nomor 1/1995 yang berisi penugasan kepada Menpan untuk memimpin pelaksanaan kegiatan yang dianggap perlu agar dapat segera meningkatkan mutu pelayanan bagi masyarakat. Tahun 1998, Menteri Koordinator Pengawasan Pembangunan (Menko Wasbang) menerbitkan Surat Edaran Nomor 56/ 1998 bagi seluruh kementerian agar mulai menerapkan pelayanan prima di lingkungannya masing-masing. Surat Edaran ini kemudian dilanjutkan dengan Surat Edaran Menko Wasbang Nomor 145/1999 yang berisi rincian jenis-jenis pelayanan

masyarakat yang harus segera menerapkan pelayanan prima di lingkungan Pemerintah Daerah. Baru-baru ini, Kantor Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara menerbitkan lagi Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik; Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11/M.PAN/1/2004 tentang Pencanaan Tahun Peningkatan Pelayanan Publik dan Petunjuk Pelaksanaannya; Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah; dan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/26/M.PAN/2/2004 tentang Petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Keseluruhan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara ini mencoba menerobos sisi lain dari pelayanan guna mempercepat perwujudan pelayanan publik yang prima dengan membenahi kualitas kinerja aparatur pemerintah melalui pelaksanaan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pelayanan publik (Sanapiah, 2007).

Kemudian digulirkan Undang-Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), kebijakan ini menegaskan, setiap calon PNS wajib menjalani masa percobaan, yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi, untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Masa percobaan sebagaimana dimaksud bagi calon PNS dilaksanakan selama 1 (satu) tahun, dan selama masa percobaan, Instansi Pemerintah wajib

memberikan pendidikan dan pelatihan kepada calon PNS, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Ayat (1,2) dalam Undang-Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menekankan pada tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi; menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Berdasarkan peraturan tersebut mengindikasikan bahwa diklat yang diikuti PNS akan mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikendaki organisasi. Meskipun upaya organisasi untuk menjembatani kesenjangan tersebut melalui pendidikan dan pelatihan, tidak serta merta meningkatkan kinerja pegawai karena permasalahan yang terjadi di lapangan sehingga pelaksanaan diklat tidak dapat terserap secara maksimal oleh para peserta diklat. Beberapa diantaranya adalah persiapan pelaksanaan metode dan materi pendidikan dan pelatihan yang diajarkan akan berpengaruh terhadap minat belajar peserta diklat, karena setiap orang memiliki kemampuan untuk menyerap materi dan metode belajar yang

berbeda-beda sehingga dapat menimbulkan ketertarikan terhadap program diklat tersebut. Di samping itu, tenaga pengajar diklat juga harus mampu memahami dan menjalankan tugas secara profesional agar kualitas SDM yang lulus dari diklat dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Namun kenyataannya penyelenggaraan diklat hanya sebagai syarat yang harus diikuti oleh pegawai karena tuntutan organisasi, setelah selesai diselenggarakan diklat banyak hal yang ditinggalkan seperti tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan materi yang diberikan selama proses diklat berlangsung. Padahal tidak sedikit peserta yang lulus dengan predikat nilai baik. Demikian halnya yang terjadi dalam lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue, dimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan hanya sebagai formalitas saja tanpa ada implementasi lebih lanjut untuk diterapkan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas kepada pelayanan publik serta meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Dari total jumlah Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Simeulue sebanyak 3.453 orang yang tersebar di 44 Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) hampir sebagian besar belum memberikan kontribusi berupa peningkatan kinerja dan partisipasi pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, meskipun upaya pendidikan dan pelatihan telah dilaksanakan kepada para aparatur negara khususnya di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue namun pandangan publik terhadap kinerja para pegawai masih sangat rendah. Hal ini terlihat dari alokasi anggaran yang ada pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bersifat teknis seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Alokasi Anggaran Belanja Pendidikan dan Pelatihan
Di DPKKD Kabupaten Simeulue

1.814.300.000,-	8.260.725.474,-	22%
20.000.000,-	6.736.520.757,-	0,30%
264.660.000,-	9.348.425.745,-	2,84%
427.415.600,-	10.952.408.013,-	3,91%
233.722.000,-	14.177.569.811,-	1,65%

Sumber : Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah
Kabupaten Simeulue 2014

Dijelaskan dalam tabel di atas bahwa Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue setiap tahunnya selalu mengalokasikan anggaran untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis secara variatif sesuai dengan kebutuhan, namun sampai dengan sekarang pegawai yang telah mengikuti diklat tersebut belum memberikan kontribusi yang berarti dalam peningkatan kinerja maupun menerapkan hasil diklatnya untuk diimplementasikan dalam pekerjaannya sehari-hari sehingga terkesan terjadi pemborosan anggaran untuk kegiatan diklat tersebut.

Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue dengan 105 jumlah pegawai terdiri dari 2 orang Golongan IV, 34 orang golongan III, 17 orang Golongan II, 12 orang Pegawai Honor Daerah dan 40 orang Pegawai Kontrak memiliki visi yaitu terwujudnya pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel dengan mempersiapkan aparatur negara yang kompeten dan profesional dalam pengelolaan keuangan daerah. Terjadinya kinerja pegawai yang tidak kompeten dan profesional adalah akibat dari lemahnya peningkatan

kapasitas sumber daya aparatur melalui program kegiatan pendidikan dan pelatihan yang tidak terencana dan terprogram.

Indikasi menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue dapat terlihat pada penetapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten Simeulue yang selesai tidak tepat pada waktu (per tanggal 31 Desember tahun sebelumnya), seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Penetapan Anggaran Pendapatan Belanja Kabupaten Simeulue

Qanun No.1 Thn 2010	7 Januari 2010	331.712.905.200
Qanun No.2 Thn 2011	1 Maret 2011	421.763.661.367
Qanun No.3 Thn 2012	13 Februari 2012	432.508.945.053
Qanun No.4 Thn 2013	18 Februari 2013	507.545.139.697
Qanun No.1 Thn 2014	28 Januari 2014	628.364.819.683

Sumber : Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue 2014

Kondisi tersebut di atas disebabkan masih banyaknya pegawai yang belum menguasai bidang pekerjaannya karena latar belakang pendidikan akhir yang tidak sesuai dengan jabatan yang dimiliki serta pegawai yang ditempatkan pada dinas terkait tidak memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan dinas itu sendiri seperti misalnya seorang pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang ilmu sains tetapi ditempatkan dalam bidang pendapatan yang belum memahami regulasi, peraturan daerah serta teknik pengelolaan Pendapatan Asli Daerah yang maksimal untuk Kabupaten Simeulue. Demikian halnya untuk pengelolaan Anggaran Belanja Kabupaten Simeulue yang dalam pelaksanaannya dibutuhkan

SDM dengan keterampilan yang tinggi khususnya di bidang teknologi dan aplikasi dalam pengelolaan SIMDA (Sistem Informasi Keuangan Daerah) pada kenyataannya masih sangat kurang dan belum memenuhi standar keterampilan yang dibutuhkan sehingga berdampak pada penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten Simeulue yang tidak tepat waktu.

Hal tersebut terlihat dari pengamatan peneliti bahwa peserta yang telah mengikuti diklat baik itu diklat teknis maupun fungsional masih memiliki mental yang lemah dan kerap kali memberikan alasan apabila diberikan pekerjaan dan belum menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Di samping itu terdapat pegawai yang tidak memiliki keahlian di bidangnya dan tidak adanya kerja sama antar tim sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai itu sendiri. Salah satu diantaranya adalah keterlambatan dalam penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) merupakan akibat dari lemahnya mental para pegawai dari tugas yang telah dibebankan padanya. Tidak menentukan target waktu penyelesaian pekerjaan dan masih tingginya tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan permasalahan yang juga seringkali terjadi di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue, sehingga berdampak pada terlambatnya penyusunan KUA dan APBD serta banyaknya perbaikan yang harus dilakukan bahkan tidak dipungkiri terdapat beberapa alokasi kegiatan yang tidak tertampung akibat dari kelemahan dan ketidakahlian di bidangnya dalam penggunaan teknologi sistem aplikasi jaringan keuangan dari pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

Hal lain yang terjadi menurut pengamatan peneliti adalah pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai tidak didistribusikan secara merata, dimana pegawai yang diikutsertakan selalu pegawai yang sama tanpa ada regenerasi kepada pegawai baru lainnya serta kurangnya pembinaan bagi pegawai dari pemerintah kabupaten maupun pimpinan secara interpersonal yang keseluruhan hal tersebut dapat berdampak pada kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

Rendahnya kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu seperti yang dilakukan oleh Saputra, dkk (2012) pada pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara mendapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara, yaitu sebesar 49,9% hal ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Penelitian Marly Helena A.K. (2009), di Bidang Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang mendapatkan hasil bahwa besarnya kontribusi Diklat PIM Tk. IV terhadap kompetensi PNS adalah 54,7%. Setelah mengikuti Diklat, peserta diklat secara umum telah menerapkan apa yang diperolehnya selama Diklat dimaksud dalam pelaksanaan tugas-tugas dan melakukan pelayanan publik, tetapi kualitas pelayanan publik yang dilakukan masih belum sepenuhnya maksimal.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai

pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue yang mana sepengetahuan penulis belum ada menyoroti hal yang sama. Atas pemikiran tersebut penulis yakin bahwa kajian ini sangat bermanfaat bagi Pegawai Negeri Sipil khususnya kepada pemerintah daerah.

Maka pada kesempatan ini, tema penelitian akan dituangkan dalam tesis dengan judul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue."**

B. Perumusan Masalah

Selanjutnya, berdasarkan pernyataan masalah di atas, studi ini difokuskan dalam upaya menjawab pertanyaan penelitian (*research question*) ini, yaitu :

1. Adakah pengaruh Penentuan Kebutuhan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue ?
2. Adakah pengaruh Tujuan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue ?
3. Adakah pengaruh Isi Program Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue ?

4. Adakah pengaruh Prinsip Belajar Mengajar terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue ?
5. Adakah Pengaruh Penentuan Kebutuhan Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Isi Program Pelatihan , Prinsip Belajar Mengajar terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Penentuan Kebutuhan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
2. Untuk mengetahui pengaruh Tujuan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
3. Untuk mengetahui pengaruh Isi Program Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
4. Untuk mengetahui pengaruh Prinsip Belajar Mengajar terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Penentuan Kebutuhan Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Isi Program Pelatihan, Prinsip Belajar Mengajar terhadap

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi yang berguna oleh berbagai pihak yang terkait antara lain:

1. Kegunaan dalam pengembangan ilmu sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi publik khususnya dalam pendidikan dan pelatihan terhadap aparatur sipil negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
2. Kegunaan dalam praktek, meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - a. Dijadikan pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
 - b. Selanjutnya sangat penting bagi penulis sendiri, sebagai pedoman dalam mengimplementasikan pendidikan dan pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Pendidikan dan Pelatihan

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dimulai dari pengadaan, pengembangan karir, pemotivasian, dan pemutusan hubungan kerja/pemensiunan. Salah satu fungsi operasional yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang aparatur yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan organisasi sudah memiliki aparatur dengan kualifikasi tertentu.

Aparatur negara merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Adapun sosok aparatur negara yang diharapkan dalam upaya mencapai tujuan nasional yakni Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi dan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, yang antara lain menyatakan bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Pendidikan dan pelatihan sebagai bagian integral dari kebijakan personal dalam rangka pembinaan pegawai disamping sebagai sarana pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, juga untuk memantapkan sikap mental pegawai. Jadi yang dilakukan aparatur sipil negara adalah bekerja sebaik mungkin, mengikuti semua pelatihan yang diberikan, menunggu kesempatan kenaikan jabatan dan biasanya menurut saja menduduki jabatan yang ditawarkan oleh lembaga. Pengembangan karir pada umumnya berupa kenaikan karier secara berjenjang misalnya dari eselon IV ke III dari eselon III ke II atau ke jenjang berikutnya. Jadi seseorang diharapkan mendalami suatu bidang pekerjaan tertentu kemudian menduduki jabatan manajerial.

Agar pengembangan karir dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan aparatur sipil negara (ASN) hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan lembaga saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan teknis, teoritis,

konseptual dan moral aparatur supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimis. Pengembangan aparatur dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara lembaga yang sejenis. Setiap personil perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing lembaga semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karir bagi para aparatur (baru atau lama) melalui latihan dan pendidikan.

Pimpinan lembaga semakin menyadari bahwa aparatur baru pada umumnya mempunyai kecakapan teoritis saja dari bangku kuliah. Jadi, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pengembangan aparatur memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi lembaga di bidang personalia. Karena aparatur yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, mengurangi pemborosan bahan baku dan ausnya mesin, di mana hasil kerjanya lebih baik maka daya saing lembaga akan semakin besar. Hal ini akan memberi peluang yang lebih baik bagi lembaga untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji dan benefit) aparatur dapat dinaikkan.

Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya, sedangkan Pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan

pekerjaan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan.

Ivancevich, dkk. (2008:351) mengatakan pelatihan adalah sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Dengan demikian pelatihan (*training*) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. Karena itu pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang individu. Pelatihan berusaha untuk mengajarkan bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Pelatihan merupakan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan mengubah sikap pegawai agar lebih berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, dia membedakan antara pelatihan dengan pengembangan. Dalam kaitan ini Siagian (2008:175) mengatakan bahwa :

“Pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.”

Sedarmayanti (2007:231) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan kerja atau kinerja adalah dengan mengikutsertakan pegawai pada program-program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan bekerja, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Selanjutnya tentang kebutuhan pengembangan dan pelatihan, Cornick (dalam Mangkunegara, 2008), menyatakan bahwa suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan, hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer, pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan lain dari organisasi, seperti keefektifan produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas dan menyebabkan hubungan pribadi lebih efektif.

Menurut Notoatmodjo (2009:269) pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Westerman dan Donoghue (1997:311) memberikan pengertian pelatihan sebagai pengembangan secara sistematis pola sikap/ pengetahuan/ keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai.

Sedangkan Simamora (2009:261) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Menurut Notoatmodjo (2009:371), pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang akan menghasilkan output berupa suatu perubahan perilaku dan peningkatan kemampuan berupa pengetahuan dan ketrampilan peserta pendidikan dan pelatihan.

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja dan juga salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dilaksanakan secara sembarangan. Artinya, agar efektivitas dan pendidikan dapat terjamin, perlu adanya penanganan yang serius dan baik yang menyangkut sarana maupun prasarana sehingga meningkatkan keahlian dan prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakannya.

Melalui tujuan pendidikan diharapkan akan menambah pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kompetensi dan wawasan pegawai sehingga kemampuannya meningkat dalam melaksanakan tugas serta siap menerima pelimpahan wewenang dan tanggung jawab baru. Para pegawai diharapkan dapat mengakomodasi semakin meningkatnya akan tuntutan klien terhadap pelayanan perijinan yang berkualitas.

Dessler (2005:421) mengatakan bahwa “pelatihan itu pada hakekatnya adalah proses pembelajaran *“training is essentially a learning process”*. Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam

memenuhi tuntutan cara kerja yang paling efektif sesuai dengan tuntutan pelanggan. Karena itu pengetahuan dan keterampilan aparatur dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan. Tissen (2000:221) menyatakan bahwa *need for knowledge* diperlukan dalam menghadapi kompleksitas masalah, memberikan pelayanan yang memiliki nilai tambah, dan meningkatkan inovasi.

Karena itu, pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai dipahami sebagai upaya untuk menambah pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan wawasan sehingga mereka semakin tanggap dalam melaksanakan tugas serta sikap menerima tugas baru. Pembelajaran melalui diklat, dan materi yang relevan dengan pekerjaan pegawai, diharapkan para pegawai dapat mengakomodasi pertumbuhan, perkembangan kebutuhan pelayanan pada masyarakat. Diklat pegawai negeri sipil seperti Diklat Prajabatan dan Diklat dalam Jabatan (diklat kepemimpinan, fungsional dan teknis) sebagai mana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, merupakan upaya pemberdayaan untuk peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan peningkatan kinerja staf yang lebih memuaskan, sehingga membuat orang bertahan dalam organisasi.

Upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai ini dapat ditempuh dengan cara mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan upaya untuk peningkatan wawasan, pengetahuan, keterampilan, profesionalitas, produktivitas dan kinerja, sehingga membuat orang lebih percaya diri dan akan lebih betah dalam organisasi. Nawawi (2008:312) mengatakan bahwa “pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal untuk meningkatkan dan

menambah kemampuan yang diharapkan berdampak dan pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja”. Agar pelatihan berhasil dengan baik Dessler (2005:339) mengatakan bahwa ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu :

1. *Task analysis : A detailed study of a job to identify the skills required so that an appropriate training program may be instituted.*
2. *Performance analysis : Verifying that there is a performance deficiency and determining whether taht deficiency should be rectified through training or through some other means (such as transferring the employee).*

Dengan demikian, dilakukannya pemberdayaan kepada pegawai adalah untuk memperbaiki kemerosotan kinerja, sehingga kemerosotan itu perlu diperbaiki melalui pendidikan (pembelajaran) dan pengembangan seperti pemberian kesempatan belajar untuk mengembangkan individu, atau untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi (promosi jabatan). Perbaikan mutu sering menuntut pelatihan dalam bentuk pendidikan-pemulihan, karena program perbaikan mutu mengandalkan pegawai dapat menggunakan keterampilannya menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu, sebagaimana yang dikemukakan Dessler (2005:332) mengatakan bahwa “*improving quality may in turn require remedial-education training*”.

Selanjutnya, menurut Wasistiono (2002) *Menata Ulang Manajemn Pemerintahan Daerah* dalam Orasi Ilmiah Pengukuhan Guru Besar di Bidang Ilmu Otonomi Daerah dan Sistem Pemerintahan, mengatakan terdapat lima tahap pengembangan peranan ASN yaitu: Tahap Pertama : ASN sebagai Pelayanan Perseorangan, Tahap Kedua : ASN sebagai pelayan

Negara/Pemerintah, Tahap Ketiga : ASN sebagai pelayan masyarakat, Tahap Keempat : ASN sebagai Pelayan yang dilindungi, Tahap Kelima : Pelayanan Profesional. Untuk masuk ke tahap kelima perlu dibangun organisasi fungsional yang didukung oleh orang-orang yang memiliki kompetensi dan profesional dalam bidang tugasnya masing-masing. Arah pengembangan kariernya bukan melebar menjadi generalis, melainkan menekuk ke dalam menjadi spesialis dalam bidangnya. Dengan demikian, pengembangan peran ASN mencakup pula pengembangan kompetensi yang selanjutnya melandasi pola perilaku ASN sebagai pelaku pelayanan publik.

Sedangkan tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2007:236) mengatakan tujuan pendidikan dan pelatihan adalah:

a. Meningkatkan produktivitas

Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang. Kalau *level of performance* naik atau meningkat maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi lembaga.

b. Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik kuantitas maupun kualitas pegawai yang mempunyai pengetahuan, jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.

c. Meningkatkan ketetapan dalam *human resources planning*

Pendidikan dan pelatihan yang baik dapat mempersiapkan pegawai untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan

maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam lembaga sendiri.

d. Memperbaiki moral kerja

Apabila lembaga menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja

Suatu pendidikan dan pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Program pendidikan dan pelatihan yang tepat sebenarnya memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak yaitu lembaga dan tenaga kerja/pegawai. Bagi pegawai mengikuti program pelatihan akan lebih memaksakan dalam bidang kepribadian, intelektual dan keterampilan.

Menurut Simamora (2009:263) tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja dalam usaha mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan yaitu:

- a. Memperbaiki pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas
- b. Meningkatkan keterampilan pegawai; bagi pegawai baru atau pegawai lama yang menghadapi pekerjaan baru diperlukan adanya penambahan keterampilan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik

c. Memperbaiki sikap pegawai dalam menjalankan tugas juga merupakan kunci penting, karena secara makro pegawai dituntut adanya rasa dan sikap memiliki usaha, sehingga semuanya dilakukan dengan kesungguhan dan penuh rasa tanggung jawab.

Dari tujuan diadakannya pelatihan tersebut sebagaimana dikemukakan diatas tidak lain adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau perubahan tingkah laku pada pegawai. Tujuan pendidikan dan pelatihan juga dimaksudkan untuk mempersiapkan pegawai dalam mengantisipasi kemajuan teknologi, mempercepat penguasaan pengetahuan dan kemampuan pada diri pegawai sehingga mampu memecahkan permasalahan yang timbul dalam tugas pekerjaan sehari-hari.

2. Dimensi-Dimensi Pendidikan dan Pelatihan

Agar pelatihan sukses ada beberapa pendapat para ahli seperti pendapat Murihot (2007:175) mengatakan terdapat empat dimensi pendidikan dan pelatihan yaitu : (1). Tetapkan kebutuhan (2). Penentuan tujuan materi pelatihan (3). Metode pelatihan (4). Evaluasi pelatihan. Kemudian pendapat Serdarmayanti (2007:176) mengatakan ada empat dimensi pendidikan dan pelatihan diantaranya adalah : (1). Penentuan kebutuhan pelatihan (2). Tujuan pelatihan (3). Isi Program pelatihan (4). Prinsip belajar mengajar. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka landasan teori yang dipakai oleh si peneliti dalam penulisan tesis ini adalah teori yang dikemukakan Serdarmayanti (2007:176). Pertimbangan memakai teori itu *pertama*, karena ada kecocokan dengan fenomena di lapangan, dimana hampir sebagian besar pegawai di Dinas

Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue belum memberikan kontribusi berupa peningkatan kinerja dan partisipasi pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, meskipun upaya pendidikan dan pelatihan telah dilaksanakan kepada para aparatur negara khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Simeulue.

Kedua, bahwa penulis yaitu Serdarmayanti (2007:176) adalah sangat cocok dipakai dalam penulis tesis ini karena penulis adalah ahli dibidang manajemen sumber daya manusia dan bekerja dilembaga pemerintah. Lebih jelasnya keempat dimensi pelatihan yang dikemukakan Serdarmayanti (2007:176) akan diuraikan lebih lanjut.

a. Dimensi Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Serdarmayanti (2007:176) mengatakan penentuan kebutuhan pelatihan adalah “mendiagnosis masalah dan tantangan lingkungan sekarang yang dapat diatasi melalui pelatihan (jangka pendek) atau tantangan yang akan datang diatasi melalui pelatihan dan pengembangan jangka panjang”. Kegiatan ini sangat penting, rumit dan sulit. Dikatakan sangat penting sebab menjadi landasan kegiatan selanjutnya seperti pemilihan metode pelatihan yang tepat, karena biaya pelatihan tidaklah murah jadi apabila pelatihan yang dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhan, selain tidak meningkatkan kemampuan organisasi juga akan menghabiskan banyak biaya. Karena itu analisis penentuan kebutuhan dapat mengidentifikasi strategi organisasi, lingkungan organisasi pada saat ini dan masa yang akan datang. Strategi sebagaimana diartikan secara berbeda oleh para ahli dapat diartikan sebagai cara yang ditempuh oleh organisasi untuk

mencapai tujuan. Cara yang diambil biasanya disesuaikan dengan situasi lingkungan yang dihadapi organisasi. Menganalisis tugas-tugas yang harus dilakukan dalam setiap jabatan, yang dapat dipelajari dari perilaku peran tersebut di atas, dan informasi analisis jabatan, yaitu uraian tugas, persyaratan tugas, dan standar untuk kerja yang terhimpun dalam informasi sumber daya manusia organisasi. Kemudian menentukan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut secara efektif serta menganalisis apakah ada karyawan yang kurang dalam kesiapan melakukan tugas-tugas atau kurang di dalam kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Hal ini sangat penting karena bias mengetahui secara langsung apa yang sebenarnya karyawan butuhkan. Dengan demikian indikator dimensi penentuan kebutuhan pelatihan meliputi (1). Memahami lingkungan organisasi (2). Mengidentifikasi strategi organisasi (3) Menganalisis tugas-tugas dalam organisasi (tupoksi) (4). Memahami kondisi pegawai.

b. Dimensi Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus dirumuskan secara spesifik, dalam arti apakah perubahan perilaku atau perubahan pengetahuan ingin dicapai setelah pelatihan dilakukan. Kemudian berdasarkan tujuan pelatihan yang sebelumnya, juga didasarkan pada analisis kebutuhan, ditentukan materi atau isi program, yaitu menyangkut materi-materi khusus yang diajarkan di dalam proses pelatihan. Sedarmayanti (2007:176) mengatakan tujuan pelatihan harus menyatakan perilaku yang diinginkan dan kondisi perilaku itu terjadi dan digunakan sebagai standar untuk mengukur pelaksanaan

pekerjaan individu. Artinya, dilaksanakannya pelatihan bertujuan untuk mengubah perilaku pegawai yang lebih baik. Ivancevich, John, M, dkk. (2008:351) mengatakan tujuan pendidikan dan pelatihan: (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan). Dengan demikian indikator dimensi tujuan pelatihan (1). Menambah keahlian pegawai (2) Pengetahuan (kompetensi) (3). Sikap/perilaku (4). Kerjasama (5). Efisien dan efektif.

c. Dimensi Isi Program Pelatihan

Sedarmayanti (2007:176) mengatakan bahwa isi program adalah “usaha mengajarkan keterampilan khusus, memberikan pengetahuan yang diperlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap”. Isi program harus memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Apabila sasaran organisasi tidak diutamakan maka sumber daya akan sia-sia. Artinya, harus disesuaikan antara isi program dengan kebutuhan pegawai, motivasi belajar, prinsip belajar dan efisiensi. Menurut Moekijat (2010:89), merancang isi program pelatihan adalah mendesain dan merencanakan suatu program pelatihan yang dilakukan oleh ahli di bidangnya dan bertitik tolak dari kebijakan yang telah digariskan oleh pimpinan yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan. Program pelatihan merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan

pelatihan. Program tidak hanya memberikan acuan, melainkan juga menjadi patokan untuk mengukur keberhasilan kegiatan pelatihan. Dalam hubungan inilah perlu dirancang program pelatihan yang berkesinambungan, bertahap dan bergilir serta terpadu dan terkoordinasikan dengan baik. Dengan demikian indikator isi program mencakup (1). kebutuhan pegawai, (2). motivasi belajar, (3). terkoordinasi. (4) tenaga pengajar (5). berkesinambungan.

d. Dimensi Prinsip Belajar Mengajar

Sedarmayanti (2007:177) mengatakan prinsip belajar adalah “hasilnya harus dapat diukur baik dari sudut partisipasi, tes/evaluasi, hubungan dengan tugas, pemindahan pengetahuan, umpan balik”. Proses pembelajaran yang baik adalah proses pembelajaran yang memungkinkan para pembelajar aktif berperan serta dengan melibatkan diri dalam keseluruhan proses baik secara mental maupun fisik. Untuk itu, fasilitator sebaiknya menerapkan prinsip pembelajaran dan memikirkan bentuk penyajian atau model pembelajaran dalam proses belajar mengajar, agar dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan terjadinya interaksi edukatif dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif. Prinsip dan model pembelajaran efektif tersebut dapat sebagai acuan dasar berpikir dan bertindak dalam mengembangkan proses pembelajaran. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keberhasilannya sangat ditentukan oleh beberapa variabel. Variabel tersebut diantaranya adalah peserta diklat, fasilitator/ widyaiswara, kurikulum dan silabi, prinsip dan model pembelajaran, media pelatihan

atau alat bantu pelatihan dan lain sebagainya. Slameto, (2010:331) mengatakan belajar adalah “suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya”. Atau inti proses belajar menurut Suparman (2005:251) adalah perubahan pada diri individu dalam aspek pengetahuan, sikap, keterampilan dan kebiasaan sebagai produk dan interaksinya dengan lingkungannya. Dengan kata lain proses belajar dapat dikatakan berhasil bila dalam diri individu terbentuk pengetahuan, sikap, keterampilan atau kebiasaan baru yang secara kualitatif lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas prinsip belajar mempunyai indikator (1).partisipasi, (2). tes/evaluasi, (3). Hubungan dengan tugas, (4). pemindahan pengetahuan, (5). umpan balik.

3. Siklus Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Notoatmodjo (2009:44), siklus pendidikan dan pelatihan secara garis besar adalah :

a. Analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan

Tujuan dari kegiatan ini antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh tenaga kerja dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi/lembaga. Untuk mempertajam analisis ini seyogianya dilakukan *survey* pendataan kebutuhan (need assessment). Tahap ini pada umumnya mencakup:

- 1) Analisis organisasi, menyangkut pertanyaan : dimana atau apakah diperlukan dan pelatihan (Diklat) dalam sebuah organisasi? Setelah itu dipertimbangkan biaya, alat-alat yang dipergunakan. Aspek lain dari analisis organisasi adalah penentuan berapa banyak karyawan/relawan yang perlu dilatih untuk tiap-tiap klasifikasi pekerjaan.
 - 2) Analisis pekerjaan, antara lain menjawab pertanyaan : apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam Diklat agar karyawan/relawan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Tujuan utama analisis pekerjaan ini untuk memperoleh informasi tentang tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan, tugas-tugas yang harusnya dilakukan tetapi tidak dilakukan oleh relawan/aparatur tersebut, sikap dan pengetahuan serta ketrampilan diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang baik.
 - 3) Analisis pribadi, yang menjawab pertanyaan : Siapa yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan serta bentuk yang akan dibuat, untuk itu perlu informasi mengenai karyawan/relawan.
- b. Menetapkan Tujuan

Pada dasarnya tujuan adalah perubahan perilaku (kemampuan) karyawan/relawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Perubahan itu tentunya ke arah yang positif yang pada gilirannya terjadi perkembangan organisasi atau lembaga ke arah yang lebih baik.

c. Pengembangan kurikulum

Dari tujuan dan hasil yang dicapai maka diketahui apa yang harus diberikan dalam pendidikan dan pelatihan, maka selanjutnya identifikasi materi yang akan diberikan, waktu pelaksanaan, menentukan metode pengajaran.

d. Persiapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

Sebelum Diklat dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang pada umumnya mencakup kegiatan-kegiatan administrasi antara lain menyusun silabus dan jadwal Diklat, pemanggilan peserta, seleksi peserta apabila Diklatnya lebih khusus, menghubungi para pengajar, penyusunan materi Diklat, penyediaan bahan-bahan referensi, penyiapan tempat dan sebagainya.

e. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Diklat ini antara lain, adanya penanggung jawab, adanya monitoring pelaksanaan Diklat melalui evaluasi harian, adanya alat-alat bantu yang diperlukan seperti *Overhead projector (OHP)*, *in focus*, *flip chart* dan sebagainya.

f. Evaluasi

Setelah semuanya berakhir maka dilakukan evaluasi kegiatan apakah ada peningkatan serta pemahaman lebih lanjut tentang pekerjaan dari hasil pendidikan dan pelatihan tersebut.

4. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Sesungguhnya langkah dalam program pelatihan adalah menetapkan terlebih dahulu apa yang harus dicapai dengan pelatihan tersebut. Tujuan

pelatihan sesungguhnya merupakan landasan dari pokok-pokok lainnya, sebab berdasarkan tujuan itulah ditetapkan metode pelatihan yang mana akan dianut. Menurut Hasibuan (2007: 239) metode pelatihan yang dapat diberikan pada pegawai antara lain :

a. *On The Job Training*

Para peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas. Metode-metode latihan dibedakan dalam 2 cara, yaitu:

- 1) Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya.
- 2) Cara formal yaitu supervisor menunjuk seseorang pegawai senior untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan pegawai senior.

b. *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas satu bengkel yang biasa diselenggarakan dalam suatu lembaga industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada pegawai baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. *Demonstration and Example*

Demonstration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

d. *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

e. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga pegawai yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

f. *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar. Selain metode pelatihan, lembaga atau organisasi harus memperhatikan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan oleh pegawai agar jenis pelatihan itu sesuai dengan kebutuhannya. Menurut Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2002), pelatihan itu ada dua jenis yaitu :

a. Pelatihan *Intern*

Pelatihan yang dilaksanakan secara resmi oleh organisasi atau lembaga untuk para pegawainya sendiri. Pelatihan ini diadakan secara teratur, terjadwal dengan mengacu pada kurikulum-silabus yang sudah ada, sehingga materi pelatihan dapat meningkatkan kemampuan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari pegawai. Untuk pegawai operasional, materi pelatihannya mengenai bidang pekerjaan yang bersifat operasional saja yang menunjang pelaksanaan tugas di lapangan.

b. Pelatihan *Ekstern*

Pelatihan yang tidak dilaksanakan secara resmi oleh organisasi atau lembaga untuk para pegawainya sendiri. Biasanya pelatihan ini diikuti dengan inisiatif pegawai sendiri. Yang paling sering pelatihan seperti ini adalah pelatihan yang berkenaan dengan kepribadian.

5. Pelaksanaan Diklat

Program Diklat perlu dipersiapkan secara matang oleh tenaga yang berwenang dengan bantuan tenaga ahli dalam bidangnya sehingga apa yang menjadi tujuan dari Diklat itu dapat dicapai dengan maksimal. Hamalik (2008) menyatakan ada 7 (tujuh) faktor yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan pelaksanaan program Diklat, yaitu :

- a. Kebutuhan pelatihan, berdasarkan peninjauan kebutuhan dapat ditentukan jenis dan jumlah pelatihan yang diperlukan.
- b. Cara penyelenggaraan pelatihan, cara memberikan pelatihan disesuaikan dengan tujuan, jenis, kegiatan, materi dan peserta pelatihan yang bersangkutan.
- c. Biaya pelatihan, tetapkan besarnya biaya yang diperlukan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan dan sumber dana yang tersedia.
- d. Hambatan-hambatan, pertimbangkan hambatan/rintangan yang mungkin terjadi terhadap pekerjaan sebagai akibat pelatihan itu.
- e. Peserta pelatihan, tetapkan jumlah tenaga yang tepat untuk dapat mengikuti pelatihan, dilihat dari sudut kebutuhan organisasi, kenaikan jabatan, atau mungkin keluar/pindah.

- f. Fasilitas pelatihan, pertimbangkan fasilitas-fasilitas pelatihan yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelatihan tersebut agar para peserta dapat mengikuti pelatihan sebaik mungkin.
- g. Pengawasan pelatihan, pertimbangkan hal-hal yang perlu mendapat pengawasan (misalnya : biaya, nama peserta, hasil ujian) dan teknik pengawasan yang diperlukan.

6. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksana, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja (Sedarmayanti, 2007: 259) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Mangkunegara (2009: 9) bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008: 2) menyatakan kinerja sebagai berikut :

“Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Sementara menurut Bernandin & Russel (dalam Sedarmayanti 2007 : 260), kinerja adalah “ *The record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* ” yang menjelaskan bahwa

kinerja merupakan sebuah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu”.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2011).

Wibowo (2007) menyatakan bahwa kompetensi adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut termasuk apa yang dikerjakannya dan bagaimana mengerjakannya, sedangkan kinerja adalah implementasi dari rencana yang disusun. Diartikan bahwa implementasi yang dilakukan hendaknya berorientasi pada kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Pendapat ini sejalan dengan yang disampaikan Armstrong dan Baron (dalam Ruky, 2006) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi yang dilihat dari apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan dan disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selama ini masih sering terjadi perbedaan pemahaman mengenai konsep kinerja. Kinerja pada dasarnya

merupakan perubahan atau lebih jelasnya pergeseran paradigma dari produktivitas di mana seringkali istilah ini digunakan untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (Sudarmanto, 2009: 7)

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Dharma (2005) bahwa faktor-faktor tingkat kinerja staf meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan).

Colquitt, Lepine dan Wesson, (2009: 37) menyatakan bahwa kinerja (*job performance*) adalah nilai sejumlah perilaku pekerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara positif ataupun negatif. Model Integratif menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh mekanisme individu (*individual mechanism*) yang terdiri dari kepuasan kerja (*job satisfaction*), motivasi (*motivation*), kejujuran, keadilan, dan etika (*trust, justice and ethics*), dan pembelajaran dan pembuatan keputusan (*learning and decision making*). Model ini menempatkan kepuasan kerja pada urutan paling atas, karena menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan kinerja.

Gibson (2009: 234) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: (1) variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja, (2) variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, (3) variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi.

Menurut Mangkunegara (2009:89) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan/memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

b. Kuantitas Kerja

Faktor yang meliputi *output*/keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja.

c. Keandalan

Merupakan kemampuan seorang aparatur dinilai mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun teknis atas pekerjaannya. Keandalan juga ditinjau dari kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

d. **Kerjasama**

Kerjasama atau hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap aparatur terhadap sesama rekan kerja dan sikap aparatur terhadap atasan, serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

e. **Tanggung Jawab dan Inisiatif Kerja**

Tanggung jawab dan inisiatif kerja dilaksanakan bila aparatur mempunyai ide dan berani mengemukakan dan bisa mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang dilakukan.

f. **Disiplin**

Merupakan penilaian dari ketaatan aparatur terhadap peraturan yang telah ditentukan dalam bekerja. Baik disiplin waktu maupun disiplin kerja.

8. Dimensi atau Indikator Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja. Berbagai teori dari para ahli dapat ditelusuri dari beberapa dimensi, diantaranya Miner dalam Sudarmanto (2009:11), mengemukakan empat dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Sedangkan menurut Wirawan (2009:80) menyatakan bahwa dimensi dan indikator untuk instrumen evaluasi kinerja pada dimensi hasil kerja terdiri dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Menurut George dan Jones (dalam Harsuko 2011:50), dimensi kinerja adalah pertama, Kuantitas merupakan banyaknya jumlah atau jenis pekerjaan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan dimana kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan dan kedua, kualitas merupakan mutu dari pekerjaan.

Karena itu, berdasarkan kajian teori kinerja di atas, landasan teori yang digunakan untuk membahas kinerja dalam tesis ini adalah teori kinerja yang dikemukakan oleh George dan Jones (dalam Harsuko 2011). Alasan menggunakan teori ini karena ada kesesuaian dengan fenomena yang terjadi di lapangan atau pada objek penelitian. Dimana kinerja yang harus dicapai aparatur berkaitan erat dengan outcome (hasil) sebagaimana diatur dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Lebih jelasnya akan diuraikan lebih lanjut, yakni :

a. Dimensi Kualitas Kerja.

Mitchel (dalam Sinambela, 2012:9) mengatakan “kemampuan atau kualitas seseorang dalam bekerja ditentukan oleh pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek dilapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja (Siagian, 2008: 15). Sedangkan Robbins (2006: 102), mengatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam

suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis.

Selanjutnya, Gibson, (2009:126) mengatakan apa yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi pekerjaannya menurut Mitzberg seperti yang dikutip Gibson, terdapat tiga kemampuan (kualitas atau skills) yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai berikut (1). Keterampilan teknis, adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknik suatu bidang khusus. (2). Keterampilan manusia, adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain, memotivasi orang lain, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. (3). Keterampilan konseptual, adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan, dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi. Dengan demikian indikator dari kualitas kerja adalah (1). mental, (2). kecekatan, (3). kekuatan, (4). Bakat, (5) menggunakan peralatan, (6).bekerjasama.

b. Dimensi Kuantitas Kerja.

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kuantitas kinerja menunjukkan banyaknya jumlah atau jenis pekerjaan yang dilakukan

dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Robbins (2006: 260) menyatakan bahwa kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Sementara menurut Bernandin & Russel (dalam Sedarmayanti 2007 : 260) menyatakan bahwa kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan, sedangkan menurut Miner (dalam Sudarmanto, 2009: 11) kuantitas kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

Simamora (2009:612) menyatakan bahwa kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2008:126), kuantitas kerja merupakan banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

Menurut Wungu dan Brotoharjoso (2008:56) bahwa "Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka, sedangkan menurut Wilson dan Heyyel (1987: 101) mengatakan bahwa kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan

oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dapat dijelaskan bahwa kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan. Sedangkan penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Dengan demikian indikator dari kuantitas kerja adalah (1) hasil kerja yang telah dicapai, (2) kecepatan penyelesaian, (3) tingkat kesalahan, (4) target, (5) kehadiran, (6) tepat waktu

9. Penilaian Kinerja

Menurut Alwi (2001) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Untuk yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan: 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi; 2) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*; 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan: 1) Prestasi riil yang dicapai individu; 2) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja; 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Rao (2006) berpendapat bahwa pengukuran kinerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para majikan

mereka. Sistem-sistem penilaian pada kebanyakan organisasi direncanakan untuk mencapai sasaran-sasaran sebagai berikut: 1) mengendalikan perilaku aparatur dengan menggunakan sebagai sebuah instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman; 2) mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi; 3) menempatkan orang supaya melaksanakan pekerjaan yang tepat; 4) mengenali kebutuhan aparatur akan pelatihan dan pengawasan.

Berbeda dengan Suprihanto (2001) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang aparaturlah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Penilaian itu mencakup aspek yang tidak hanya dilihat dari segi fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaannya. Senada dengan ini, Ruky (2006) menetapkan sejumlah faktor untuk menentukan penilaian yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kejujuran, ketaatan, dan inisiatif.

Manfaat penilaian kinerja berkontribusi terhadap hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah: 1) penyesuaian-penyesuaian kompensasi; 2) perbaikan kinerja 3) kebutuhan latihan dan pengembangan; 4) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja; 5) untuk kepentingan penelitian pegawai; 6) membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Gomes (2003) mengungkapkan bahwa bagi organisasi penilaian prestasi kerja yang baik dapat bermanfaat untuk: 1) mendorong peningkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para aparatur lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang; 2) sebagai pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada aparatur tidak hanya terbatas pada upah atau gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi para aparatur yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar, kepemilikan sejumlah saham lembaga. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan didasarkan antara lain hasil penilaian atas prestasi kerja yang bersangkutan. 3) untuk kepentingan mutasi karyawan, misalnya seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi; 4) guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dari kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi; 5) membantu para aparatur menentukan rencana kariernya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui umpan balik dari seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh aparatur dalam sebuah lembaga (organisasi). Hasil-hasil penilaian kinerja merupakan hal yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi.

10. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan pengembangan pegawai dalam hal ini pendidikan dan pelatihan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai negeri sipil itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Perkembangan pengetahuan yang merupakan proses intelektual dapat dilaksanakan dengan cara-cara sekolah, kuliah, atau instruksi-instruksi yang telah diprogramkan. Perkembangan sikap dapat dilakukan melalui proses dinamika kejiwaan yaitu melalui metode-metode permainan *sensitivity training* dan lain-lain. Perkembangan ketrampilan yang merupakan praktek-praktek dapat dilaksanakan dengan diskusi, kasus, *business games*, *project study* dan lain-lain. Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan.

Pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai merupakan salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai. Pemberian pelatihan akan berdampak pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang pada gilirannya akan berdampak pada perbaikan kinerja (*performance*) dalam melakukan pekerjaan. Perbaikan *performance* berarti peningkatan *output*.

Ada anggapan bahwa dengan digalakkan pendidikan dan pelatihan akan menimbulkan pemborosan karena dianggap bias mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan lembaga. Anggapan tersebut salah karena justru dengan adanya latihan akan terjadi penghematan. Misalnya: peralatan yang canggih dan mahal apabila ditangani oleh tenaga yang kurang terlatih justru menimbulkan biaya yang

sangat besar jika terjadi kerusakan. Maksudnya ingin menghemat malah menghasilkan pemborosan. Hasil dari pendidikan dan pelatihan ini memang tidak dirasakan secara langsung karena merupakan investasi jangka panjang.

Soeroto (2003) mengemukakan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan faktor-faktor efektifitas kerja yang dapat ditingkatkan melalui 3 jalur yaitu: pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi. Di samping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal.

Pengaruh pendidikan dan latihan (diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan tersebut berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi terkait.

Kaitan antara Diklat dengan kinerja pegawai adalah sangat erat, karena tujuan diadakannya Diklat adalah sebagai suatu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai baik dari segi kemampuan dan kualitas pegawai dalam pekerjaan. Sebab kinerja selalu diidentikkan dengan kinerja atau hasil pegawai, dimana setiap

organisasi/instansi perlu mengadakan program Diklat demi peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja. Dan kinerja ini lahir karena adanya semangat dan kegairahan dalam bekerja untuk mencapai tujuan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu, diantaranya:

1. Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara oleh Aji Saputra, dkk (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara, yaitu sebesar 49,9%.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Helena (2009) perihal Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Bidang Pelayanan Publik (Studi Pada Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan V Tahun 2008 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikan dimana besarnya kontribusi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV terhadap kompetensi PNS di Bidang Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang adalah 54,7%.
3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang) yang dilakukan oleh

Pakpahan, dkk (2012) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dalam organisasi bermanfaat untuk perbaikan kinerja pegawai, dimana dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey oleh Turere (2013) yang menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang) oleh Meitaningrum, dkk (2007) disimpulkan oleh peneliti bahwa setelah dilakukan evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari hasil evaluasi setelah pendidikan dan pelatihan yaitu terjadi perubahan sikap dan perilaku pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik dari pada sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan.
6. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-Perto China *East Java*) oleh Ningrum, dkk (2013) dimana dari hasil pengujian diketahui bahwa Pendidikan dan Pelatihan Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-Perto China *East Java*.

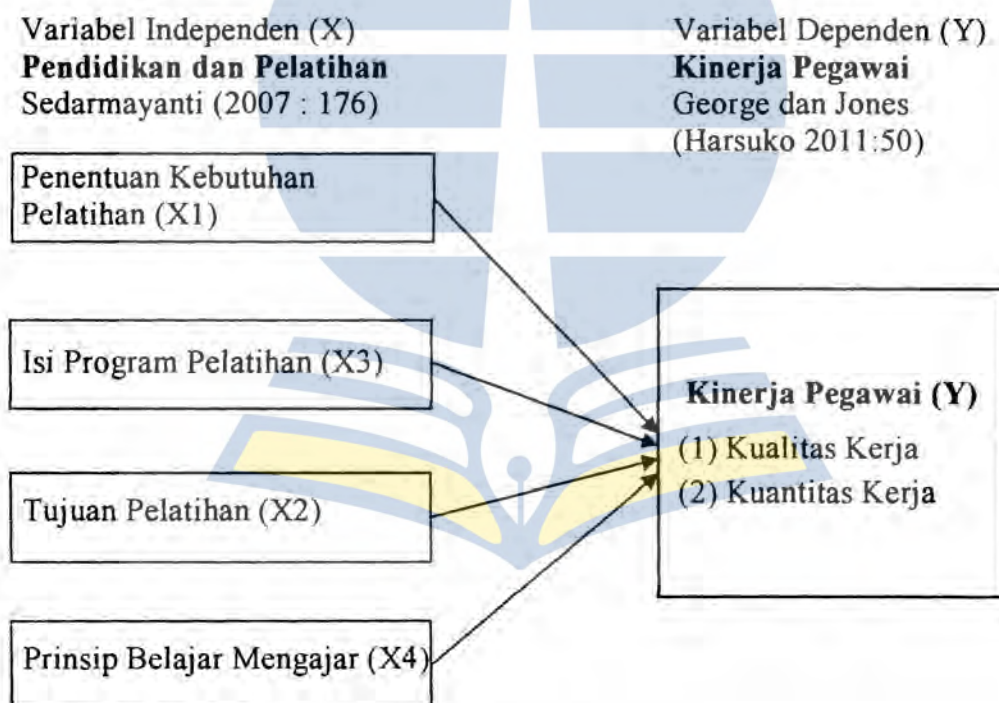
7. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang oleh Mursidi (2009) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat sebesar 64,4% antara pendidikan dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang dan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
8. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah oleh Sihite (2012) dimana pendidikan dan pelatihan serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan upaya perbaikan terhadap pendidikan dan pelatihan serta motivasi maka peningkatan kinerja tentunya dapat terwujud sehingga pelayanan dapat lebih ditingkatkan.
9. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Kepulauan Yapen Propinsi Papua oleh Renmaur (2010) dimana diklat kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat (signifikan) terhadap kinerja pejabat struktural.
10. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Di Kabupaten Karimun oleh Jamain (2014) yang menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 35,55% terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
11. Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri oleh Wardono (2012)

yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Dari data peneliti, menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menjawab tuntutan masyarakat yang menginginkan agar pemerintah mampu menumbuhkan sistem pemerintahan yang bersih, bertanggung jawab dan profesional.

12. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai oleh Ambita (2013) berdasarkan analisis disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pembinaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Museum Jawa Tengah Ranggawarsita.
13. Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan oleh Andri (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Tbk Pekanbaru.
14. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang) oleh Pribadi, dkk (2010) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan sebesar 56,5% dan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

C. Kerangka Berpikir

Sedangkan landasan teori pendidikan dan pelatihan (diklat) yang digunakan peneliti adalah teori Sedarmayanti (2007:176) yang mengatakan ada empat dimensi pendidikan dan pelatihan yaitu (1). penentuan kebutuhan pelatihan (2). tujuan pelatihan (3). Isi program pelatihan (4). Prinsip belajar mengajar. Sedangkan kinerja menggunakan teori menurut George dan Jones (dalam Harsuko 2011:50) yang meliputi dua dimensi yakni kuantitas kerja dan kualitas kerja. Lebih jelasnya kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif penentuan kebutuhan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
2. Ada pengaruh positif tujuan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue
3. Ada pengaruh positif isi program pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
4. Ada pengaruh positif prinsip belajar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
5. Ada pengaruh positif secara bersama-sama Penentuan Kebutuhan Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Isi Program Pelatihan, Prinsip Belajar Mengajar terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dengan memperhatikan tujuan penelitian ini, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey eksplanatori (*explanatory survey*) yakni penelitian yang pada dasarnya untuk memahami karakteristik fenomena atau masalah yang diteliti, karena belum banyaknya literatur dari hasil penelitian yang membahas masalah yang diangkat oleh peneliti (Indriantoro 2011: 87). Survey eksplanatori dalam penelitian ini diperlukan untuk menjajaki sifat dan pola fenomena yang menarik perhatian peneliti dan merupakan usaha untuk memperoleh pengetahuan yang bermanfaat khususnya dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

Menurut Soehartono (2000: 33) metode eksplanatoris adalah suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan bias yang kecil dan meningkatkan kepercayaan. Penggunaan metode ini dimaksudkan bukan hanya untuk menerangkan konsep, fakta dan peristiwa, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh kausal antara variabel bebas dan tidak bebas melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2011:5). Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh deskripsi mengenai pendidikan dan pelatihan serta kinerja karyawan. Sedangkan eksplanasi yang akan diuji adalah mengenai

”Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.”

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui dan menguji hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 2011). Digunakannya pendekatan kuantitatif karena data yang hendak dianalisis adalah data yang diperoleh melalui kuesioner kemudian diolah dengan analisis statistik. Disamping itu metode kuantitatif dalam hal pengumpulan data di lapangan lebih mudah dilakukan karena sumber informasi ditentukan dengan pasti sebelum ke lapangan sesuai dengan responden yang ditetapkan. Pelaksanaan pengumpulan data dengan responden lebih terarah karena pertanyaan-pertanyaan telah disusun secara sistematis dalam bentuk kuesioner. Jadi, siapa pun yang mengumpulkan data tidak akan mengubah pertanyaan dan responden yang menjadi sasaran.

B. Defenisi Konsep dan Operasional

Berikut ini akan didefinisikan konsep pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai yang tujuannya adalah untuk merumuskan sejumlah pengertian yang digunakan secara mendasar dan menyamakan persepsi tentang apa yang akan diteliti serta menghindari salah pengertian yang dapat mengaburkan tujuan penelitian (Silalahi, 2009:112).

Untuk mengetahui konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi konsep-konsep penelitian yang digunakan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan adalah peningkatan perubahan perilaku pegawai dalam hal ini peningkatan kemampuan dan mengembangkan kemampuan berpikir serta mengembangkan kemampuan teknis pegawai sehingga dapat menciptakan semangat kerja guna meningkatkan kinerjanya di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah pegawai Kabupaten Simeulue. Sedangkan definisi operasional pendidikan dan pelatihan adalah penerapan pendidikan dan pelatihan itu sendiri yang berkenaan dengan (1). penentuan kebutuhan pelatihan (2). tujuan pelatihan (3). Isi program pelatihan (4). Prinsip belajar mengajar dengan menurunkan seperangkat indikator.
2. Kinerja dapat digambarkan sebagai proses ataupun hasil pekerjaan pegawai sehingga dapat mempengaruhi seberapa banyak kontribusi yang dihasilkan oleh pegawai bersangkutan kepada suatu organisasi. Dengan kata lain kinerja adalah capaian hasil kerja seseorang yang diukur dari kemampuan dan motivasi kemudian dibuat indikator-indikator. Lebih jelasnya akan dioperasionalkan pada uraian berikut.

C. Operasionalisasi Variabel

Untuk mempermudah dalam penyusunan kuesioner terlebih dahulu dilakukan operasionalisasi variabel pendidikan dan pelatihan publik dan kinerja pegawai, beserta dimensi dan indikator kedua variabel tersebut. Adapun tujuan dari merumuskan indikator adalah untuk mempermudah penyusunan kuesioner. Secara ringkas tampak seperti tercantum dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1.
Operasionalisasi Variabel Pendidikan dan Pelatihan serta Kinerja Pegawai

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	2	3	4
1	Variabel Bebas Pendidikan dan Pelatihan (X) Sedarmayanti (2007:176)	Penentuan kebutuhan pelatihan	(1). Memahami lingkungan organisasi (2). Mengidentifikasi strategi organisasi (3). Menganalisis tugas-tugas dalam organisasi (tupoksi) (4). Memahami kondisi pegawai
		Tujuan pelatihan	(1). Menambah keahlian pegawai (2). Pengetahuan (kompetensi) (3). Sikap/perilaku (4). Kerjasama (5). Efisien dan efektif
		Isi Program Pelatihan	(1). Kebutuhan pegawai (2). Motivasi belajar (3). Terkoordinasi (4). Tenaga pengajar (5). Berkesinambungan
		Prinsip Belajar Mengajar	(1). partisipasi (2). tes/evaluasi (3). Hubungan dengan tugas (4). pemindahan pengetahuan (5). umpan balik
2	Variabel Tidak Bebas Kinerja Pegawai George dan Jones (Harsuko 2011 :50)	Kualitas Kerja	(1). Mental (2). Kecekatan (3). Kekuatan (4). Bakat (5). Menggunakan Peralatan Kerja (6). Bekerja sama
		Kuantitas Kerja	(1). Hasil kerja yang telah dicapai (2). Kecepatan penyelesaian (3). Tingkat kesalahan (4). Target (5). Kehadiran (6). Tepat waktu

Sumber : Diolah sendiri oleh peneliti 2014

D. Unit Analisis dan Populasi Penelitian

Populasi adalah semua unit analisis yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (2006: 102) populasi merupakan seluruh elemen yang berada pada wilayah penelitian. Sedangkan Sugiyono (2010:117) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah seluruh pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue bahwa dari jumlah pegawai sebanyak 53 orang yang terdiri dari Golongan IV sebanyak 2 orang, golongan III sebanyak 34 orang dan golongan II sebanyak 17. Karena tidak begitu banyak jumlah populasi maka peneliti menjadikan populasi menjadi responden atau menjadi sensus. Indriantoro (2011: 117) mengemukakan bahwa seseorang peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi (disebut dengan sensus) apabila jumlah elemen populasinya tidak terlalu banyak atau meneliti sebagian dari elemen populasi (disebut dengan sampel) apabila jumlah elemen populasinya relatif banyak atau bahkan sulit dihitung.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Studi literatur atau kepustakaan dan dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan fokus

masalah yang diteliti, baik yang sifatnya kajian teoritik maupun dokumen yang ada pada objek/subjek penelitian, seperti peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya.

2. Studi lapangan, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan pendidikan pelatihan variabel bebas (X) dan kinerja pegawai variabel tidak bebas (Y) yang ditujukan kepada seluruh pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan Skala Likert, yang di ranking menjadi skala ordinal. Hasil atau jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat dijabarkan dengan bobot nilai tersebut di bawah ini, yaitu :

Sangat baik = di beri skor 4

Baik = di beri skor 3

Kurang baik = di beri skor 2

Tidak baik = di beri skor 1

3. Wawancara dilakukan kepada kepala Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue tujuannya untuk mencocokkan apakah ada kesesuaian hasil pengujian dengan kinerja pegawai. Artinya, bisa jadi jawaban pegawai mengatakan sudah berkinerja tinggi, itu sebabnya dilakukan cross cek melalui wawancara.

F. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Karena instrumen telah disediakan jawabannya maka peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian kusioner untuk mengetahui apakah kusioner itu *validitas*, dan *reliabilitas*. Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, ini artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010:137). Uji validitas menggunakan alat uji statistik dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment Correlation* Sugiyono (2010 : 138), yaitu :

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan :

r	=	Koefisien Korelasi Pearson
X _i	=	Skor item ke-i
Y	=	Skor Total Keseluruhan item
n	=	Jumlah populasi

Hasil perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel nilai – nilai r *Product Moment*, selanjutnya diinterpretasikan apabila r hitung > r tabel maka item-item kusioner tersebut dikatakan *valid*.

Analisis *reliabilitas*/konsistensi adalah pengujian instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010:137). Pengujian reliabilitas digunakan dengan pengujian *reliabilitas consistency*, atau metode belah dua (ganjil dan genap) yang menguji konsistensi dari pertanyaan atau pernyataan

dalam suatu instrumen dengan menggunakan Spearman Brown dalam Sugiyono (2010:153), dengan rumus:

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana :

- r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen
 rb = korelasi pearson antara belahan pertama dan kedua.

Dengan dilakukannya kedua pengujian tersebut maka diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi *valid* dan *reliabel*. Ini berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, diharapkan data penelitian menjadi *valid* dan *reliabel*.

G. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang ditetapkan peneliti menggunakan analisis “regresi ganda” dengan formula $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$. Alasan menggunakan regresi ganda ingin memprediksi (meramalkan) apakah dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan kepada pegawai semakin meningkat kinerjanya.

Sebelum menggunakan uji regresi ganda terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan main menggunakan regresi ganda apabila data yang diperoleh diasumsikan memenuhi “normalitas”, “heteroskedastisitas”, “multikolinearitas” dan “autokorelasi”. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut ternyata data yang diperoleh setelah diolah memenuhi persyaratan dimaksud. Artinya, alat uji regresi ganda yang digunakan dalam

penelitian ini memenuhi asumsi yang diharapkan. Karena itu pengujian hipotesis yang diajukan peneliti dapat menggunakan regresi ganda.

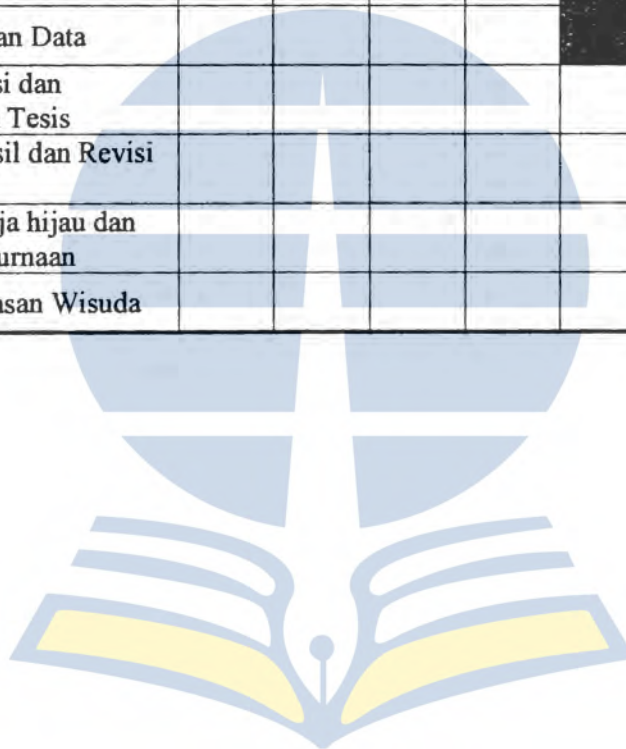
Dalam pengolahan data statistik menggunakan alat bantu komputasi SPSS versi 18.0 for Windows. Kriteria pengujian sebagai berikut: (1). $H_0 : b_i = 0$, tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari masing-masing sub variabel (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel tidak bebas (Y). (2). $H_a : b_i \neq 0$, terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel tidak bebas (Y). Keterangan $i = 1, 2, 3, 4$ (artinya ada empat hipotesis yang hendak diuji) dengan kriteria pengambilan keputusan penolakan dan penerimaan: (a). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak (b). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

H. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak Nopember 2014 sampai dengan Maret 2015. Penelitian ini diawali dengan penyusunan usulan penelitian dengan melakukan kegiatan prapenelitian yang meliputi penelusuran kepustakaan, media cetak/elektronik, baik literatur teoritis, dokumen-dokumen terkait. Lebih jelasnya rincian jadwal penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun dan Bulan							
		2014 Nop	2014 Des	2015 Jan	2015 Peb	2015 Mar	2015 Apr	2015 Mei	2015 Juni
1	Persiapan Penelitian Pendahuluan								
2	Penulisan dan Konsultasi Penulisan UP								
3	Seminar Usulan Penelitian Tesis								
4	Pengumpulan Data								
5	Pengolahan Data								
6	Konsultasi dan Penulisan Tesis								
7	Ujian Hasil dan Revisi Tesis								
8	Ujian Meja hijau dan Penyempurnaan								
9	Pemberkasan Wisuda								



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Simeulue

Kabupaten Simeulue dengan ibukotanya Sinabang terletak di sebelah Barat Daya Provinsi Aceh, berjarak 105 Mil laut dari Meulaboh, Kabupaten Aceh Barat, atau 85 Mil Laut dari Tapak Tuan, Kabupaten Aceh Selatan, serta berada pada koordinat $2^{\circ}15'$ - $2^{\circ}55'$ Lintang Utara dan $95^{\circ}40'$ - $96^{\circ}30'$ Bujur Timur. Kabupaten Simeulue merupakan gugus kepulauan yang terdiri dari 41 pulau besar dan kecil. Pulau yang terbesar adalah Pulau Simeulue yang panjangnya kurang lebih 100,2 Km dan lebarnya sekitar 8 – 28 Km. Pulau Simeulue memiliki luas 198.502 Ha, atau sekitar 94% dari 212.512 Ha luas keseluruhan Kabupaten Simeulue. Sedangkan luas sisanya, yakni sekitar 14.491 Ha, merupakan luas pulau-pulau lainnya yang dikelilingi oleh Samudera Indonesia dan berbatasan langsung dengan perairan internasional.

Masyarakat Simeulue merupakan masyarakat heterogen dengan banyak suku dari berbagai daerah. Pulau ini memiliki dua bahasa, yakni bahasa yang lazim disebut oleh masyarakat Simeulue dengan bahasa Devayan dan bahasa Sigulai yang digunakan oleh sebagian besar masyarakat dalam kesehariannya. Khusus sekitar kota Sinabang, umumnya menggunakan bahasa masyarakat pesisir Sumatera (bahasa Aneuk Jamee). Hal tersebut merupakan sebab akibat dari adanya akulturasi budaya, sehingga menyebabkan Simeulue memiliki beberapa kesenian yang diadopsi dari berbagai suku seperti Aceh, Nias, Batak dan Sulawesi

(Bugis). Mayoritas penduduk Simeulue memeluk agama Islam dan umumnya masyarakat cepat beradaptasi dengan para pendatang karena akulturasi budaya tersebut sehingga tidak menyulitkan dalam pergaulan sehari-hari.

Kabupaten Simeulue adalah salah satu kabupaten di Aceh, Indonesia. Berada kurang lebih 150 km dari lepas pantai barat Aceh, Kabupaten Simeulue berdiri tegar di Samudera Indonesia. Kabupaten Simeulue merupakan pemekaran dari Kabupaten Aceh Barat sejak tahun 1999, dengan harapan pembangunan semakin ditingkatkan di kawasan ini. Ibukota Kabupaten Simeulue adalah Sinabang, kalau diucapkan dengan logat daerah adalah *Si navang* yang berasal dari legenda Navang. Navang adalah si pembuat garam masa dulu di daerah Babang (pintu masuk teluk Sinabang. Dulunya Navang membuat garam dengan membendung air laut yang masuk ke pantai Babang, kemudian dikeringkan lalu menjadilah garam. Garam Navang lambat laun menjadi dikenal di sekitar Ujung Panarusan sampai ke Lugu. Jika penduduk membutuhkan garam, maka mereka akan menuju si Navang, yang lambat laun konsonan 'V' pada Navang berubah menjadi Nabang.

Sementara *Sibigo* ibukota kecamatan Simeulue Barat berasal dari kata/kalimat *CV dan Co* karena masa-masa penjajahan dulu, Sibigo adalah lokasi perusahaan pengolahan kayu Rasak - sejenis kayu sangat keras setara dengan Jati - yang dikirim ke Belanda via laut. Karena posisi geografisnya yang terisolasi dari Pulau Sumatera, hiruk-pikuk konflik di Aceh daratan tidak pernah berimbas di kawasan ini, bahkan tidak ada pergerakan GAM di kawasan kepulauan ini.

Sejak Belanda menghadapi perlawanan rakyat Aceh yang berlangsung pada tahun 1893-1904 sebahagian besar wilayah kesultanan Aceh termasuk kepulauan Simeulue sudah dikuasai oleh Belanda, sehingga kesultanan Aceh di Simeulue sejak tahun 1901 yang disebut dengan Bano diganti dengan sebutan *onderafdeling* Simeulue berkedudukan di Sinabang, diperintah oleh seorang *Controleur*. Wilayah *Onderafdeling* Simeulue yang sebelumnya terdiri 5(bano) yaitu Bano Teupah, Bano Simulul, Bano Salang, Bano Sigulai dan Bano Leukon diganti dengan sebutan Landschap Teupah, Landschap Simulul, Landschap Salang, Landschap Sigulai dan Landschap Leukon. Dasar pembentukan Kabupaten Simeulue di atur dalam Undang-Undang No. 48 Tahun 1999 tanggal 4 Oktober 1999.

2. Sistem Pemerintahan Kabupaten Simeulue

Pemerintahan di Kabupaten Simeulue terbagi ke dalam 10 kecamatan dengan 138 desa di dalamnya, diantaranya adalah :

- a. Teupah Selatan, dengan 19 desa dan 54 dusun
- b. Simeulue Timur, dengan 29 desa dan 86 dusun
- c. Teupah Barat, dengan 18 desa dan 52 dusun
- d. Simeulue Tengah, dengan 24 desa dan 75 dusun
- e. Teluk Dalam, dengan 10 desa dan 26 dusun
- f. Salang, dengan 16 desa dan 44 dusun
- g. Simeulue Barat, dengan 14 desa dan 50 dusun
- h. Alafan, dengan 8 desa dan 28 dusun

Sedangkan untuk susunan organisasi pada Kabupaten Simeulue berdasarkan Qanun Nomor 6 Tahun 2007 Tata Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Simeulue terdiri dari 44 Satuan Kerja Perangkat Kabupaten, yang terdiri dari :

Tabel 4.1
Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Simeulue

NO	KODE	SATUAN KERJA
1	1.01.1.1	Dinas Pendidikan
2	1.01.2.1	Sekretariat Majelis Pendidikan Daerah
3	1.02.1.1	Dinas Kesehatan
4	1.02.2.1	Rumah Sakit Umum Daerah
5	1.03.1.1	Dinas Pekerjaan Umum
6	1.06.1.1	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
7	1.07.1.1	Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi dan Telematika
8	1.08.5.1	Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Kebersihan Pertamanan
9	1.10.1.1	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
10	1.11.2.1	Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Sejahtera
11	1.13.2.1	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
12	1.17.3.1	Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga
13	1.17.4.1	Sekretariat Majelis Adat Aceh
14	1.19.4.1	Badan Kesbangpol Linmas
15	1.19.5.1	Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah
16	1.20.1.1	Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK)
17	1.20.2.1	Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah
18	1.20.3.1	Sekretariat Daerah
19	1.20.4.1	Sekretariat DPRD Kabupaten Simeulue
20	1.20.5.1	Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah
21	1.20.6.1	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
22	1.20.7.1	Inspektorat
23	1.20.8.1	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
24	1.20.9.1	Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu
25	1.20.10.1	Sekretariat Majelis Permusyawaratan Ulama
26	1.20.11.1	Kecamatan Simeulue Timur
27	1.20.12.1	Kecamatan Simeulue Tengah
28	1.20.13.1	Kecamatan Simeulue Barat
29	1.20.14.1	Kecamatan Teupah Selatan
30	1.20.15.1	Kecamatan Salang
31	1.20.16.1	Kecamatan Teupah Barat
32	1.20.17.1	Kecamatan Teluk Dalam
33	1.20.18.1	Kecamatan Alafan
34	1.20.19.1	Kecamatan Teupah Tengah
35	1.20.20.1	Kecamatan Simeulue Cut

NO	KODE	NAMA SEKSI
36	1 . 20 . 21 . 1	Dinas Syariat Islam
37	1 . 20 . 22 . 1	Sekretariat Baitul Mal
38	1 . 22 . 1 . 1	Badan Pemberdayaan Masyarakat
39	2 . 01 . 1 . 1	Dinas Pertanian Tanaman Pangan
40	2 . 01 . 3 . 1	Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan
41	2 . 01 . 4 . 1	Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan
42	2 . 02 . 1 . 1	Dinas Kehutanan dan Perkebunan
43	2 . 05 . 1 . 1	Dinas Kelautan dan Perikanan
44	2 . 07 . 1 . 1	Dinas Perindagkop dan UKM

Sumber : Qanun No. 6/ 2007 Tata Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Simeulue

3. Struktur Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue

Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah beralamat di Kecamatan Simeulue Timur memiliki susunan organisasi terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari :
Sub Bagian Umum Perlengkapan, Keuangan, dan Kepegawaian
- c. Bidang Perbendaharaan, terdiri dari :
Kepala Seksi BTL, BL, dan Penatausahaan Kas Daerah
- d. Bidang Pendapatan, terdiri dari :
Kepala Seksi Pengembangan PAD, Penerimaan PAD, dan Penerimaan Non PAD
- e. Bidang Anggaran, terdiri dari :
Kepala Seksi Perencanaan Anggaran, Pengendalian Anggaran, dan Analisa dan Evaluasi Belanja
- f. Bidang Akuntansi, terdiri dari :

Kepala Seksi Perhitungan dan Pelaporan Keuangan, Akuntansi, Pendapatan dan Belanja Daerah, dan Pembiayaan Daerah

g. Bidang Aset dan Kekayaan Daerah, terdiri dari :

Kepala Seksi Penyusunan Rencana Kebutuhan Asset Daerah, Investasi Daerah, dan Evaluasi Kekayaan Daerah

h. Kuasa Bendahara Umum Daerah

i. Unit Pelaksana Teknis Dinas

j. Kelompok Jabatan Fungsional

Rincian Pegawai menurut Eselon dan golongan digambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Jumlah Pegawai pada DPKKD
Kabupaten Simeulue berdasarkan Eselon dan Golongan

No	Unit Kerja	Eselon				Staf	
		II.b	III.a	III.b	IV.a	Gol III	Gol II
1.	Kepala Dinas	1	-	-	-	-	-
2.	Sekretariat	-	1	-	3	-	-
3.	Bidang Perbendaharaan	-	-	1	3	-	-
4.	Bidang Anggaran	-	-	1	3	-	-
5.	Bidang Aset dan Investasi	-	-	1	3	-	-
6.	Bidang Pendapatan	-	-	1	3	-	-
7.	Bidang Akuntansi	-	-	1	3	-	-
8.	Staf PNS	-	-	-	-	11	17
Jumlah		1	1	5	18	11	17

Sumber : Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue 2014

Selanjutnya, peneliti akan membahas hasil analisis penelitian dimulai dari hasil analisis validitas dan reliabilitas kuesioner sesuai dengan variabel penelitian, lebih jelasnya akan diuraikan.

B. Hasil Analisis Kuesioner

1. Hasil Analisis Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Uji validitas variabel pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau kecocokan angket atau kusioner guna menjaring data kuantitatif yang dibutuhkan. Jika terdapat koefisiensi korelasi lebih besar ($>$) 0.349 dan taraf signifikan α sebesar 5% (0,05) maka instrument dinyatakan valid. Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan $n = 30$ orang sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,349.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kusioner adalah:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir –butir kusioner tersebut dikatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel maka butir –butir kusioner tersebut dikatakan tidak valid.

Keabsahan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data yang diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, maka perlu dilakukan pengukuran sebelum dilakukan uji coba kusioner dengan sampel responden sebanyak 30 orang. Dari data yang terkumpul dilakukan validitas dan reliabilitas. Instrumen untuk variabel pendidikan dan pelatihan terdiri dari 19 pertanyaan, jika dibandingkan dengan r tabel = 0.349 akan tampak dalam kesimpulan. Hasil perhitungan menunjukkan seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Penentuan Kebutuhan	1	0.600	Valid
	2	0.612	Valid
	3	0.559	Valid
	4	0.386	Valid
Tujuan Pendidikan	5	0.563	Valid
	6	0.622	Valid
	7	0.611	Valid
	8	0.561	Valid
	9	0.454	Valid
Isi Program Pelatihan	10	0.600	Valid
	11	0.612	Valid
	12	0.559	Valid
	13	0.386	Valid
	14	0.563	Valid
Prinsip Belajar Mengajar	15	0.622	Valid
	16	0.622	Valid
	17	0.611	Valid
	18	0.561	Valid
	19	0.454	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan valid, sebab ke-19 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.0.349 (sesuai r tabel). Instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Ini berarti bahwa setiap item pernyataan ini dapat digunakan untuk mengukur pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue baik dimensi penentuan kebutuhan, tujuan pendidikan, isi program pelatihan dan prinsip belajar.

2. Hasil Analisis Validitas Variabel Kinerja Aparatur Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue

Uji validitas variabel kinerja aparatur dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau kecocokan angket atau kusioner guna menjaring data kuantitatif yang dibutuhkan. Jika terdapat koefisiensi korelasi lebih besar ($>$) 0,349 dan taraf signifikan α sebesar 5% (0,05) disebut valid. Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan $n = 30$ orang sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,349. Instrumen untuk variabel kinerja aparatur terdiri dari 12 pertanyaan, jika dibandingkan dengan r tabel = 0.349 akan tampak dalam kesimpulan.

Hasil perhitungan menunjukkan seperti yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur (Y)

No. Item	Item Pernyataan	Korelasi	Validitas
	Kualitas Kerja	0.795	Valid
	20	0.717	Valid
	21	0.795	Valid
	22	0.602	Valid
	23	0.468	Valid
	24	0.795	Valid
	25	0.604	Valid
	Kuantitas Kerja	0.604	Valid
	26	0.468	Valid
	27	0.717	Valid
	28	0.551	Valid
	29	0.795	Valid
	30	0.717	Valid
	31	0.717	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2014

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue dapat dikatakan valid, sebab ke-12 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.349.

Atau instrumen tersebut dikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian untuk mengukur dimensi kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

3. Hasil Analisis Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan serta Kinerja Aparatur Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai menggunakan metode belah dua *split-half* (ganjil/genap) dengan hasil yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan serta Kinerja Pegawai

1	Pendidikan dan Pelatihan	0,745	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,763	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue dapat dikatakan *reliabel*. Dasar penentuan uji reliabilitas kuesioner penelitian ini mengacu kepada kriteria yang ditetapkan Barker, et. al. (2002) dalam Arikunto (2006:70) yang mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,6 sebagai nilai batas suatu instrumen penelitian maka instrumen penelitian itu *reliable* (dapat diterima /cukup baik). Dengan demikian jawaban responden terhadap kuesioner memperlihatkan kekonsistenan, sehingga dapat dipergunakan dan dianalisis lebih lanjut.

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam sub bab ini akan disajikan dua analisis yaitu analisis statistik kuantitatif dan analisis deskriptif. Pada analisis deskriptif peneliti menyajikan gambaran menyeluruh sesuai dengan objek penelitian dan teori yang dijadikan rujukan untuk diuji melalui data empiris yang diperoleh atas dasar hasil penyebaran kuesioner. Pendeskripsian dan analisis variabel didasarkan pada akumulasi berbagai dimensi dan indikator, selanjutnya diinterpretasikan berdasarkan analisis data primer maupun sekunder. Pengukuran atas variabel-variabel penelitian ditentukan berdasarkan penilaian sikap, persepsi atau pandangan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diajukan kemudian data diolah dalam bentuk tabulasi frekwensi.

Untuk mengetahui kondisi variabel yang diamati maka dilakukan pengukuran melalui penyebaran angket. Angket variabel X yaitu (pendidikan dan pelatihan) dan Y (kinerja aparatur) dengan jumlah pernyataan seluruhnya 31 pernyataan yang masing-masing disertai 4 pilihan dan dianggap sesuai menurut responden. Hasil jawaban responden yang merupakan skor untuk setiap item yang diperoleh dari jumlah nilai setiap item pernyataan merupakan akumulatif jawaban dari 53 responden, yang kemudian dikelompokkan dengan kriteria penilaian menggunakan rentang skor ideal sebagai berikut : Dengan jumlah responden = 53 orang, nilai skala pengukuran terbesar = 4, sedangkan skala pengukuran terkecil = 1, sehingga diperoleh nilai terbesar jumlah kumulatif = $53 \times 4 = 212$ dan nilai terkecil jumlah kumulatif = $53 \times 1 = 53$.

1. Rentang skor maksimum dan minimum adalah $212 - 53 = 159$.
2. Range skor untuk setiap kategori adalah $159 / 4 = 39,75$

Sehingga diperoleh klasifikasi kriteria penilaian skor seperti terdapat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-Rata Skor

No	Rentang Skor			Kategori
1	53.00	-	92.75	Tidak baik
2	92.76	-	132.51	Kurang Baik
3	132.52	-	172.27	Baik
4	172.28	-	212	Sangat Baik

Sumber : Hasil Perhitungan 2015

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Variabel pendidikan dan pelatihan terdiri atas empat dimensi 1). Penentuan kebutuhan pelatihan, 2). Tujuan pelatihan, 3). Isi program pelatihan, 4). Prinsip belajar mengajar yang dianggap menentukan keberhasilan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Simeulue menggunakan 19 item pernyataan kuesioner dengan skor dimensi ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Skor Dimensi Variabel Pendidikan dan Pelatihan di DPKKD Kabupaten Simeulue

No	Dimensi	Jumlah Item	Skor Maksimum	Skor Rata-rata	Kategori
1	Penentuan Kebutuhan Pelatihan	392	4	98	Kurang Baik
2	Tujuan Pendidikan	505	5	101	Baik
3	Isi Program Pelatihan	294	5	134	Baik
4	Prinsip Belajar Mengajar	670	5	94	Kurang Baik
	Variabel Pendidikan dan Pelatihan di DPKKD Kabupaten Simeulue	1861	19	98	Kurang Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Bila diinterpretasikan Tabel 4.7 di atas tampak bahwa variabel pendidikan dan pelatihan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue secara umum masih tergolong kurang baik dengan skor 98, walaupun terdapat dua dimensi yang tergolong baik yaitu tujuan pendidikan dan isi program pelatihan, namun secara umum pendidikan dan pelatihan yang diberikan selama ini kepada pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue belum baik sehingga masih perlu mendapat perhatian agar kinerja pegawai semakin baik.

Pendidikan dan pelatihan akan dapat meningkatkan profesionalisme aparatur sehingga dapat bersikap lebih responsif, tepat waktu, sederhana serta dapat menciptakan inovasi pelayanan sesuai dengan tuntutan publik. Semakin optimalnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai akan membuat mereka lebih baik melaksanakan pekerjaannya dari yang sebelumnya, karena mereka telah dibekali pelatihan-pelatihan, sehingga didalam dirinya ada rasa memiliki dan mengendalikan tugas-tugasnya dengan baik. Namun metode pendidikan dan pelatihan yang berlangsung selama ini diberikan kepada pegawai masih perlu dilakukan evaluasi sesuai dengan tuntutan konteks perkembangan jaman.

Selanjutnya akan dijelaskan setiap dimensi-dimensi pendidikan dan pelatihan sebagaimana disajikan pada uraian berikut.

a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Dimensi kebutuhan pelatihan diukur dengan empat indikator yang meliputi

- 1). memahami lingkungan organisasi, 2). mengidentifikasi strategi organisasi, 3). menganalisis tugas-tugas dalam organisasi (tupoksi),

4).memahami kondisi pegawai. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi kebutuhan pelatihan tergolong kurang baik dengan skor 98. Ini menggambarkan bahwa selama ini pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang hendak diikuti pegawai tidak sesuai dengan kondisi organisasi tempat pegawai bekerja.

Karena itu, agar pendidikan berhasil harus dilakukan evaluasi kepada pegawai yang pernah mengikuti diklat ataupun kepada alumni, evaluasi diklat selama ini hanya dalam bentuk output berupa sertifikat. Terbaikannya evaluasi pelaksanaan Diklat tentu saja akan sulit mengetahui apakah pelatihan itu berhasil atau tidak. Sebab, pelatihan dikatakan berhasil apabila dalam diri pegawai telah terjadi suatu transformasi. Siagian (2008 :202) mengatakan transformasi ada jika (a). ada peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas (b). ada perubahan perilaku yang tercermin dari sikap, disiplin dan etos kerja.

b. Tujuan Pelatihan

Dimensi tujuan pelatihan diukur dengan lima indikator yang meliputi 1).Menambah keahlian pegawai, 2). Pengetahuan (kompetensi), 3). Sikap/perilaku, 4). Kerjasama, 5). Efisien dan efektif. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi tujuan pelatihan tergolong baik dengan skor 101. Ini menggambarkan bahwa pada dasarnya pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan itu diberikan guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur.

Karena itu, sebelum pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan perlu disampaikan tujuan pelatihan itu kepada yang bersangkutan agar mereka termotivasi mengikutinya. Sebab, tujuan juga menjadi standar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan maupun menjadi inspirasi atau pendorong dalam

pelatihan, disamping itu pimpinan dan pegawai akan semakin lebih mudah memahami apakah ada perubahan sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan dilakukan.

Dengan demikian, sebelum pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan tujuan pendidikan dan pelatihan itu harus dijawab dan dihayati dengan baik oleh pegawai yang bersangkutan. Misalnya, bila seseorang mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mendapat promosi jabatan, tanpa tujuan yang jelas bahkan uraian tugas (*job description*) yang tidak jelas maka pegawai yang mendapat promosi tersebut tidak akan tahu apa yang seharusnya dipersiapkan dan dilaksanakan untuk mengemban tugas jabatan tersebut. Demikian juga, jika aparatur diperintahkan mengikuti pelatihan (diklat), tanpa tujuan yang jelas manakala pegawai kembali ke instansinya maka diklat itu tidak akan bermanfaat. Misalnya, sebelum seseorang mengikuti pemberdayaan untuk menduduki jabatan eselon III telah diinformasikan sebelumnya apabila sukses mengikuti pemberdayaan tersebut akan menduduki jabatan yang lebih tinggi.

c. Isi Program Pelatihan

Dimensi isi program pelatihan diukur dengan lima indikator yang meliputi 1).Kebutuhan pegawai, 2). Keinginan belajar, 3). Terkoordinasi, 4). Tenaga Pengajar, 5).Berkesinambungan. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi isi program pelatihan tergolong baik dengan skor 134. Ini menggambarkan bahwa isi program pelatihan sangat baik diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur. Isi program pelatihan yang baik adalah apabila si pegawai mampu menerima materi pelatihan dengan baik dan diterapkan di tempat kerja sesuai dengan tugas pokok masing-masing.

Karena itu, agar pelaksanaan program diklat yang berjalan dengan baik metode, materi dan tenaga pengajarnya harus disesuaikan dengan kondisi di tempat kerja dimana kebutuhan program Diklat yang diperlukan untuk pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue yang berada pada posisi yang jauh dari kompleksitas permasalahan pelayanan publik bahkan tergolong pada posisi pulau terluar di ujung barat NKRI. Namun yang kerap kali terjadi adalah setelah peserta diklat kembali ke instansinya, materi atau hasil pelatihan yang diperoleh selama pelatihan sulit diterapkan atau tidak sesuai dengan kondisi riil di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue. Demikian juga posisi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Simuelue hanya bertugas mengirim peserta diklat, lembaga ini tidak punya akses untuk memberikan input materi atau isi program diklat yang tepat khususnya permasalahan pelayanan publik di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue.

d. Prinsip Belajar Mengajar

Dimensi prinsip belajar diukur dengan lima indikator yang meliputi 1).Partisipasi, 2) Tes/evaluasi, 3). Hubungan dengan tugas, 4). Pemindahan pengetahuan, 5). Umpan balik. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi belajar mengajar tergolong kurang baik dengan skor 94. Ini menggambarkan bahwa prinsip belajar mengajar yang diikuti pegawai selama ini tergolong kurang baik. Karena itu agar prinsip belajar mengajar pendidikan dan pelatihan semakin baik harus ada umpan balik transfer pengetahuan dari narasumber kepada peserta diklat dengan membuat evaluasi sebelum dan sesudah diklat dilaksanakan, yang tujuannya untuk mengetahui sampai sejauh mana pengetahuan terserap oleh

pegawai dalam mengikuti diklat. Demikian juga respon peserta apakah aktif berdiskusi, bertanya atau partisipatif selama mengikuti diklat. Disamping itu juga narasumber harus menjadi inspirasi selama mengikuti diklat sehingga peserta diklat tidak jenuh mengikutinya. Evaluasi diklat harus dilakukan untuk mempelajari konsekuensi dari suatu pendidikan serta mengumpulkan informasi sebagai bahan pertimbangan program pendidikan selanjutnya, juga harus dilakukan sebelum, sepanjang, dan sesudah pendidikan dan pelatihan atau dapat juga dalam bentuk pemantauan di lapangan apakah pendidikan yang diikuti pegawai tersebut berhasil diterapkan di tempat kerja masing-masing.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini terdiri atas dua dimensi yaitu 1). Kualitas Kerja 2). Kuantitas Kerja dimana kedua dimensi ini dianggap menentukan keberhasilan kinerja pegawai. Berdasarkan rata-rata skor untuk setiap dimensi diperoleh gambaran variabel kinerja pegawai di Dinas Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Simeulue sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Skor Dimensi Variabel Kinerja Pegawai
DPKKD di Kabupaten Simeulue

No	Dimensi	Skor	Jumlah Item	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kualitas Kerja	570	6	95	Kurang Baik
2	Kuantitas Kerja	804	6	134	Baik
	Variabel kinerja DPKKD di Kabupaten Simeulue	1374	12	115	Kurang Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Bila diinterpretasikan Tabel 4.8 di atas tampak bahwa variabel kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue secara umum masih tergolong kurang baik dengan skor 115, walaupun ada satu dimensi tergolong baik yaitu kuantitas kerja, namun secara umum kinerja pegawai selama ini di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue masih perlu mendapat perhatian agar kinerja pegawainya menjadi semakin baik. Sebab fakta di lapangan masih terlihat memiliki mental yang lemah dan kerap kali memberikan alasan apabila diberikan pekerjaan dan belum menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Di samping itu terdapat pegawai yang tidak memiliki keahlian di bidangnya dan tidak adanya kerja sama antar tim sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai itu sendiri. Tidak menentukan target waktu penyelesaian pekerjaan dan masih tingginya tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan permasalahan yang juga seringkali terjadi di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue, sehingga berdampak pada terlambatnya penyusunan KUA dan APBD serta banyaknya perbaikan yang harus dilakukan bahkan tidak dipungkiri terdapat beberapa alokasi kegiatan yang tidak tertampung akibat dari kelemahan dan ketidakahlian di bidangnya dalam penggunaan teknologi sistem aplikasi jaringan keuangan dari pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

Hal lain yang terjadi menurut pengamatan peneliti adalah pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai tidak didistribusikan secara merata, dimana pegawai yang diikutsertakan selalu pegawai yang sama tanpa ada regenerasi

kepada pegawai baru lainnya serta kurangnya pembinaan bagi pegawai dari pemerintah kabupaten maupun pimpinan secara interpersonal yang keseluruhan hal tersebut dapat berdampak pada kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

Karena itu, secara umum kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai sehingga mereka berkinerja tinggi.

Selanjutnya akan dijelaskan setiap dimensi kualitas kerja dan kuantitas kerja sebagaimana disajikan pada uraian berikut.

a. Kualitas kerja

Dimensi kualitas kerja diukur dengan 6 indikator yang meliputi : 1). Mental, 2). Kecekatan, 3). Kekuatan, 4). Bakat, 5). Menggunakan peralatan kerja dan, 6). Bekerjasama. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi kualitas kerja tergolong kurang baik dengan skor 95. Ini menggambarkan bahwa kualitas kerja pegawai selama ini tergolong kurang baik di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Karena itu, semakin baik kualitas kerja yang dimiliki pegawai seperti kualitas mental, kecekatan dalam bekerja, kekuatan dalam bekerja, pengembangan bakat, menggunakan peralatan dan bekerja sama maka akan semakin berkinerja tinggi pegawai. Dengan kualitas kerja yang dimilikinya akan membuat mereka lebih baik melaksanakan pekerjaan dari sebelumnya, karena mereka telah memiliki kompetensi sehingga kinerja mereka semakin tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kualitas kerja aparatur Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue dalam hal ini mengacu kepada kemampuan pegawai untuk melakukan tugas pekerjaannya (tupoksi) sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Kualitas kerja dalam hal ini adalah kemampuan mental menghadapi tekanan dalam bekerja, kecekatan petugas dalam bekerja, kekuatan terhadap bekerja, penggunaan bakat yang dimiliki serta keahlian menggunakan peralatan kerja. Oleh karena itu, agar pegawai memiliki kemampuan harus memiliki keterampilan agar kinerjanya tinggi. Keterampilan dimaksud menurut Katz dan Payol dalam Robbins (2006:7) yakni: (1) Keterampilan teknis, yaitu keahlian manusia untuk menggunakan prosedur, teknis, dan pengetahuan mengenai bidang khusus seperti mengoperasikan komputer; (2) Keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama dengan orang lain, memahami, memotivasi, sebagai individu atau kelompok, dan (3) Keterampilan konseptual, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi. Ketiga keterampilan akan membuat pegawai berkinerja tinggi. Agar pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue dapat secara efektif melaksanakan fungsinya sebagai staff maka harus memahami nilai-nilai yang terkandung di dalam ketiga keterampilan di atas dan mampu mewujudkannya ke dalam tindakan tupoksinya masing-masing.

b. Kuantitas Kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur dengan 6 indikator yang meliputi 1). Hasil kerja yang telah dicapai, 2). Kecepatan penyelesaian, 3) Tingkat kesalahan,

4). Target, 5). Kehadiran, dan 6). Ketepatan waktu. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi kuantitas kerja tergolong baik dengan skor 134. Ini menggambarkan kuantitas kerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue tergolong baik. Meskipun pegawai memiliki kuantitas kerja yang relatif baik tetapi tidak serta merta diimbangi dengan kinerja pegawai yang tinggi.

Seperti dikutip dalam Mangkunegara (2009: 68) bahwa karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1). Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2). Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3). Memiliki tujuan yang realistis
- 4). Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- 5). Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6). Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Jika dikaitkan antara kualitas kerja dengan kuantitas kerja pegawai saling berhubungan satu sama lainnya. Kinerja pegawai dapat mencapai hasil kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Kinerja pegawai dikatakan baik dari sisi kuantitas kerja apabila pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan

kepadanya seperti jumlah unit apabila hasilnya berupa barang produksi atau jumlah siklus aktivitas apabila hasilnya dalam bentuk jasa. Selain itu kecepatan penyelesaian hasil pekerjaan tersebut lebih singkat jika dibandingkan dengan kurun waktu yang telah diberikan oleh pimpinan dengan tingkat kesalahan minimal atau sangat kecil. Kehadiran dan ketepatan waktu merupakan faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja seseorang, apabila pegawai tersebut terlambat datang dan bahkan jarang masuk kerja tentunya akan mempengaruhi kuantitas kerja dari pegawai itu sendiri guna meningkatkan kinerja pegawai bersangkutan.

D. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Statistik Simultan (Secara Total/Serentak)

Sebagaimana disajikan pada bab III terdahulu penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi ganda, tetapi sebelum sampai kepada pengujian hipotesis peneliti akan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan menggunakan regresi ganda apabila data yang diperoleh diasumsikan memenuhi 1). normalitas, 2). heteroskedastisitas, 3). Multikolinearitas, 4). Autokorelasi, yang bertujuan untuk menguji kebenaran model regresi linier berganda yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue, yaitu:

a. Uji Normalitas

Normalitas dalam statistik parametrik seperti regresi dan Anova merupakan syarat pertama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk populasi kecil yaitu sebanyak 53. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print out* dibawah ini :

Tabel 4.9.
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

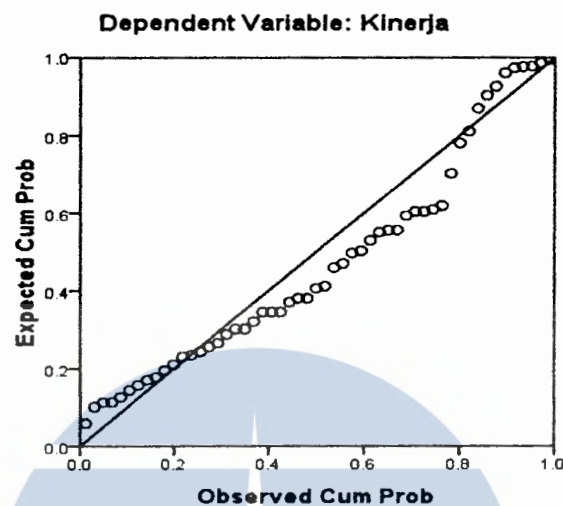
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.82757510
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.095
	Negative	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		1.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.231
a. Test distribution is Normal.		
Sumber :Olah Data 2015		

Berdasarkan hasil Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.231 ini mencerminkan bahwa nilai signifikansi 0.231 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Adapun pendekatan grafik (histogram dan Normal P-P Plot dan grafik histogram) sebagaimana disajikan pada data print out berikut ini.

Gambar 4.1.
Normal P-P Plot of Regression

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

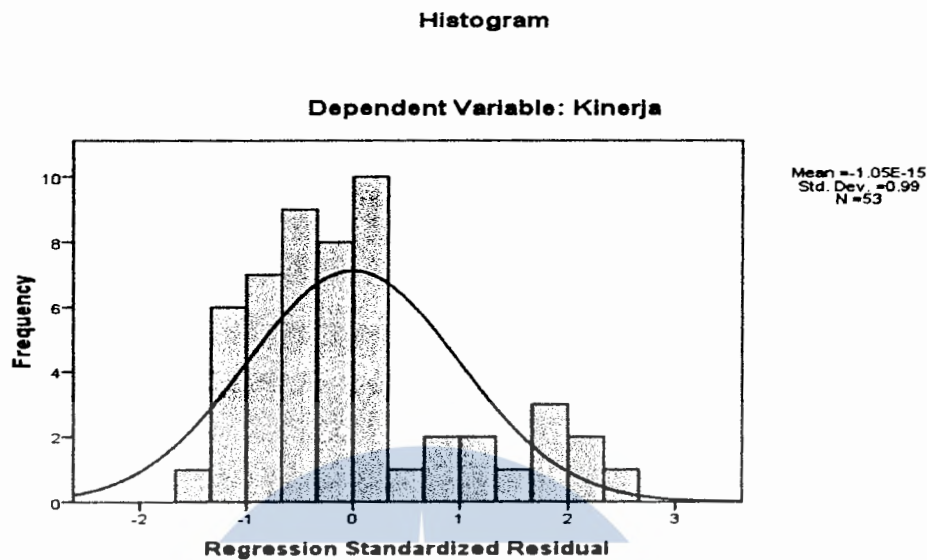


Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan nilai-nilai sebaran error yang berupa dot terletak di sekitar garis lurus dan tidak terpenjar jauh dari garis lurus maka disimpulkan bahwa persyaratan asumsi normalitas terpenuhi, artinya uji regresi ganda tentang variabel pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue layak digunakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, bila dilihat dari data dari distribusi normalitas disajikan pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas Data Variabel Y



Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

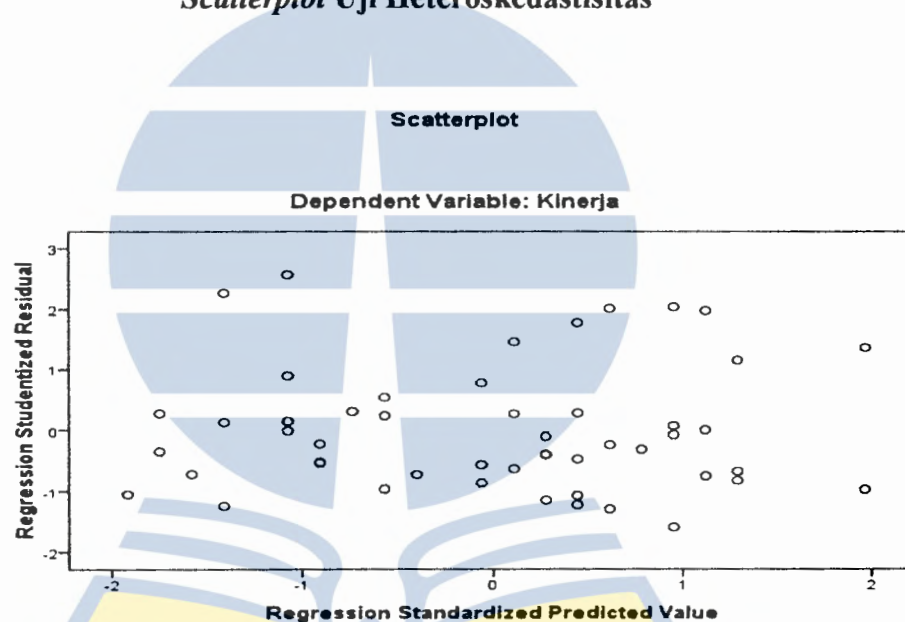
Histogram pada gambar 4.2 menjelaskan bahwa data distribusi nilai residu (error) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal yang diperlihatkan oleh garis lengkung berbentuk bel. Dengan demikian pada gambar 4.1 dan 4.2 memberi kesimpulan bahwa residu dari model dianggap berdistribusi normal. Kedua gambar tersebut menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas dalam penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari model *Scatterplot* model dimana pada output *Scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola

jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik. Gambar 4.3 dibawah ini menunjukkan bahwa model residu yang ada mempunyai varians yang konstan dan regresi tidak terlihat residu meningkat atau menurun dengan pola tertentu. Grafik memberi makna bahwa tidak ada heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot* berikut ini:

Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara satu variabel dependent dengan variabel independent bersifat linier dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji multikolinearitas adalah tidak terjadi masalah multikolinearitas apabila nilai VIF dibawah 10 dan sebaliknya jika nilai VIF melebihi angka 10, maka disimpulkan

telah terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.145	11.766		1.712	.093		
	Diklat	.455	.158	.374	2.881	.006	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan gambar pada tabel 4.10 diketahui nilai VIF kurang dari 10 atau hanya berada pada kisaran maksimal 1.000 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas atau masih bisa ditoleransi. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh antara satu variabel independen dengan dependen yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue bersifat linier dalam model regresi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi multikolinearitas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilihat dari uji Durbin-Watson standar untuk menentukan adanya atau tidaknya autokorelasi secara umum adalah:

- 1) Angka DW = 2 berarti autokorelasi positif
- 2) Angka DW < 1.5 berarti ada gejala autokorelasi

- 3) Angka DW diantara 1.5 – 2.5 berarti tidak ada autokorelasi
- 4) Angka DW diatas $> 2 - 4$ berarti ada autokorelasi negatif

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.374 ^a	.140	.123	6.74105	.848

a. Predictors: (Constant), Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel 4.11 di atas didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 0.848. Pengukuran di atas berdasarkan variabel Y sebagai variabel dependennya. Karena nilai DW (Durbin-Watson) berada diantara 1.000 – 2,000 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memperlihatkan adanya gejala autokorelasi. Dengan demikian berdasarkan asumsi-asumsi statistik di atas maka alat uji regresi ganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi yang diharapkan. Karena itu pengujian hipotesis menggunakan regresi ganda dapat dilanjutkan pada uraian berikut.

e. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen (bebas) berskala kuantitatif terhadap satu variabel dependen (tidak bebas). Variabel independen dalam penelitian ini adalah penentuan kebutuhan pelatihan (X1), tujuan pelatihan (X2), isi program pelatihan (X3), prinsip belajar mengajar (X4) terhadap variabel

dependen Y yaitu kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Regresi linier berganda ini juga digunakan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue di masa akan datang akan bisa diramalkan oleh faktor penentuan kebutuhan pelatihan (X1), tujuan pelatihan (X2), isi program pelatihan (X3), prinsip belajar mengajar (X4).

Adapun persamaan regresi berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$. Lebih jelasnya, hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.380	9.068		-1.696	.096
	X1	.618	.344	.222	1.796	.079
	X2	.623	.263	.293	2.372	.022
	X3	.629	.273	.286	2.308	.025
	X4	.430	.290	.183	1.482	.145

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tabel 4.12 di atas maka persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah : kinerja pegawai (Y) = -15.380 + 0.618X₁ + 0.623X₂ + 0.629, X₃ + 0.430X₄ persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1). $Y = \text{Konstanta} = -15.380$ ini menunjukkan nilai rata-rata X_1, X_2, X_3, X_4 bernilai nol. Artinya, apabila pimpinan Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue tidak mampu mengimplementasikan semua dimensi-dimensi pendidikan dan pelatihan yaitu X_1, X_2, X_3, X_4 maka kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue akan mengalami penurunan kinerja sebesar -15.380. Sebaliknya, apabila pimpinan Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue mampu mengimplementasikan semua dimensi pendidikan dan pelatihan yaitu $X_1, X_2, X_3, \text{ dan } X_4$ dengan baik maka kinerja pegawai akan bertambah atau mengalami kenaikan sebesar 15.380. Meski demikian yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue masih ada juga variabel lain yang tidak terdeteksi ($\epsilon/\text{epsilon}$) yang turut mempengaruhinya. Misalnya, pengawasan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.
- 2). Koefisien regresi X_1 (penentuan kebutuhan pelatihan) = 0.618. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel penentuan kebutuhan pelatihan sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue akan mengalami peningkatan sebesar 0.618.
- 3). Koefisien regresi X_2 (tujuan pelatihan) = 0.632. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel tujuan pelatihan yang jelas sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja

pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue akan mengalami peningkatan sebesar 0.632

- 4). Koefisien regresi X_3 (isi program pelatihan) = 0.629. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel isi program pelatihan sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue akan mengalami peningkatan sebesar 0.629.
- 5). Koefisien regresi X_4 (prinsip belajar mengajar) = 0.430. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel prinsip belajar mengajar sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue akan mengalami peningkatan sebesar 0.430

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen yaitu penentuan kebutuhan pelatihan (X_1), tujuan pelatihan (X_2), isi program pelatihan (X_3), prinsip belajar mengajar (X_4) dapat menjelaskan variabel independen (Y) yaitu kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

Hasil perhitungan koefisien determinasi atau R.square (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.272	.211	3.14509

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Sumber : Data Primer diolah 2015

Dari hasil perhitungan untuk nilai R^2 dalam analisis regresi berganda di atas maka diperoleh angka koefisien determinasi R.square atau R^2 sebesar 0,272, artinya kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue dipengaruhi oleh penentuan kebutuhan pelatihan (X1), Tujuan pelatihan (X2). Isi program pelatihan (X3). Prinsip belajar mengajar (X4) sebesar 27.2%. Sedangkan sisanya 72.8% dijelaskan oleh variabel residualnya atau variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam penelitian ini, misalnya pengawasan, kepemimpinan dan lain-lain.

Adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu, diantaranya :

- 1) Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara oleh Aji Saputra, dkk (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai

pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara, yaitu sebesar 49,9%.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Helena (2009) perihal Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Bidang Pelayanan Publik (Studi Pada Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan V Tahun 2008) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikan dimana besarnya kontribusi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV terhadap kompetensi PNS di Bidang Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang adalah 54,7%.
- 3) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang) yang dilakukan oleh Pakpahan, dkk (2012) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dalam organisasi bermanfaat untuk perbaikan kinerja pegawai, dimana dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey oleh Turere (2013) yang menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

- 5) Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang) oleh Meitaningrum, dkk (2007) disimpulkan oleh peneliti bahwa setelah dilakukan evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari hasil evaluasi setelah pendidikan dan pelatihan yaitu terjadi perubahan sikap dan perilaku pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik dari pada sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- 6) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-Perto China *East Java*) oleh Ningrum, dkk (2013) dimana dari hasil pengujian diketahui bahwa Pendidikan dan Pelatihan Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-Perto China *East Java*.
- 7) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang oleh Mursidi (2009) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat sebesar 64,4% antara pendidikan dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang dan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

- 8) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah oleh Sihite (2012) dimana pendidikan dan pelatihan serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan upaya perbaikan terhadap pendidikan dan pelatihan serta motivasi maka peningkatan kinerja tentunya dapat terwujud sehingga pelayanan dapat lebih ditingkatkan.
- 9) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Kepulauan Yapen Propinsi Papua oleh Renmaur (2010) dimana diklat kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat (signifikan) terhadap kinerja pejabat struktural.
- 10) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Di Kabupaten Karimun oleh Jamain (2014) yang menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 35,55% terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- 11) Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri oleh Wardono (2012) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Dari data peneliti, menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat memberikan dukungan

terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menjawab tuntutan masyarakat yang menginginkan agar pemerintah mampu menumbuhkan sistem pemerintahan yang bersih, bertanggung jawab dan profesional.

- 12) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai oleh Ambita (2013) berdasarkan analisis disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pembinaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Museum Jawa Tengah Ranggawarsita.
- 13) Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan oleh Andri (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Tbk Pekanbaru.
- 14) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang) oleh Pribadi, dkk (2010) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan sebesar 56,5% dan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Untuk lebih jelasnya diuraikan dalam tabel secara rinci penelitian terdahulu dengan uraian sebagai berikut ini :

Tabel 4.14
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Peneliti	Tahun	Hasil
1.	Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara.	Aji Saputra	2012	Pengaruh sebesar 49,9%
2.	Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Bidang Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang.	Helena	2009	Pengaruh sebesar 54,7%
3.	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).	Pakpahan	2012	pengaruh yang positif dan signifikan dan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja
4.	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.	Turere	2013	Pengaruh sebesar 67,9%
5.	Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)	Meitaningrum	2007	perubahan sikap dan perilaku jauh lebih baik dari pada sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan
6.	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan <i>Joint Operating Body</i> Pertamina-Perto China <i>East Java</i>)	Ningrum	2013	Ada pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai
7.	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang	Mursidi	2009	pengaruh yang kuat sebesar 64,4%
8.	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah	Sihite	2012	Pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
9.	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Kepulauan Yapen Propinsi Papua	Renmaur	2010	diklat kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja
10.	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Di Kabupaten Karimun	Jamain	2014	Ada pengaruh sebesar 35,55%

No	Penelitian	Peneliti	Tahun	Hasil
11.	Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri oleh Wardono	Wardono	2012	pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
12.	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai	Ambita	2013	pendidikan, pelatihan dan pembinaan berpengaruh positif terhadap kinerja
13.	Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Andri	2011	pengaruh positif signifikan program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja
14.	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)	Pribadi	2010	Ada pengaruh sebesar 56,5%

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (satu Persatu)

Sebagaimana disajikan pada Bab II terdahulu bahwa hipotesis yang di ajukan dalam peneitian ini ada empat butir, keempat butir tersebut akan diuji satu persatu.

a. Ada Pengaruh Positif Variabel Penentuan Kebutuhan Pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penentuan kebutuhan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X_1 Y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif penentuan kebutuhan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue

$H_1 : \rho_{X_1Y} > 0$ Terdapat pengaruh positif penentuan kebutuhan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila :

- 1). Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan $\alpha 0.05$ dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $53-4-1 = 1.678$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif sub variabel bebas yaitu X_1 terhadap Y .
- 2). Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} dengan $\alpha 0.05$ dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $53-4-1 = 1.678$ maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh positif sub variabel bebas yaitu X_1 , terhadap Y .

Selanjutnya jika dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel penentuan kebutuhan pelatihan sebesar 1.796 sedangkan t_{tabel} 1.678. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka disimpulkan dimensi penentuan kebutuhan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis pertama yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh positif antara penentuan kebutuhan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue benar dan terbukti. Artinya, apabila kinerja pegawai hendak ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan maka kebutuhan pelatihan harus ditetapkan dengan baik. Sebab tidak akan bermakna pendidikan dan pelatihan dilakukan jika kebutuhan pelatihan itu tidak dirancang sebelumnya, terutama kesesuaiannya dengan kondisi di

lapangan jika pegawai kembali atau selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan.

b. Ada Pengaruh Variabel Tujuan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tujuan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X_2Y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif tujuan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue

$H_1 : \rho_{X_2Y} > 0$ Terdapat pengaruh positif tujuan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

- 1). Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan $\alpha 0.05$ dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $53-4-1 = 1.678$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif sub variabel bebas yaitu X_2 , terhadap Y .
- 2). Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} dengan $\alpha 0.05$ dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $53-4-1 = 1.678$ maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh positif sub variabel bebas yaitu X_2 , terhadap Y .

Selanjutnya jika dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel tujuan pelatihan sebesar 2.372 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,678 dengan demikian jika dibandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} ternyata lebih besar t_{hitung} . Artinya dimensi tujuan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap

kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis kedua yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh antara tujuan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue benar dan terbukti. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue harus disampaikan kepada peserta apa sesungguhnya tujuan mengikuti pelatihan itu.

c. Ada Pengaruh Variabel Isi Program Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh isi program pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X_3Y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh isi program pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue

$H_1 : \rho_{X_3Y} > 0$ Terdapat pengaruh isi program palatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

- 1). Jika t hitung $>$ dari t tabel dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $53-4-1 = 1.678$ maka h_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif sub variabel bebas yaitu X_3 , terhadap Y .

2). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $\alpha 0.05$ dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $53-4-1 = 1.678$ maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh positif sub variabel bebas yaitu X_3 , terhadap Y .

Selanjutnya jika dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel isi program pelatihan sebesar 2.308 sedangkan nilai t_{tabel} 1.678. Jika dicermati ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis ketiga yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh antara isi program pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue benar dan terbukti. Karena itu, agar kinerja pegawai meningkat harus diimbangi dengan isi program pelatihan dengan baik seperti materi atau isi tema diklat serta disertai dengan buku pegangan selama pelatihan berlangsung.

d. Ada Pengaruh Variabel Prinsip Belajar Mengajar (X_4) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh prinsip belajar mengajar terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X_4Y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh prinsip belajar mengajar terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue

$H_1 : \rho_{X_4Y} > 0$ Terdapat pengaruh prinsip belajar mengajar terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

- 1). Jika t hitung $>$ dari t tabel dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $53-4-1 = 1.678$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif sub variabel bebas yaitu X_4 , terhadap Y .
- 2). Jika t hitung $<$ dari t tabel dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $53-4-1 = 1.678$ maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh positif sub variabel bebas yaitu X_4 , terhadap Y .

Selanjutnya jika dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel prinsip belajar mengajar sebesar 1.482 sedangkan t tabel 1.678. Jika dibandingkan nilai t hitung dengan t tabel ternyata t tabel lebih besar dari t hitung. Artinya dimensi prinsip belajar tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis keempat yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh antara prinsip belajar mengajar terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue tidak terbukti.

Penyebab tidak adanya pengaruh prinsip belajar mengajar terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue menurut peneliti penunjukan pegawai untuk mengikuti diklat tidak transparan, sehingga diklat yang diikuti seringkali

tidak sesuai dengan latar belakang jabatan maupun pendidikan pegawai. Hal tersebut berdampak tidak efektifnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai terhadap peningkatan kinerja di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Di samping itu, pelaksanaan pelatihan tidak dipersiapkan secara matang oleh tenaga yang berwenang seperti misalnya mendatangkan tenaga ahli di bidangnya sehingga apa yang menjadi tujuan dari Diklat itu dapat dicapai dengan maksimal. Demikian juga kompetensi fasilitator belum memikirkan bentuk penyajian atau model pembelajaran dalam proses belajar mengajar dengan rileks dan santai tetapi berbobot, serta belum mampu untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif para peserta diklat.

Agar isi pembelajaran bermutu harus dimulai dari persiapan yang matang yaitu sebelum Diklat dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang pada umumnya mencakup kegiatan-kegiatan administrasi antara lain menyusun silabus dan jadwal Diklat, pemanggilan peserta, seleksi peserta apabila Diklatnya lebih khusus, menghubungi para pengajar, penyusunan materi Diklat, penyediaan bahan-bahan referensi, penyiapan tempat dan sebagainya. Kemudian harus dievaluasi setelah semuanya berakhir apakah ada peningkatan serta pemahaman lebih lanjut tentang pekerjaan dari hasil pendidikan dan pelatihan tersebut setelah mereka kembali dan bekerja di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Demikian juga penyelenggaraan pelatihan, cara memberikan pelatihan disesuaikan dengan tujuan, jenis, kegiatan, materi dan peserta pelatihan yang

bersangkutan agar benar-benar mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Variabel Dengan Tabel Anova atau Uji Simultan (F_{test})

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan beserta dimensi-dimensinya yang meliputi penentuan kebutuhan pelatihan (X1), tujuan pelatihan (X2), isi program pelatihan (X3), prinsip belajar mengajar (X4) yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh dimensi, penentuan kebutuhan pelatihan (X1), tujuan pelatihan (X2), isi program pelatihan (X3), prinsip belajar mengajar (X4) terhadap variabel tidak bebas Y kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
- b. $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh dimensi penentuan kebutuhan pelatihan (X1), tujuan pelatihan (X2), isi program pelatihan (X3), prinsip belajar mengajar (X4) terhadap variabel tidak bebas Y kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya F signifikan $> 0,05$

- b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya nilai F signifikan $< 0,05$

Hasil uji F dapat dilihat pada tampilan data *print out* berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi ANOVA atau Uji Simultan (F Test)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.316	4	44.329	4.481	.004 ^a
	Residual	474.798	48	9.892		
	Total	652.113	52			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah 2015

Dari hasil analisis regresi pada tabel 4.15 di atas didapatkan hasil perhitungan untuk nilai F_{hitung} sebesar $4.481 > F_{tabel}$ sebesar 2,239. Jika diamati ternyata $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} Artinya, terdapat pengaruh secara bersama-sama atau serentak dimensi penentuan kebutuhan pelatihan (X1), tujuan pelatihan (X2), isi program pelatihan (X3), prinsip belajar mengajar (X4) terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue dengan demikian model regresi ganda ini cukup baik digunakan untuk memprediksi Penentuan kebutuhan pelatihan (X1), tujuan pelatihan (X2), isi program pelatihan (X3), prinsip belajar mengajar (X4) terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan statistik dan kriteria keputusan penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti pada poin terdahulu terdapat tiga dari empat hipotesis terbukti dan dapat diterima

sedangkan satu diantaranya yaitu hipotesis yang mengatakan ada pengaruh prinsip belajar mengajar terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue tidak terbukti pada penelitian di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue dengan responden sebanyak 53 orang dan taraf signifikansi 5%, sebab setelah diteliti dengan pengujian alat uji t dimana nilai t_{hitung} variabel prinsip belajar sebesar 1.482 sedangkan t tabel 1.678, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka disimpulkan tidak ada pengaruh prinsip belajar mengajar terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

E. Pembahasan

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan dalam Pegawai Negeri Sipil. Demikian juga dalam Undang-Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pasal 64 ayat (1 dan 2) ditegaskan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mengikuti proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi. Selanjutnya dalam Undang-Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

(ASN) pasal 19 ayat (3), tujuan pendidikan dan pelatihan ini untuk meningkatkan kompetensi bagi (a). jabatan administrasi; (b). jabatan fungsional; dan (c). jabatan pimpinan tinggi.

Mencermati tuntutan nasional dan tantangan global serta kebijakan pemerintah di atas maka mutlak dilaksanakan pendidikan dan pelatihan agar kinerja pegawai semakin lebih baik. Pendidikan dan pelatihan yang baik dari sudut konsep teori sebagaimana dikemukakan Sedarmayanti (2007:176) yang mengatakan ada empat dimensi kesuksesan pendidikan dan pelatihan yaitu dimensi 1). Penentuan kebutuhan pelatihan, 2). Tujuan pelatihan, 3). Isi program pelatihan, dan 4). Prinsip belajar mengajar, dimana ke empat dimensi itu dianggap menentukan keberhasilan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Simeulue.

Agar pendidikan dan pelatihan berhasil dilaksanakan maka perlu dilakukan penentuan kebutuhan pelatihan. Sebab bila dicermati implementasi dimensi tersebut di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Simeulue tergolong kurang baik dengan skor rata-rata sebesar 98. Artinya, pelatihan apa sebetulnya yang dibutuhkan oleh pegawai sehingga bermanfaat untuk diaplikasikan atau diterapkan dalam meningkatkan kinerja di instansi bersangkutan. Program pengembangan aparatur sipil negara (ASN) hendaknya di susun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan lembaga saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan

teknis, teoritis, konseptual dan moral aparatur supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimis.

Pengembangan aparatur dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara lembaga yang sejenis. Setiap pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Simeulue dituntut agar dapat bekerja secara efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing lembaga semakin besar. Karena itu sebelum pelatihan dilaksanakan harus ditentukan kebutuhan pelatihan itu sendiri dengan memahami kondisi kerja dan meramalkan tuntutan karir dan masa kerja pegawai dimasa yang akan datang.

Jika sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya terpenting dalam organisasi, maka salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting harus dilakukan pada bidang sumber daya manusia. Namun demikian yang menjadi titik tekannya bukan pada seberapa besar investasi yang harus disediakan, tetapi bagaimana agar investasi itu dapat menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai nilai tambah bagi organisasi pemerintah daerah, sehingga mampu menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas.

Pemerintah daerah Kabupaten Simeulue sebagai suatu organisasi harus mampu memanfaatkan dan menciptakan profesionalisme pegawai. Karena itu, aparat daerah yang profesional dibidang tugasnya mutlak dibutuhkan agar mampu menggali potensi-potensi daerah. Meningkatkan profesionalisme aparatur dalam bentuk pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk dapat memperbaiki kualitas aparat daerah sehingga mereka berkinerja tinggi.

Agar pendidikan dan pelatihan berkualitas maka perlu dijelaskan kepada pegawai apa sebetulnya tujuan diberikannya pendidikan dan pelatihan kepada yang bersangkutan. Jika diamati hasil skor penelitian bahwa tujuan pendidikan pelatihan itu sudah dipahami pegawai dengan kategori baik dengan rata-rata nilai skor sebesar 101. Artinya sebelum pegawai mengikuti diklat mereka sudah memahami apa tujuan pelatihan itu diberikan. Meskipun mereka memahami bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan itu baik tetapi tidak serta merta diimbangi dengan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Simeulue. Sebab jika dicermati pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang (Notoatmodjo, 2009:76). Selanjutnya menurut Simamora (2009:44) bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang **sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan**. Artinya, dengan memahami makna dan tujuan pendidikan dan pelatihan tentu tidak untuk saling berkompetisi antar pegawai dalam bekerja, melainkan agar pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan profesional di bidangnya serta memiliki disiplin dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

Misalnya tujuan diklat prajabatan bagi pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Simeulue adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat

melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Diklat prajabatan diikuti oleh seorang calon pegawai negeri sipil yang lebih menekankan kepada persatuan dan kesatuan bangsa sehingga dalam pelaksanaan tugas terkini kurang mendukung. Tujuan penyelenggaraan diklat prajabatan bukan sekedar menghabiskan anggaran daerah, bukan sekedar menghabiskan waktu, bukan sekedar sarana untuk kenaikan jenjang karir tertentu atau bukan sekedar untuk mencari kelebihan materi semata. Tetapi ada hal yang lebih besar lagi, yaitu kegiatan diklat prajabatan memiliki nilai lebih pada aparatur pemerintah. Bagaimana peserta diklat memiliki kesadaran dalam dirinya, bahwa apa yang diperoleh dalam diklat dapat bermanfaat bagi anak-anak bangsa di wilayah dan satuan kerja masing-masing sehingga mereka mampu mengibarkan semangat kebangsaan dan jiwa patriotisme serta jati diri bangsa Indonesia untuk dapat bersaing dengan bangsa lain.

Sedangkan tujuan Diklat Pimpinan untuk pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Simeulue adalah untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang dan jabatannya. Dengan mengikuti diklat pimpinan maka kinerjanya diharapkan bertambah serta mampu meningkatkan kecerdasan

emosional, mempunyai integritas yang baik dalam menjalankan roda organisasi, mengutamakan tercapainya hasil dengan optimal dengan tidak mengabaikan akuntabilitas, mampu membuat keputusan yang efektif, dapat mempengaruhi dan memotivasi organisasi dan perangkat-perangkat yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, mempunyai keyakinan diri untuk memimpin organisasi yang dipimpin dan membawa perubahan terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural Diklat terdiri dari : Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon IV; Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon III; Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon II; Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon I (Peraturan Pemerintah RI No. 101, 2000).

Karena itu semakin jelas dipahami tujuan pendidikan dan pelatihan akan membuat peserta diklat sungguh-sungguh mengikutinya. Pegawai yang mendapat sertifikat Diklatpim harus ditempatkan untuk menduduki jabatan struktural dengan perencanaan yang matang. Jangan setelah selesai mengikuti diklatpim ternyata jabatannya sudah diserahkan kepada orang lain yang belum mempunyai sertifikat diklatpim, jika ini terjadi akan membuat pegawai apatis dalam bekerja.

Demikian juga isi program pelatihan, hasil tanggapan responden secara umum menunjukkan dimensi isi program pelatihan tergolong baik dengan skor 134. Ini menggambarkan bahwa isi program pelatihan sangat baik diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur. Meskipun baik tetapi tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Simeulue. Isi program pelatihan dan pendidikan yang berkualitas apabila dapat diterapkan peserta diklat setelah kembali ke tempat tugas masing-masing.

Program diklat yang berkualitas seperti program diklat fungsional terdiri dari diklat fungsional keahlian dan diklat fungsional keterampilan kedua materi diklat ini harus dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang pegawai bersangkutan. Diklat fungsional ketrampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Simeulue. Karena itu, isi program pelatihan harus memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Artinya, harus disesuaikan antara isi program dengan kebutuhan pegawai, motivasi belajar, prinsip belajar dan efisiensi sehingga isi program pelatihan menjadi suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Isi program tidak hanya memberikan acuan, melainkan juga menjadi patokan untuk mengukur keberhasilan kegiatan pelatihan setelah peserta kembali ke tempat kerja masing-masing.

Sebagaimana diketahui dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) akan dapat terwujud bila Pegawai Negeri Sipil (PNS) selaku pelayan publik memiliki kompetensi yang dibutuhkan, yaitu: mempunyai sikap dan perilaku yang baik, penuh dengan kesetiaan dan kekuatan kepada negara bermoral, dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik. Untuk menjadi PNS yang demikian perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan yang mengarah pada upaya peningkatan: 1) Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air. 2) Kompetensi teknis, dan atau Teknis. 3) Efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja organisasinya.

Agar jalur pendidikan dan pelatihan bermutu maka dimensi prinsip belajar harus diperhatikan dengan baik, tetapi jika dicermati hasil penelitian di lapangan tampak bahwa dimensi prinsip belajar yang terjadi di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Simeulue tergolong kurang baik dengan skor rata-rata sebesar 94 sehingga tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti yang mengatakan terdapat pengaruh antara prinsip belajar terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue tidak terbukti.

Penyebab tidak adanya pengaruh prinsip belajar mengajar terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten

Simeulue menurut peneliti disebabkan karena pegawai untuk mengikuti diklat tidak transparan, sehingga diklat yang diikuti seringkali tidak sesuai dengan latar belakang jabatan maupun pendidikan pegawai. Hal tersebut berdampak tidak efektifnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai terhadap peningkatan kinerja di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Prinsip belajar mengajar yang baik harus dimulai dari proses seleksi peserta diklat. Hasilnya harus dapat diukur baik dari sudut partisipasi setiap peserta ketika mengikuti diklat, demikian juga harus dilakukan tes atau evaluasi. Evaluasi Diklat merupakan proses untuk mempelajari konsekuensi dari suatu diklat serta mengumpulkan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi diklat-diklat selanjutnya. Analisis evaluasi diklat bisa didasarkan baik pada pengumpulan data dan informasi yang bersumber dari lembaga-lembaga formal maupun dari lembaga-lembaga informal dan masyarakat umum. Bagaimana suatu diklat yang dilaksanakan dapat dirasakan oleh peserta diklat dan rakyat umum atau lingkungan masyarakat yang menjadi diklat itu seperti percepatan pelayanan kepada publik. Perubahan apa saja yang terjadi dalam masyarakat setelah selesai mengikuti diklat.

Oleh karena itu, evaluasi diklat adalah pemantauan untuk mendapatkan informasi dini mengenai perkembangan pelaksanaan diklat pada momentum atau dalam jangka waktu tertentu sehingga dapat diketahui hal-hal yang perlu diperbaiki baik mengenai sistem dan proses pelaksanaan maupun diklat itu sendiri, agar diklat itu lebih tepat, pelaksanaan diklat dapat berjalan baik, dan tujuan diklat dapat dicapai lebih optimal. Dengan demikian lingkup evaluasi diklat secara komprehensif dapat meliputi penilaian mengenai latar belakang

dan alasan-alasan diambilnya suatu diklat dan materi diklat apakah dilakukan secara konsisten maupun dampak yang timbul dari pelaksanaan diklat itu. Evaluasi dilakukan dengan tujuan memberikan gambaran obyektif mengenai ketepatan dan efektivitas dan manfaat aktual dari diklat. Karena itu fokus evaluasi diklat adalah "penilaian" yang disebabkan oleh adanya "gap" antara patokan (isi materi diklat dan prinsip bejalar) dengan kenyataan. Semuanya itu dilakukan untuk mewujudkan "nilai" (*value*) apakah pelaksanaan diklat itu telah sesuai dengan isi materi diklat dan prinsip belajar. Yang pada akhirnya menciptakan akuntabilitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Agar pendidikan dan pelatihan berdampak terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue maka evaluasi mutlak dilakukan. Evaluasi diklat harus dilakukan *sebelum, sepanjang, dan sesudah* suatu kegiatan diklat dilaksanakan, atau dapat juga dalam bentuk pemantauan, supervisi. Selanjutnya evaluasi dapat dilakukan oleh siapa saja yang berkepentingan terhadap suatu organisasi atau kelompok masyarakat, baik internal, *built-in*, maupun eksternal evaluasi.

Jadi evaluasi dalam hubungan ini, misalnya dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dimana bawahan telah selesai mengikuti diklat, dilakukan oleh unit kerja yang berada langsung di dalam lingkungan kompetensinya. Evaluasi harus menggunakan standar (patokan), sebagai pembanding, dan *soft instrument* (alat untuk meneliti, mencatat, analisis dan menstransfer data). Karena itu, evaluasi diklat merupakan proses perbandingan antara standar dengan fakta dan hasil analisisnya agar diklat itu benar-benar bermanfaat. Ada dua hal pokok yang harus diperhatikan ketika dilakukan evaluasi Diklat *pertama*, memberi informasi yang

valid tentang pelaksanaan diklat *kedua*, evaluasi diklat untuk menilai kepatantasan tujuan atau target diklat itu sendiri apakah sesuai dengan kondisi kerja setelah yang bersangkutan kembali ke tempat tujuan dan sesuai dengan masalah yang dihadapi.

Selanjutnya bila dicermati tentang kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue secara umum masih tergolong kurang baik dengan skor 115, walaupun ada satu dimensi tergolong baik yaitu motivasi, namun secara umum kinerja pegawai selama ini di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue masih tergolong kurang baik. Jika dicermati lebih lanjut, ini artinya bahwa prestasi kerja, pelaksanaan, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja para pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue masih kurang baik.

Sesungguhnya, kinerja pegawai untuk sektor publik telah lama dikumandangkan. Hal ini terkait kualitas penyelenggaraan layanan publik yang dinilai banyak pihak masih belum memadai dan sangat jauh berbeda dengan penyelenggaraan layanan di sektor bisnis/ swasta. Sebagai suatu respon atas tuntutan tersebut, pada awal tahun 1990, Negara Inggris melalui Perdana Menteri yang saat itu dipegang Margareth Thatcher, telah membentuk sebuah komisi birokrasi yang bertugas sebagai perumus program perbaikan pelayanan public *The Next Steps*. Demikian juga Presiden AS Bill Clinton, pada pertengahan tahun 1990-an mengangkat David Osborne dan Wapres Al Gore untuk memimpin proyek reformasi birokrasi *Reinventing Government*. Kemudian Deklarasi OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development*)

merupakan organisasi kerjasama ekonomi dan pembangunan yang beranggotakan 24 negara.

The Next Steps adalah nama suatu program perbaikan kinerja birokrasi pemerintah Inggris, yang diarahkan untuk memperbaiki manajemen kinerja birokrasi pelayanan publik seperti halnya ketidakpercayaan masyarakat kepada pihak pemerintah. Program ini dicanangkan pada akhir tahun 80-an. Beberapa negara *commonwealth*, terutama Australia dan New Zealand, juga menerapkan program serupa “Next Steps”.

Adapun kinerja yang hendak diamati dalam kajian ini dapat diperhatikan dari seperangkat instrumen yang disusun berdasarkan dimensi kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai. Jika dicermati hasil penelitian kualitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue untuk mewujudkan kinerjanya tergolong rendah yang terlihat dari indikator mental, kecekatan, kekuatan, bakat serta kemampuan menggunakan peralatan kerja dan bekerjasama.

Penyebab rendahnya kinerja pegawai tampaknya tidak sejalan dengan pendidikan dan pelatihan yang diikuti selama ini, untuk itu perlu dilakukan pemeriksaan dengan melibatkan serangkaian kegiatan yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif mengenai kegiatan diklat yang dilakukan. Hal ini diperlukan untuk menentukan tingkat kesesuaian antara kegiatan diklat tersebut dengan kinerja yang telah ditetapkan serta mengkomunikasikan hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Sebab tidak mungkin pegawai tidak berkinerja tinggi kalau sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Karena itu perlu diperiksa apakah setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, kualitas kerja para pegawai juga mengalami peningkatan yang signifikan yang pada gilirannya berdampak terhadap kinerjanya. Pentingnya pemeriksaan kinerja sesungguhnya telah dikumandangkan oleh Robert S. Kaplan dan David P. Norton dengan menerapkan konsep *Balanced Scorecard*, yang pada intinya bahwa finansial pada sebuah perusahaan hanyalah salah satu tolok ukur saja untuk mengukur kinerja pegawai. Artinya, setelah pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan maka akan terjadi efisiensi keuangan dalam bekerja karena mereka telah bekerja dengan menggunakan keterampilan yang dimilikinya.

Karena itu, audit kinerja perlu dilakukan setelah pegawai mengikuti diklat dimana tujuannya adalah untuk mengetahui apakah pihak manajemen dalam hal ini pimpinan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue telah bertindak benar atau salah, sesuai atau menyimpang, akurat atau keliru. Orientasi audit ini ditekankan pada kejadian-kejadian masa silam dengan perhatian utama pada ada atau tidaknya penyimpangan. Karena itu diagnosa dan terapi yang diajukannya pun bersifat jangka pendek. Disinilah peran auditor kinerja yang berperan selaku *watch dog* (auditor).

Sesungguhnya, kinerja memiliki pengertian yang berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi kenyataan yang terjadi di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue belum optimal sebagaimana hasil penelitian dan fenomena yang disajikan di Bab I. Seharusnya, kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan

Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue dapat memberi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi dan organisasi SKPD tersebut.

Kurang optimalnya kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue menurut penulis mungkin berfokus pada *input*, misalnya uang, staf, karyawan, wewenang yang legal, dukungan politis dan birokratis. Kinerja juga mungkin berfokus pada aktivitas atau proses yang mengubah input menjadi *output* dan kemudian menjadi *outcome*, misalnya kesesuaian program atau aktivitas dengan hukum, peraturan, dan pedoman yang berlaku atau standar proses yang ditetapkan. Kinerja juga dapat berfokus pada *output* suatu program kegiatan, misalnya jumlah produk atau jasa yang telah diberikan atau disediakan bagi para kolega, klien, publik atau masyarakat. Kinerja juga berfokus pada efisiensi atau produktivitas yang menghubungkan *output* dengan *input*. Dengan demikian kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Jika dicermati kinerja sebagai alat untuk memonitoring dan reporting berbagai aktivitas pemerintah dalam rangka mewujudkan *good governance* dan akuntabilitas. Sebagai sebuah sistem yang terintegrasi manajemen kinerja diyakini dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan, peningkatan kualitas pelayanan dan pelaporan seperti Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Dalam manajemen kinerja pemerintahan sistem manajemen internal dan organisasi diarahkan untuk mencapai hasil. Pendekatan

lama yang berorientasi pada sistem dan prosedur dalam implementasinya menghambat fleksibilitas organisasi pemerintah karena perubahan atas sistem dan prosedur yang sangat sulit untuk dilakukan. Karena itu, manajemen kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue harus diarahkan pada pengintegrasian berbagai fungsi manajemen sehingga semua pihak dalam organisasi mengetahui dan kemudian termotivasi untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kejelasan tujuan akan mempermudah pemilihan strategi dan pelaksanaan program kegiatan. Sedangkan proses monitoring yang terencana, jelas, terbuka dan melibatkan partisipasi semua pihak dalam organisasi akan memudahkan proses perbaikan pada tahap perencanaan, pelaksanaan tindak lanjut dan pelaporannya.

Pentingnya pemahaman internal organisasi akan membangun kinerja yang optimal tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya. Ini merupakan sebuah pendekatan dalam organisasi publik. Dan unsur penting dalam manajemen kinerja dengan menitik beratkan kepada penentuan target dan bagaimana hal tersebut diwujudkan. Dalam pemerintahan yang baik pada dasarnya semua kegiatan manajemen kinerja diarahkan pada pengintegrasian berbagai fungsi manajemen sehingga semua pihak dalam organisasi mengetahui dan kemudian termotivasi untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kejelasan rencana sangat penting termasuk penetapan indikator rencana, demikian juga motivasi pegawai harus diperhatikan agar mereka berkinerja tinggi.

Dengan demikian kualitas kerja dan kuantitas kerja seperti dua sisi mata uang yang tidak bisa dipisahkan. Menurut George dan Jones (dalam Harsuko 2011:50),

dimensi kinerja adalah pertama, Kuantitas merupakan banyaknya jumlah atau jenis pekerjaan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan dimana kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan dan kedua, kualitas merupakan mutu dari pekerjaan.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kualitas kerja dan kuantitas kerja, dijelaskan bahwa keduanya mendukung peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang ingin berkinerja tinggi harus memiliki kualitas kerja dan kuantitas kerja dan memandang bekerja sebagai tugas yang membebani karena dikaitkan dengan kewajiban yang harus ditunaikan. Selain itu juga ada individu atau kelompok pegawai yang memandang bekerja sebagai aktivitas yang menghasilkan sumber penghasilan gaji seperti yang dikemukakan Abraham Maslow agar dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Bahkan bekerja sebagai PNS juga dipersepsi sebagai gengsi karena berkaitan dengan status sosial atau jabatan yang dipandang terhormat. Dari keseluruhan persepsi dan makna bekerja yang bermacam-macam dapatlah diambil suatu kesimpulan, bahwa bekerja lebih banyak diarahkan pada usaha mewujudkan aktivitas secara terencana, baik dengan pelibatan tenaga fisik maupun tenaga non-fisik (berpikir).

Aktivitas bekerja yang berulang-ulang dilaksanakan akan mencapai suatu kompetensi pada bidang kekhususan atau profesi. Tujuan aparatur bekerja adalah untuk menghidupi dirinya dan lingkungannya atau dengan kata lain “membuat hidup semakin hidup”. Perwujudan kerja yang didasarkan kompetensi yang profesional dan dipandu dengan program yang ditetapkan dinamakan performan atau kinerja.

Dalam suatu organisasi pemerintahan, kuantitas kerja dan kualitas kerja seringkali dihubungkan dengan prestasi kerja yang bersifat kolektif. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa prestasi kerja organisasi merupakan hasil dari kerjasama antara pegawai yang bersangkutan dengan organisasi dimana pegawai tersebut dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Prestasi kerja dicapai manakala kinerja pegawai disandarkan pada standar yang ditetapkan. Standar kerja disosialisasikan, diarahkan, diintervensikan dan dilatih dari satu individu kepada individu lainnya melalui mekanisme tertentu. Namun demikian dalam untuk mencapai standar tersebut diperlukan motivasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diungkapkan Pojasek and Judy (2000:316) yang menyatakan bahwa "kinerja dan prestasi kerja adalah sebagai hasil interaksi antara kemampuan individual dan motivasi".

Karena itu, kinerja aparatur yang di dalamnya mencakup dimensi kualitas dan kuantitas bertujuan untuk mengidentifikasi perubahan apa yang terjadi pada sistem dan praktik manajemen pemerintah kabupaten untuk mewujudkan otonomi daerah. Otonomi daerah yang dicita-citakan harus dapat diwujudkan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya agar mereka berkinerja tinggi.

Dengan demikian, tugas pokok fundamental yang akan dilakukan pimpinan untuk memahami *Men and Women* (manusia) adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepada aparatur agar dapat meningkatkan keterampilan aparatur sesuai dengan tuntutan kerja dan fungsi pemerintahan daerah itu sendiri yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah determinan penting untuk mengukur kinerja

pegawai dalam setiap organisasi, bahkan sama pentingnya dengan penentuan sasaran organisasi. Ini dipertegas Barker, Alan, (2000) dalam buku Rivai (2009;235) mengatakan “*Thus, the task of training is at least as important as the task of goal setting*”. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue harus terus dipikirkan sepanjang individu masih anggota organisasi yang bersangkutan.

Adanya perhatian serius terhadap manusia seperti pemberian pendidikan dan pelatihan dalam organisasi disebabkan pengaruh iptek, masa kerja, pengalaman, pendidikan, budaya, umur, dan kesempatan, dan lain sebagainya. Sedangkan di pihak lain khususnya dari organisasi itu sendiri menuntut adanya peningkatan kualitas pelayanan yang prima agar organisasi tetap eksis. Keadaan ini tidak dapat dielakkan begitu saja bahkan harus dikelola dengan sentuhan-sentuhan kemanusiaan, mana kala tidak dikendalikan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Sebagaimana di sampaikan Martoyo, Susilo (2007 : 176) “prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan”.

Untuk memperoleh kinerja *Men and Women* yang optimal pimpinan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue tidak cukup dengan meyakinkan bahwa pegawai telah diberikan gaji atau insentif namun harus diberikan pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kondisi ini hanya bisa dicapai dan dilaksanakan pimpinan jika memahami benar bagaimana membangkitkan kinerja pegawai sesuai dengan perkembangan iptek baik ditingkat global maupun kondisi lokal.

Salah satu upaya memahami dan meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai adalah dengan cara menganalisis apa sesungguhnya manfaat dari diklat itu sendiri, tujuan pelatihan, program-program yang akan diberikan dalam pelatihan itu sesuai dengan kondisi pekerjaan pegawai. Artinya, pelaksanaan pelatihan yang sukses harus memberikan dampak positif bagi lembaga dan pegawai itu sendiri. Karena itu, sukses tidaknya seorang pimpinan dalam memberikan pelatihan kepada pegawainya apabila mampu menentukan tujuan pelatihan, isi program pelatihan, prinsip-prinsip penentuan pelatihan seperti nara sumber, proses pembelajaran selama pelatihan, sarana dan prasarana yang memadai selama pelatihan. Hal senada juga disampaikan Triton, (2010:234) yang menyatakan bahwa "memahami proses pelatihan amat penting diketahui agar pelatihan sukses dilakukan". Ini berarti bahwa sepanjang kebutuhan pelatihan dan proses belajar pelatihan belum dapat dipahami akan sulit meningkatkan kinerja pegawai.

Karena itu, sebaik apapun pendidikan dan pelatihan dilakukan tanpa adanya perubahan kinerja aparatur ke arah yang lebih baik yang terjadi hanyalah praktek untuk mengelabui peraturan, sehingga melahirkan pendidikan dan pelatihan yang stagnan. Jika hal ini terjadi, maka strategi pendidikan dan pelatihan mutlak dilakukan perbaikan, agar kinerja pegawai semakin baik.

Akhirnya, dari berbagai perhitungan statistik di atas serta analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan sebelumnya, dapatlah dikemukakan bahwa ternyata pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan "kuat" terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue. Hal ini berarti, bahwa sebahagian hipotesis yang

diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung data. Adapun hipotesis yang ditolak adalah hipotesis keempat yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh antara prinsip belajar terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue tidak terbukti hal dengan menggunakan uji t dimana nilai t_{hitung} variabel prinsip belajar sebesar 1.482 lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yakni sebesar 1.678. Dengan demikian tujuan penelitian ini yaitu mengungkap, menganalisis, dan mengukur besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue dapat terungkap sesuai dengan data yang diperoleh dari lapangan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dimensi penentuan kebutuhan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Ini berarti, penentuan kebutuhan pelatihan yang dilaksanakan selama ini dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
2. Dimensi tujuan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Ini berarti, tujuan pelatihan yang diberikan kepada pegawai selama ini dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
3. Dimensi isi program pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Ini berarti, isi program pelatihan yang dilaksanakan selama ini dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.

4. Dimensi prinsip belajar mengajar tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Artinya, prinsip belajar mengajar yang dilaksanakan selama ini tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue.
5. Dimensi Penentuan Kebutuhan Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Isi Program Pelatihan, Prinsip Belajar Mengajar berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Artinya penentuan kebutuhan pelatihan, tujuan pelatihan, isi program pelatihan dan prinsip belajar mengajar secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue. Jika dilakukan pengujian simultan (secara serempak/bersama-sama) dimensi (1). penentuan kebutuhan pelatihan (2). tujuan pelatihan (3). Isi program pelatihan (4). Prinsip belajar berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 27.2% sedangkan sisanya 72.8% dipengaruhi faktor lain.

B. Saran

1. Sebelum dilakukan pendidikan dan pelatihan sebaiknya ditetapkan kebutuhan pelatihan itu secara objektif dan transparan agar peserta pelatihan dapat membuat persiapan yang matang.
2. Tujuan pelatihan perlu diberitahukan sebelum pegawai mengikutinya, tujuan yang jelas seperti meningkatkan kompetensi pegawai atau untuk menduduki jabatan lebih tinggi. Misalnya, menduduki jabatan eselon IV

harus lulus Diklatpim IV, contoh lainnya untuk mengisi bidang teknis seperti programmer harus memiliki pendidikan dan pelatihan setara dengan tenaga ahli program yang berkaitan. Artinya, tujuan pelatihan itu untuk prasyarat untuk menduduki eselon IV.

3. Agar pelatihan memiliki dampak dan manfaat ditempat kerja, sebaiknya isi program pelatihan disesuaikan dengan kondisi kerja dan volume kerja pegawai.
4. Prinsip belajar yang baik harus dilakukan evaluasi sebelum dan sesudah pelatihan untuk mengetahui apakah ada peningkatan kompetensi pegawai, disamping sajian materi yang cocok dengan peserta pelatihan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU :

- Achmad, S. Ruky. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Alwi, Syafiaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Arep, I dan Tanjung. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Colquitt, LePine, Wesson. (2009). *Organizational Behavior : Improving Performance And Comitment in The Workplace*. New York : McGraw Hill.
- Dessler, Gary. (2005). *Human Resource Management*. Thirteenth Edition. New Jersey: Prentice Hill.
- Dharma, Agus. (2005). *Manajemen Prestasi Kerja*. Cetakan Pertama, Jakarta : Rajawali.
- Faisal, Sanapiah. (2007). *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. (2009). *Organizational : Behavior, Structure, Process*. New York : McGraw Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (2008). *Manajemen Personalialia*. Edisi Empat. Yogyakarta : BPFE.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.

- Ivancevich, Jhon. M. Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. (2008). *Behavior and Management*. New York : Mc Graw Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. (2007). *Manajemen sumber daya manusia : pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta : Gramedia.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Mursi, Abdul Hamid. (2002). *Sumber Daya Manusia yang Produktif*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Nawawi, H. Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan keempat, Yogyakarta : Gajahmada university Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, (Diterjemahkan oleh Dedy Mulyana). (2006). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Rao, T.V. (2006). *Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktik*. Cetakan Pertama, Jakarta: Pustaka Binaman.
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB.Press: Malang.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins,P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Ruky, Achmad S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama, Jakarta : Bumi Aksara.

- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Refika Aditama
- Siagian P, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Cetakan Keenam belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela, Poltak, et.al. (2012). *Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi. (2011). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- Soehartono, Irawan. (2000). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Soeroto. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LP3ES.
- Steers, Richard, M. (2005). *Efektivitas Organisasi, (terjemahan)*. Cetakan Ketiga, Jakarta : Erlangga.
- Steve M, Jex. (2002). *Psychology a Scientist Practitioner Approach*. New York: Jhon Wiley and Sons. Inc.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suparman, Alwi. (2005). *Analisis Pembelajaran*. Jakarta : Depdiknas.
- Suprihanto. (2001). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Tissen, Rene Daniel Andriessen, and Frank Lekanne Deprez, (2000). *Value Based Knowledge Management*, Nederland : Addison Wesley Long.

Triton, BP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta Selatan : Oryza.

Westerman, Jhon and Donoghue Pauline. (1997). *Managing The Human Resource*. London : Prentice Hall Int.

Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*, Cetakan Pertama, Edisi I, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Willson and Heyyel. (2007). *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Fifth Edition. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.

Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Wungu dan Brotoharjo.(2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

JURNAL-JURNAL :

Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya*. Jurnal Manajemen Bisnis AGORA Vol. 1, No. 3.

Ambita. (2013). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai*. Management Analysis Journal, Vol. 2, No. 2, Oktober 2013, 1-6.

Andri, Seno. (2011). *Pengaruh Program Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Aplikasi Bisnis, Vol. 1, No.2, April 2011, 64-77.

Helena, A.K. Marly. (2009). *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kompetensi PNS di Bidang Pelayanan Publik (Studi Pada Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan V Tahun 2008 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang*. Medan: FISIPOL USU.

Jamain, R. (2014). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Di Kabupaten Karimun*. Jakarta : Universitas Terbuka.

- Meitaningrum, Dhita Ayu, Imam Hardjanto dan Siswidiyanto. (2007). *Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)*. Jurnal Administrasi Publik, Vol. 1, No. 3, 192-199.
- Musridi. (2009). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang*. Jurnal Teknik Industri Vol.10, No.2, Agustus 2009, 191-199.
- Ningrum, Widhayu, Bambang Swasto Sunuharyo dan Moehammad Soe'oad Hakam. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.6, No.2, Desember 2013, 1-8.
- Pakpahan, Saputra Edi, Siswidiyanto, Sukanto. (2012). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No.1, 2013, 116-121.
- Patiran, A. (2010). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS)*. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol. 5 No. 2, Desember 2010: 32-43.
- Pribadi, Aryo Teguh, Djahmur Hamid, Mochammad Djudi Mukzam. (2010). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Renmaur, J.K. (2010). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Kepulauan Yapen Propinsi Papua*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Saputra, A. Rasyid Thaha dan A Gau Kadir. (2012). *Hubungan Antara Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Luwu Utara*. Kabupaten Luwu Utara.
- Sihite, Tiurlina Hasmawati. (2012). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Turere, Verra Nitta. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. Jurnal EMBA Vol.1 No. 3, Juni 2013 : 10-19.
- Wardono, M.N.S. (2012). *Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten*

Kediri. Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, No. 2, September 2012, 115-124.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan dalam Pegawai Negeri Sipil

Qanun Nomor 6 Tahun 2007 Tata Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Simeulue

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 1999 tentang Dasar Pembentukan Kabupaten Simeulue

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

RUJUKAN ELEKTRONIK :

Gusman. (2012, 5 Juli). *Fungsi Diklat Prajabatan Dalam Pembentukan Mental Aparatur*. Diambil 15 Desember 2014, dari situs World Wide Web : <http://bdkpalembang.kemenag.go.id/fungsi-diklat-prajabatan-dalam-pembentukan-mental-aparatur/>.

Nn. (2012, 18 Desember). *Kinerja Pegawai Dalam Suatu Organisasi*. Diambil 15 Desember 2014, dari situs World Wide Web : <http://kaltimbkd.info/index.php/id/berita-dan-artikel/artikel/2222-kinerja-pegawai-dalam-suatu-organisasi/>.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN KEKAYAAN DAERAH KABUPATEN SIMEULUE**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains
dalam Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh

LYLY YANI

500012784

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
BANDA ACEH
2015**

**Kepada Yth ;
Bapak/ Ibu/ Sdr.
Staf DPKKD Kabupaten
Simeulue**

**Di
Tempat**

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka yang saat ini sedang menyelesaikan tesis dengan judul : **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KEKAYAAN DAERAH KABUPATEN SIMEULUE**

Bimbingan tesis ini di bawah Pembimbing Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si dan Dr. Darmanto, M.Ed. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk berpartisipasi sebagai responden dengan mengisi kuesioner penelitian terlampir.

Jawaban dari Bapak/ Ibu/ Saudara tidak akan berpengaruh dengan kinerja pada instansi, atas bantuan dan kerjasama Bapak/ Ibu/ Saudara, saya ucapkan banyak terima kasih dan mohon maaf atas segala kekurangan yang ada.

Simeulue, Maret 2015
Hormat saya
Peneliti,

Lyly Yani, SE

PETUNJUK ANGKET

No Responden:

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
KEKAYAAN DAERAH KAB. SIMEULUE**

1. PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan cermat, jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada empat alternatif jawaban, yaitu :

Sangat Baik (SB)	= 4
Baik (B)	= 3
Kurang Baik (KB)	= 2
Tidak Baik (TB)	= 1

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN :

- a. Usia : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- c. Pendidikan :
- d. Masa Kerja :

No.	Pernyataan Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Alternatif Jawaban			
		SB	B	KB	TB
		4	3	2	1
I.A.	Penentuan Kebutuhan (X1.1)				
1	Memahami lingkungan organisasi dibutuhkan sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan				
2	Mengidentifikasi strategi organisasi dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan				
3	Sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan harus menganalisis tugas-tugas dalam organisasi (tupoksi) setiap pegawai				
4	Memahami kondisi pegawai perlu sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan				

No	Pernyataan Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Alternatif Jawaban			
		SB	B	KB	TB
		4	3	2	1
I.B.	Tujuan Pelatihan (X1.2)				
5	Pendidikan dan pelatihan adalah untuk menambah keahlian pegawai				
6	Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan (kompetensi) pegawai				
7	Pendidikan dan pelatihan dapat mengubah sikap/perilaku aparatur yang semakin lebih baik				
8	Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kerjasama yang baik				
9	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus efisien dan efektif				
I.C.	Isi Program Pelatihan (X1.3)				
10	Program pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai				
11	Isi atau materi program pendidikan dan pelatihan harus dapat mendorong keinginan belajar setiap peserta pelatihan				
12	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara terkoordinasi.				
13	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan tersedianya tenaga pengajar yang terlatih				
14	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus berkesinambungan sesuai dengan konteks perkembangan jaman				
I.D.	Prinsip Belajar Mengajar (X1.4)				
15	Setiap peserta pendidikan dan pelatihan harus mampu mendorong partisipasi peserta				
16	Sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan tes dan evaluasi				
17	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus berhubungan dengan tugas				
18	Para instruktur (pelatih) mampu memindahkan pengetahuannya kepada setiap peserta				
19	Umpan balik pendidikan dan pelatihan harus bermanfaat dalam bekerja				

No.	Pernyataan Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Alternatif Jawaban			
		SB	B	KB	TB
		4	3	2	1
II	Kinerja Pegawai (Y)				
II.a.	Kualitas Kerja (Y1.1)				
20	Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan kemampuan mental dalam bekerja				
21	Kecekatan sangat dibutuhkan dalam bekerja				
22	Kekuatan fisik merupakan keharusan agar berkinerja tinggi				
23	Implementasi bakat dalam bekerja akan mendorong semangat kerja				
24	Untuk meningkatkan kinerja harus dapat menggunakan peralatan kerja				
25	Bekerjasama sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai				
II.b.	Kuantitas Kerja (Y1.2)				
26	Kinerja yang tinggi terlihat dari hasil kerja yang telah dicapai				
27	Kinerja yang tinggi terlihat dari kecepatan penyelesaian pekerjaan				
28	Tingkat kesalahan yang dibuat dalam bekerja relatif kecil menunjukkan kinerja tinggi				
29	Penetapan target penyelesaian pekerjaan menunjukkan kinerja tinggi				
30	Kehadiran pegawai setiap hari kerja dapat meningkatkan kinerja				
31	Ketepatan waktu dalam bekerja pegawai dapat meningkatkan kinerja				

Lampiran 2																				
Uji Validitas dan Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan																				
No. Res	Item Kuisisioner																			Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	70
2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	55
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	60
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	66
5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	68
6	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	48
7	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	62
8	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	65
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	59
10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	64
11	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	57
12	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	64
13	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	61
14	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	70
15	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	62
16	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	65
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
18	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	67
19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	60
20	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	63
21	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	66
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	70
23	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	70
24	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	69
25	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	68
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	74
27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	59
28	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	70
29	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	67
30	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	68

Lampiran 2													
Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai													
No.Res	Item Kuisisioner												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	40
2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	44
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	45
4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	30
5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	42
6	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	42
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	40
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	41
11	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	38
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	38
15	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	42
16	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	39
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
18	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	40
19	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	40
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
21	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	46
22	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	44
23	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	43
24	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	44
25	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	45
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	39
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
29	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	45
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

Lampiran 2																				
DATA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																				
No. Res	Item Kuisloner																			Jumlah Total X
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	77
2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	77
3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	65
4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	70
5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	76
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	69
7	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	76
8	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	68
9	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	75
10	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	71
11	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	82
12	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	79
13	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	66
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	69
15	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	76
16	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	77
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
18	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	80
19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	68
20	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	74
21	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	75
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	82
23	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	81
24	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	80
25	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	78
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	86
27	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	79
28	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	63
29	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	72
30	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	81
31	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	64
32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	68
33	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	76
34	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	78
35	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	64
36	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	71
37	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	76
38	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	69
39	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	74
40	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
41	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	77
42	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	71
43	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	77
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
45	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	80
46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	68
47	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	74
48	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	75
49	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	82
50	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	81
51	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	80
52	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	78
53	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	86

				Total Xi
4	4	4	3	15
4	4	4	3	15
3	3	2	2	10
4	3	4	3	14
3	4	3	4	14
4	3	3	3	13
4	3	4	3	14
3	3	3	3	12
4	3	4	3	14
4	3	3	3	13
4	4	4	3	15
4	3	4	4	15
4	3	3	3	13
3	3	4	3	13
4	4	4	3	15
4	3	3	3	13
3	3	3	3	12
4	3	3	3	13
4	3	3	3	13
3	4	4	3	14
3	4	3	4	14
3	3	4	3	13
4	4	4	3	15
4	4	4	3	15
3	3	2	2	10
4	3	4	3	14
3	4	3	4	14
4	3	3	3	13
4	3	4	3	14
3	3	3	3	12
4	3	4	3	14
4	3	3	3	13
4	4	4	3	15
4	3	4	4	15
4	3	3	3	13
3	3	4	3	13
4	4	4	3	15
4	3	3	3	13
3	3	3	3	12
4	3	3	3	13
3	4	4	3	14
3	4	3	4	14
3	3	4	3	13
3	3	3	4	13
3	4	4	4	15
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	3	4	3	14
3	4	3	3	13
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
3	4	3	4	14
4	3	4	3	14
3	4	3	4	14

					Total X2
3	4	3	4	4	18
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
3	4	3	4	4	18
4	3	3	4	4	18
3	3	2	3	3	14
3	3	2	4	3	15
4	4	3	3	4	18
3	3	3	4	3	16
4	3	3	4	3	17
3	3	4	3	3	16
4	4	3	4	3	18
3	3	3	4	3	16
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	15
4	3	4	3	3	17
3	4	3	3	4	17
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
3	4	3	4	4	18
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
4	3	3	4	3	17
3	3	4	3	3	16
4	4	3	4	3	18
3	3	3	4	3	16
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	15
4	3	4	3	3	17
3	4	3	3	4	17
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
3	4	3	4	4	18
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20

					Total X3
4	3	4	3	4	18
3	2	4	3	3	15
3	3	3	3	4	16
4	3	4	4	4	19
3	3	4	4	4	18
3	2	3	3	2	13
3	2	4	3	4	16
4	3	3	4	3	17
3	3	4	3	3	16
3	3	4	3	4	17
3	4	3	3	3	16
4	3	4	3	4	18
3	3	4	3	3	16
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	4	16
3	4	3	3	3	16
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	3	4	4	3	18
3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	3	17
4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	4	18
3	2	4	3	3	15
3	3	3	3	4	16
4	3	4	4	4	19
3	3	4	4	4	18
3	2	3	3	2	13
3	2	4	3	4	16
4	3	3	4	3	17
3	3	4	3	3	16
3	3	4	3	4	17
3	4	3	3	3	16
4	3	4	3	4	18
3	3	4	3	3	16
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	4	16
3	4	3	3	3	16
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19

					Total X4
3	4	3	3	4	17
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
3	4	3	4	4	18
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
4	3	3	4	3	17
3	3	4	3	3	16
4	4	3	4	3	18
3	3	3	4	3	16
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	4	16
3	4	3	3	3	16
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	3	4	4	3	18
3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	3	17
4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	4	18
3	3	3	4	3	16
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	4	16
3	4	3	3	3	16
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	3	4	4	3	18
3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	3	17
4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	4	18

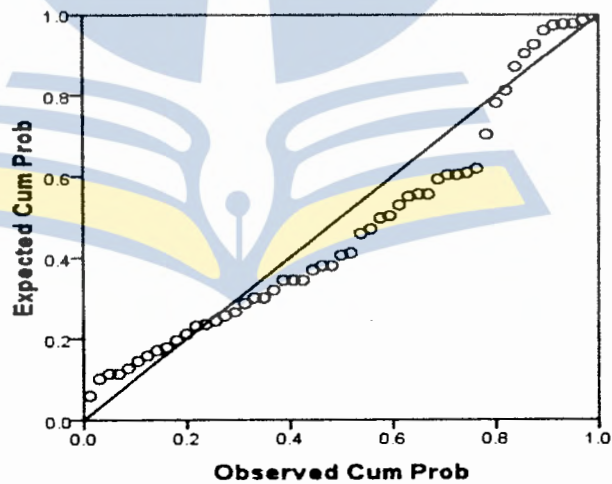
Lampiran 2													
DATA KINERJA PEGAWAI													
No. Res	Item Kuisisioner												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	y
1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	26
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26
3	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	21
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
6	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	16
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	23
8	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	22
9	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	22
10	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	19
11	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	19
12	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	17
13	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	16
14	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	24
15	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26
16	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
17	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	21
18	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	21
19	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	20
20	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26
21	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	16
22	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	24
23	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26
24	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	21
25	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	23
26	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
27	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	16
28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
29	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	21
30	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	21
31	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	20
32	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26
33	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	16
34	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	25
35	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26
36	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	21
37	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	23
38	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
39	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	16
40	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
41	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	21
42	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	21
43	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	20
44	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26
45	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	16
46	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	26
47	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26
48	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	21
49	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	23
50	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
51	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	16
52	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
53	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26

HASIL ANALISIS DATA**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.82757510
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.095
	Negative	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		1.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.231
a. Test distribution is Normal.		

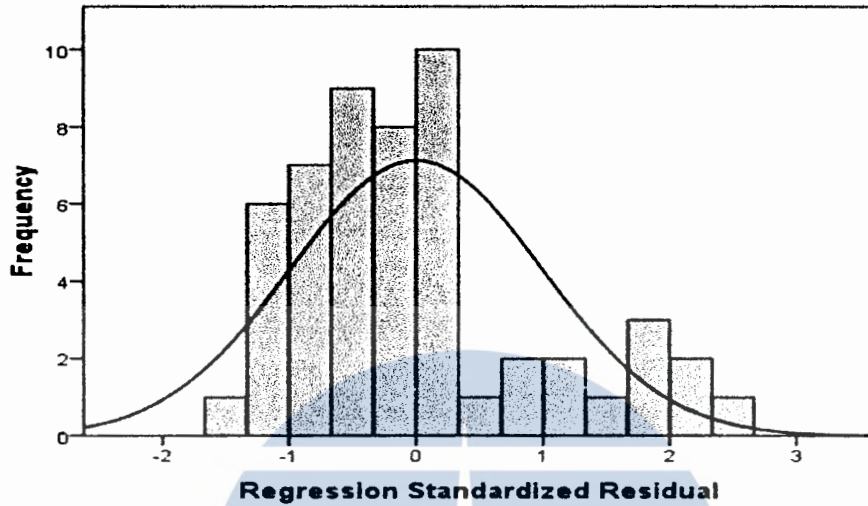
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Histogram

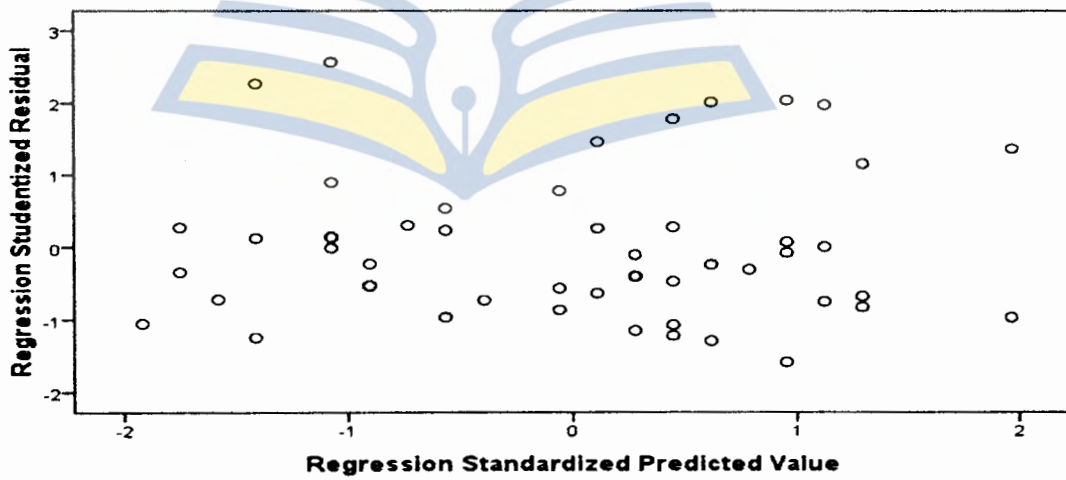
Dependent Variable: Kinerja



Mean = -1.05E-15
Std. Dev. = 0.99
N = 53

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.145	11.766		1.712	.093		
	Diklat	.455	.158	.374	2.881	.006	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.374 ^a	.140	.123	6.74105	.848

a. Predictors: (Constant), Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.380	9.068		-1.696	.096
	X1	.618	.344	.222	1.796	.079
	X2	.623	.263	.293	2.372	.022
	X3	.629	.273	.286	2.308	.025
	X4	.430	.290	.183	1.482	.145

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.272	.211	3.14509

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.316	4	44.329	4.481	.004 ^a
	Residual	474.798	48	9.892		
	Total	652.113	52			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298



UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Banda Aceh

Jl. Pendidikan/Bahagia, Punge Blang Cut, Banda Aceh 23234

Telepon : 0651-44749, 44750, Faksimile : 0651-44757

Laman : ut-bandaaceh@ut.ac.id

Nomor : (20) /UN31.22/LL/2015
Lamp. : -
Perihal : Permintaan Izin Penelitian

Yth. Kepala DPKKD Kab.Simeulue

Kami informasikan bahwa mahasiswa kami :

Nama : Lyly Yani, SE

NIM : 500012784

Program studi : Magister Administrasi Publik (MAP)

Alamat : Desa Air Dingin Sinabang Kupaten Simeulue

akan melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan studinya.

Sehubungan dengan itu, kami mohon dengan hormat Bapak berkenan memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian :

Topik penelitian : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue

Tempat : DPKKD Kab.Simeulue

Waktu : 23 Maret s.d. 16 April 2015

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan perkenan Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 18 Maret 2015

Kepala,

Drs. Enang Rusyana, M.Pd

NIP. 19631021 198803 1 003



42345.pdf

PEMERINTAH KABUPATEN SIMEULUE
BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK & PERLINDUNGAN MASYARAKAT
(BADAN KESBANGPOL DAN LINMAS)
Jl. Bonol Desa Air Dingin Telp. (0650) 8001029 Fax. (0650) 8001029
S I N A B A N G

Kode Pos 2389

REKOMENDASI

Nomor : 070/057/2015

- a. Dasar : Surat Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ - UT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh Nomor : 1201/UN31.22/LL/2015 tanggal 18 Maret 2015 tentang Permintaan Izin Penelitian.
- b. Menimbang : Bahwa untuk tertib administrasi dan pengendalian pelaksanaan penelitian dan pengembangan dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Simeulue perlu dikeluarkan Rekomendasi Penelitian.
- c. Mengingat : a. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintah Daerah.
b. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang pedoman penerbitan Rekomendasi Penelitian.
c. Qanun Kabupaten Simeulue Nomor 8 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi di Tata Kerja Lembaga Teknis.
- d. Memperhatikan : Permintaan Izin Penelitian Ybs.

Dengan ini memberikan rekomendasi / izin untuk melakukan penelitian kepada :

Nama/NIM : Lyly Yami, SE/500012784
Alamat : Desa Suka Karya Kecamatan Simeulue Timur Kabupaten Simeulue
Pekerjaan : Mahasiswa pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ – UT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh
Program Studi : Magister Administrasi Publik (M.AP)
Topik Penelitian : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Simeulue
Tempat : DPKKD Kabupaten Simeulue
Lama Penelitian : 25 (dua puluh lima) hari
Tanggal : 23 Maret s/d 16 April 2015
Penanggung Jawab : Drs. Enang Rusyana, M.Pd
Maksud Tujuan : Untuk Izin Penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue.

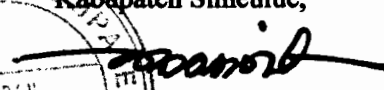
Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan harus sesuai dengan Proposal penelitian atau sesuai dengan Topik Penelitian.
2. Penelitian harus mentaati ketentuan peraturan perundang – undangan, norma – norma, adat istiadat yang berlaku ditempat penelitian.
3. Tidak melakukan penelitian yang dapat menimbulkan keresahan dalam masyarakat, disintegrasi bangsa atau ketentuan NKRI.
4. Apabila masa berlaku rekomendasi sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, maka dapat mengajukan surat perpanjangan dengan menyatakan laporan hasil kegiatan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.
5. Surat izin ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan – ketentuan seperti tersebut diatas.
6. Setelah selesai mengadakan kegiatan agar memberikan laporan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Kabupaten Simeulue.

Dikeluarkan : Sinabang

Pada Tanggal : 09 April 2015

& Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas
Kabupaten Simeulue,


MOHD. ARIEF, SH
Pembina
NIP. 19660210 198911 1 001



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERIMBANGAN KEUANGAN

42345.pdf

GEDUNG RADIUS PRAWIRO LANTAI 9, JALAN DR. WAHIDIN NOMOR 1, JAKARTA 10710
TELEPON (021) 3509442; FAKSIMILE (021) 3509443; SITUS www.djpk.depkeu.go.id

Nomor : S-363/PK/2014
Sifat : Sangat Segera
Hal : Penyampaian APBD Tahun 2015

19 Desember 2014

Yth. Gubernur, Bupati, dan Walikota
di seluruh Indonesia

Sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 56 Tahun 2005 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 65 Tahun 2010 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) dan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 04/PMK.07/2011 tentang Tata Cara Penyampaian Informasi Keuangan Daerah, disebutkan bahwa Pemda menyampaikan Informasi Keuangan Daerah (IKD) berupa Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) kepada Menteri Keuangan c.q. Dirjen Perimbangan Keuangan paling lambat tanggal 31 Januari tahun anggaran berjalan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, diminta kerja sama Saudara untuk menyampaikan APBD Tahun 2015 dalam bentuk sebagai berikut:

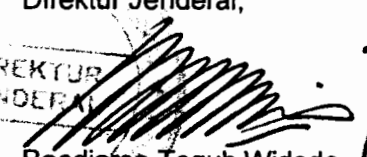
1. **Softcopy** sesuai dengan format pada lampiran Surat Edaran Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan Nomor SE-03/PK/2011 tentang Tata Cara Penyampaian Informasi Keuangan Daerah melalui Sistem Komunikasi dan Manajemen Data Nasional SIKD (Komandan SIKD) dan disampaikan melalui alamat <http://komandansikd.djpk.depkeu.go.id/>
2. **Hardcopy** yang terdiri atas:
 - a. salinan batang tubuh Peraturan Daerah tentang APBD Tahun 2015;
 - b. salinan batang tubuh Peraturan Kepala Daerah tentang Penjabaran APBD Tahun 2015;
 - c. lampiran I Perda tentang APBD Tahun 2015;
 - d. data APBD Tahun 2015 sesuai dengan format dalam lampiran II PMK Nomor 04/PMK.07/2011; serta
 - e. salinan Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang Hasil Evaluasi Rancangan Perda tentang APBD Tahun 2015 dan Rancangan Peraturan Gubernur tentang Penjabaran APBD Tahun 2015 bagi provinsi, dan salinan Keputusan Gubernur tentang Hasil Evaluasi Rancangan Perda tentang APBD Tahun 2015 dan Rancangan Peraturan Bupati/Walikota tentang Penjabaran APBD Tahun 2015 bagi kabupaten/kota.

Dokumen sebagaimana dimaksud pada butir 2 disampaikan kepada:

Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan
c.q. Direktur Evaluasi Pendanaan dan Informasi Keuangan Daerah
Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan
Kementerian Keuangan Republik Indonesia
Gedung Radius Prawiro Lantai 8, Jalan Dr. Wahidin Nomor 1
Jakarta Pusat 10710

Untuk dapat diperhatikan lebih lanjut, dokumen yang tidak disampaikan dalam format yang telah ditentukan **tidak akan diterima**. Dapat disampaikan pula bahwa sesuai dengan pasal 17 PP Nomor 65 Tahun 2010, apabila Saudara tidak menyampaikan data dimaksud sesuai batas waktu yang ditentukan, daerah yang Saudara pimpin dapat dikenakan sanksi berupa penundaan penyaluran Dana Perimbangan.

Demikian disampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Direktur Jenderal,

Boedjarto Teguh Widodo
NIP. 19580823 198210 1 001



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERIMBANGAN KEUANGAN

GEDUNG RADIUS PRAWIRO LANTAI 9, JALAN DR. WAHIDIN NOMOR 1, JAKARTA 10710
TELEPON (021) 3459442; FAKSIMILE (021) 3459443; SITUS www.djpk.depkeu.go.id

Nomor : S-281 /PK/2014
Sifat : Segera
Hal : Permintaan Data Perubahan APBD Tahun 2014

30 September 2014

Yth. Gubernur, Bupati, dan Walikota
di seluruh Indonesia

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2010 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 04/PMK.07/2011 tentang Tata Cara Penyampaian Informasi Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah berkewajiban menyampaikan Perubahan APBD Tahun berjalan kepada Menteri Keuangan c.q. Dirjen Perimbangan Keuangan paling lambat 30 hari setelah ditetapkan Perda tentang Perubahan APBD Tahun berjalan.

Berkenaan dengan hal tersebut, Pemerintah Daerah agar menyampaikan Perubahan APBD Tahun 2014, dalam bentuk:

- a. *Softcopy* sesuai dengan format pada lampiran Surat Edaran Dirjen Perimbangan Keuangan Nomor SE-03/PK/2011 tentang Tata Cara Penyampaian Informasi Keuangan Daerah melalui Komunikasi dan Manajemen Data Nasional (KOMANDAN) SIKD, dan diunggah melalui situs <http://www.djpk.kemenkeu.go.id/> (*banner* KOMANDAN SIKD).
- b. *Hardcopy* yang terdiri atas:
 - 1) salinan batang tubuh Peraturan Daerah tentang Perubahan APBD Tahun 2104,
 - 2) salinan batang tubuh Peraturan Kepala Daerah tentang Penjabaran Perubahan APBD Tahun 2104,
 - 3) salinan Lampiran I Peraturan Daerah tentang Perubahan APBD Tahun 2104,
 - 4) data APBD Tahun 2014 sesuai dengan format dalam Lampiran II PMK Nomor 04/PMK.07/2011, serta
 - 5) salinan Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang Hasil Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan APBD Tahun 2014 dan Rancangan Peraturan Gubernur tentang Penjabaran Perubahan APBD Tahun 2014 bagi daerah provinsi, dan salinan Keputusan Gubernur tentang Hasil Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan APBD Tahun 2014 dan Rancangan Peraturan Bupati/Walikota tentang Penjabaran Perubahan APBD Tahun 2014 bagi daerah kabupaten/kota.

Dokumen sebagaimana tersebut pada butir 2 ditandatangani oleh Kepala Daerah dan dialamatkan kepada:

Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan
c.q. Direktur Evaluasi Pendanaan dan Informasi Keuangan Daerah
Kementerian Keuangan Republik Indonesia
Gedung Radius Prawiro Lantai 8, Jalan Dr. Wahidin No. 1
Jakarta Pusat 10710

Dokumen yang tidak disampaikan dalam format yang telah ditentukan tidak akan diterima.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Jenderal,
Direktur Evaluasi Pendanaan
dan Informasi Keuangan Daerah

Adjianto
NIP 19580323 198703 1 001