

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DINAS PENDIDIKAN KOTA
GUNUNGSITOLI**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

MEI INGATAN LAOLI

NIM. 500014058

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2015

ABSTRAK

Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli

MEI INGATAN LAOLI
meingatanlaolee@gmail.com

Universitas Terbuka

Pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kinerja adalah hasil kerja dari sebuah pekerjaan yang telah pegawai lakukan dari suatu fungsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau kontribusi mereka pada organisasi pada suatu periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, terdiri 30 orang dijadikan sebagai uji validitas dan reliabilitas dan 30 orang sampel. Karena populasinya hanya 60 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus. Alat analisis adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli pada alpha 5%. Demikian juga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli pada alpha 5%. Nilai R^2 sebesar 0,772 menunjukkan bahwa variasi dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel pendidikan dan pelatihan dan variabel lingkungan kerja sebesar 77,2 %. Sedangkan sisanya sebesar 22,8 % dijelaskan oleh variasi variabel lainnya yang tidak diteliti atau tidak masuk dalam model regresi ini. Implikasinya bagi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli adalah dengan para pegawai yang ada di dalamnya mengikuti pendidikan dan pelatihan maka kinerja mereka semakin meningkat. Demikian juga Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli harus menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai di dalamnya akan semakin giat dalam meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci: *Pendidikan dan Pelatihan, lingkungan Kerja Serta Kinerja*

ABSTRACT

Analysis of Effect of Environmental Education and Training And Job
Performance Against Civil Service Office of Education

Gunungsitoli city

MEI INGATAN LAOLI
meingatanlaolee@gmail.com

Universitas Terbuka

Education and job training is something that can be determined in conjunction with the expertise and knowledge based on actual activities carried out on the job. The work environment is everything that is around the workers who can influence him in performing the tasks assigned. Performance is the work of a work that has been done from an employee whose job functions have been assigned by the organization or their contribution to the organization over a period of time set by the organization to achieve the goals of the organization.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of education and training and working environment on the performance of the Civil Service Gunungsitoli City Department of Education. The population in this study of 60 people, consisting of 30 people used as a validity test and reliabilitas and 30 samples. Because the population is only 60 people, so in this study the research menggunakan census. Anaisis tool is regression.

The results showed that the education and training of positive and significant impact on the performance of the Civil Service Education Office of Gunungsitoli at alpha 5%. Likewise, the work environment positive and significant effect on the performance of the Civil Service Education Office of Gunungsitoli at alpha 5%. R-square value of 0.772 indicates that the variation of the variable performance can be explained by the variation of the variable of education and training and work environment variables by 77.2%. While the remaining 22.8% is explained by variations in other variables not examined or not included in this regression model. Implications for Gunungsitoli City Department of Education is the employees who are in it to follow the performance of education and training they have increased. Similarly Gunungsitoli City Department of Education should create a good working environment so that employees in it will be more active in improving its performance.

Keywords: Education and Training, Work environment And Performance

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli”

Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, Juni 2015
Yang Menyatakan




(MELI INGATAN LAOLI)
NIM 500014058

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Penyusun TAPM : Mei Ingatan Laoli
 NIM : 500014058
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Minggu, 04 Oktober 2015

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Dody Sukmayadi, M.Sc.Ed
 NIP. 19610727 198703 1 002

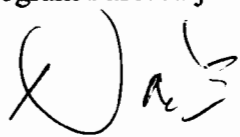

Dr. Khaira AF, SE, Ak, M, MBA, MAPPI
 NIP.19731120 20031 2 200

Penguji Ahli,

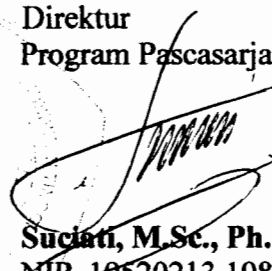

Prof. Dr. Hapzi Ali, MM
 NIP.

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
 Program Pascasarjana,


Mohamad Nasoha, SE. M.Sc.
 NIP 19781111 200501 1 001

Direktur
 Program Pascasarjana,


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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Pamulang-Tangerang Selatan
Telp. 021. 7415050, Fax 021. 7415588

PENGESAHAN

Nama : Mei Ingatan Laoli
NIM : 500014058
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 04 Oktober 2015
Waktu : 08.00 – 10.00 Wib

dan telah dinyatakan LULUS.

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji,

Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A
NIP.

Penguji Ahli,

Prof. Dr. Hapzi Ali, MM
NIP.

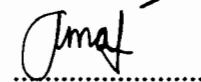
Pembimbing I,
Dr. Khaira AF, SE, Ak, M, MBA, MAPPI
NIP. 19731120 20031 2 200

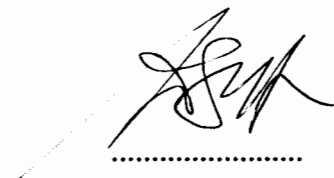
Pembimbing II,
Dr. Dody Sukmayadi, M.Sc.Ed
NIP. 19610727 198703 1 002

Tanda Tangan


.....


.....


.....


.....

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena kasih karuniaNya penulis akhirnya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul “**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN KOTA GUNUNGSITOLI.**” Penulisan TAPM ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Terbuka.

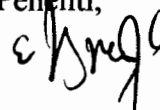
Dalam penyelesaian penulisan TAPM ini, penulis banyak mendapat bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu **Suciati, M.Sc., Ph.D.**, Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk selama penulisan TAPM ini;
2. Bapak **Drs. Amri Latif, M.Si.**, Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) Medan selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Bapak **Mohamad Nasoha, SE., M.Sc.** Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka selaku Penanggungjawab Program Studi Magister Manajemen;
4. Ibu **Dr. Khaira AF, SE, Ak, M, MBA, MAPPI**, sebagai Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti dengan penuh perhatian dan kesabaran.
5. Bapak **Dr. Dody Sukmayadi, M.Sc.Ed**, sebagai Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti dengan penuh perhatian dan kesabaran.
6. Bapak/Ibu Tutor Tatap Muka dan Tutor Online Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka, UPBJJ-UT Medan, khususnya di Kelompok Belajar (Pokjar) Gunungsitoli yang telah membekali peneliti dengan berbagai materi pendukung sejak semester pertama sampai semester terakhir;

7. Bapak **Dr. Sadieli Telaumbanua, M.Pd**, sebagai mantan Kepala Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dan **Arozato Harefa, S.Pd** selaku kepala Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk meningkatkan kompetensi akademik sekaligus memfasilitasi dan mengizinkan peneliti melakukan penelitian di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias;
8. Istri saya tercinta **Esther Zebua, AMKG, ST** yang telah memberikan dorongan dan kesempatan kepada peneliti dalam melanjutkan pendidikan hingga penyelesaian penulisan TAPM ini;
9. Kedua orang tua saya tercinta yaitu **Fanolo Laoli dan Dariati Laowo** yang telah memberi dorongan dan dukungan doa kepada peneliti
10. Abangda **Sowa, a Laoli, SE., M.Si.**, yang telah memberikan motivasi, gagasan dan ide dalam penulisan TAPM ini.
11. Kakak **Noveni Laoli, SH dan Linayanti Laoli, S.Pd**, Adek **Damai Hati Laoli, S.STP dan Ervin Rosanti Anastasya Laowo** yang telah memberikan dorongan, gagasan, dan ide kepada peneliti.
12. Rekan-rekan Kerja di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli khususnya pada Bidang PTK.
13. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan TAPM ini, semoga bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah diberikan, mendapat berkat yang tak berkesudahan dari Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Pemurah.

Peneliti menyadari bahwa penulisan TAPM ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan yang ada. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak sehingga TAPM ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan juga bagi peneliti sendiri sebagai salah satu upaya melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Akhir kata saya ucapkan terima kasih.

Gunungsitoli, Juni 2015
Peneliti,



MEI INGATAN LAOLI
NIM 500014058

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	7
1. Kinerja	7
2. Pendidikan dan Pelatihan	13
3. Lingkungan Kerja	19
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Berpikir.....	29
1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja.....	29
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	29
3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja.....	30
D. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel Penelitian	32
C. Operasionalisasi Variabel	32
D. Instrumen Penelitian	36
1. Uji Validitas.....	37
2. Perhitungan Reliabilitas.....	40
E. Tempat dan Waktu Penelitian	41
F. Prosedur Pengumpulan Data	42
G. Metode Analisis Data.....	42
1. Analisis Deskriptif.....	42
2. Analisis Inferensial	43
a. Uji Asumsi Klasik.....	43
b. Uji Linearitas	44
c. Analisis Regresi Berganda.....	45
3. Pengujian Hipotesis	46
a. Uji F (Uji Simultan).....	46
b. Uji t.....	47
c. Koefisien Determinasi	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli	51
1. Lokasi Tempat Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli	51
2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli	51
3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli	52
4. Struktural Organisasi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli	52
B. Karakteristik Responden.....	54
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
C. Distribusi Jawaban Responden.....	56
1. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan dan Pelatihan	58
2. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	62
3. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Terhadap Kinerja	66
D. Uji Asumsi Klasik	69
1. Uji Normalitas	70
2. Uji Heterokedastisitas.....	73
3. Uji Multikolinieritas	75
E. Uji Linearitas Regresi	76
F. Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
G. Hasil Pengujian Hipotesis	80
1. Hasil F (Uji Simultan)	80
2. Hasil Uji Uji t (Uji Parsial).....	81
3. Koefisien Determinasi	83
H. Pembahasan	84
1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.....	84
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli	88
3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.....	91
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran	98
 DAFTAR PUSTAKA	 99
LAMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	24
3.1	Definisi Operasional Variabel	34
3.2	Skala <i>Likert</i> Pada Teknik Pengumpulan Data	36
3.3	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusiner Pendidikan dan Pelatihan	38
3.4	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusiner Lingkungan Kerja.....	38
3.5	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusiner Kinerja	39
3.6	Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	41
3.8	Frekuensi Interval Presentase	43
4.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli	52
4.2	Struktural Organisasi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.....	52
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
4.6	Kriteria Tanggapan Responden	57
4.7	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan dan Pelatihan	58
4.8	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	62
4.9	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	66
4.10	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	71
4.11	Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser	74
4.12	Hasil Uji Multikolineritas.....	75
4.13	Pengujian Linearitas Regresi Kinerja atas Pendidikan dan Pelatihan.....	76
4.14	Pengujian Linearitas Regresi Kinerja atas Lingkungan Kerja	77
4.15	Koefisien Regresi	81
4.16	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	82
4.17	Hasil Uji t (Parsial).....	82
4.18	Hasil Identifikasi Determinan (R^2).....	83

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Berpikir	30
4.1	Grafik Uji Normalitas.....	72
4.2	Histogram Grafik Uji Normalitas.....	73
4.3	Grafik P-Plot Uji Heterokedastisitas	74



DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan Pengisian Kuesioner.....	102
2.	Kuesioner Penelitian	103
3.	Profil Responden	105
4.	Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	107
5.	Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	110
6.	Reliabilitas Instrumen Penelitian	116
7.	Tabulasi Data Responden	118
8.	Uji Frekuensi	124
9.	Uji Linearitas Variabel Penelitian	136
10.	Uji Asumsi Klasik	138
10.	Uji Regresi Berganda	142



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sudah maju pesat. Hal ini terlihat kemajuan transportasi dan alat teknologi. Perkembangan tersebut tentu akan membuat persaingan disegala bidang yang semakin ketat. Kecanggihan alat-alat teknologi harus diimbangi dengan mutu dan kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai peranan penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan sebuah organisasi. Adapun jalur pendidikan formal terdiri dari pendidikan umum dan kejuruan. Pendidikan formal berguna untuk membekali kebutuhan seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori dan logika, pengetahuan umum, kemampuan analisa serta pengembangan watak dan kepribadian.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan pada sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dan berdampak langsung pada sebuah organisasi atau instansi dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sebuah organisasi atau instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam

menjalankan usaha atau kegiatan di dalam organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan pada pegawai tersebut. Upaya dalam meningkatkan kinerja para pegawai salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan dalam instansi Pemerintah bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai dengan instansi. Permasalahan yang sering terjadi adalah masih belum dipahami manfaat tentang kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan prestasi kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli adalah instansi yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan Pemerintahan Kota di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan Kota di bidang pendidikan di Kota Gunungsitoli, dihadapkan pada tantangan yang kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapinya. Untuk mewujudkan tujuan Dinas

Pendidikan Kota yang merupakan salah satu organisasi/lembaga yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dalam masyarakat di tingkat Kota Gunungsitoli. Di lembaga inilah aktivitas para pegawai mampu berperan dalam mewujudkan satu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan pendidikan di lingkup kota.

Menurut pengamatan penulis, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam kinerja di Dinas pendidikan kota Gunungsitoli. Misalnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti, ada pegawai kurang cepat dan tepat dalam melakukan pekerjaan dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan salah satunya faktor pendidikan dan pelatihan yang jarang diikuti oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

Suatu kegiatan semestinya harus dilaksanakan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dalam sehingga pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerjanya dalam menangani tugas tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli adalah program pendidikan dan pelatihan yang ada serta yang pernah diikuti kebanyakan tidak sesuai dengan bidang atau tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Metode dalam prinsip pendidikan dan pelatihan kebanyakan monoton tidak partisipatif, peralatan pendidikan dan pelatihan juga tidak mencukupi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Fenomena

yang terjadi dalam lingkungan kerja adalah kurang kondusif dan fasilitas yang belum memadai diantaranya belum memiliki gedung sendiri, ukuran ruang kerja yang terlalu sempit, tata ruang untuk meletakkan peralatan kerja kurang teratur dengan baik sehingga pegawai kurang nyaman dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli masih kurang sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawainya, misalnya masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, masih ada pegawai yang menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, kurangnya kerjasama dengan rekan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan dan lain sebagainya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: pendidikan dan pelatihan, pimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Akan dikaji bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja.

Dari berbagai uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.”**

B. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang dikaji perlu dirumuskan secara spesifik supaya memberikan arah yang jelas. Berikut ini perumusan masalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota?
3. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum untuk menganalisis dan mengetahui analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Sedangkan tujuan khusus dalam penelitian ini untuk menganalisis, menguji, membuktikan, dan mengetahui:

1. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli?
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota?
3. Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota?

D. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini kegunaan atau manfaat yang diharapkan, antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan untuk melakukan penelitian dalam mengungkap suatu masalah yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia berupa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih pemikiran menerapkan pengembangan-pengembangan sumber daya manusianya melalui pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja para pegawai instansi pemerintah. Dengan itu, citra sebagai pelayan publik di mata masyarakat mendapat apresiasi yang baik.

3. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi yang sangat bermanfaat menyangkut penerapan dan praktek nyata manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kehidupan organisasi secara menyeluruh. Dengan penelitian ini, diharapkan timbulnya konsep-konsep pemecahan masalah melalui kajian keilmiah sekaligus dalam rangka memperkaya khasanah pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

E. Kajian Teori

I. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rachmawati (2013:16) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Iswanto (2013:5-6) kinerja adalah sebagai catatan outcomes (hasil keluaran) yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (dalam Bernadin dan Russel).

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7) menyatakan bahwa: "Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi".

Selanjutnya, menurut Sutrisno (2010:170), menyatakan bahwa kinerja adalah 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 itu, menurut Umam (2010:186), memaparkan bahwa: “kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya.”

Simamora (2007) menyatakan kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dengan baik.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari sebuah pekerjaan yang telah pegawai lakukan dari suatu fungsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau kontribusi mereka pada organisasi pada suatu periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, Steers dalam Riani (2011:100), memberikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sementara itu, menurut Mangkunegara dalam Umam (2010:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
- 2) Faktor motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.
- 3) Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c. Penilaian Kinerja

Pendekatan penilaian kinerja hendaknya mengidentifikasi standar kinerja yang terkait, mengukur kinerja, dan kemudian memberikan umpan balik pada pegawai dan departemen sumber daya manusia. Mangkuprawira (2007) menyatakan “penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut juga memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai”.

Menurut Ruky (2006) pendekatan atau cara yang bersifat individual adalah cara yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian karyawan dari pada hasil kerjanya, dimana karakteristik yang banyak dijadikan objek pengukuran adalah; kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreatifitas, kemauan bekerja, adaptasi, komitmen, motivasi, sopan santun, dan

tanggung jawab. Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja seseorang. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasi-hasil yang baik dan dapat diterima harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistim penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur. Cascio dalam Ruky (2006) menyatakan bahwa sebuah program manajemen kinerja yang efektif hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) *Relavance*, yaitu hal-hal atau faktor-faktor yang diukur adalah relavan (terkait) dengan pekerjaannya, apakah itu autputnya, prosesnya atau inputnya,
- 2) *Sensitivity* yaitu sistim yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan anantara pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi,
- 3) *Realibility* yaitu sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa menggunakan tolak ukur yang objektif, sah, dan akurat, konsisten serta stabil.
- 4) *Acceptability* yaitu sistim yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh pegawai yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya dan
- 5) *Practicality* yaitu semua instrumen, misalnya formulir yang digunakan harus mudah digunakan oleh kedua pihak, tidak rumit, mengerikan dan berbelit-belit.

Menurut Hasibuan (2007) faktor-faktor yang berperan sebagai kinerja pegawai terdiri dari:

- 1) Kuantitas kerja merupakan keseluruhan peralatan produksi maupun pekerjaan yang akan digunakan dan dilakukan.
- 2) Kualitas kerja merupakan pencapaian pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu tenaga dan biaya.

Menurut Mangkuprawira (2007) menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut juga memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai". Pada umumnya sistem penilaian yang harus banyak dilakukan pada organisasi adalah sistem penilaian dari atas ke bawah, dimana pimpinan melakukan suatu penilaian terhadap bawahan berdasarkan garis wewenangnya meskipun ini sebenarnya bersifat subjektif karena pimpinan akan melakukan suatu penilaian berdasarkan rasa suka atau tidak suka. Penilaian oleh bawahan terhadap atasan biasanya dilakukan hanya menggunakan kuisioner yang diisi oleh bawahan namun pada prakteknya tanggapan bawahan pada kuisioner tersebut kurang berpengaruh terhadap posisi atasan tersebut. Namun pada perusahaan besar yang sistem penilaiannya sudah cukup profesional, penilaian terhadap kinerja biasanya sudah cukup objektif (Wibowo, 2007).

Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi

mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2007) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai/karyawan
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut Dharma (2004) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran;
- 2) Kuantitas Pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi;
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- 4) Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu;
- 5) Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Menurut Riduwan (2009) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja (1) Kualitas kerja (terdiri dari : Penguasaan IPTEK, Memahami lingkup pekerjaan, ketepatan, ketelitian, dan keterampilan); (2) Kuantitas kerja (terdiri dari : jumlah hasil pekerjaan dan kecepatan penyelesaian pekerjaan); (3) Konsistensi pegawai (terdiri dari : selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, mengikuti instruksi atasan, hati-hati dalam bekerja dan rajin dalam bekerja); serta (4) Sikap pegawai (terdiri dari : sikap terhadap instansi dan lembaga lain dan memiliki pribadi yang tangguh).

2. Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakekat pendidikan dan pelatihan. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian

teoritis, konseptual, dan moral pegawai. Dengan kata lain para pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai pada perusahaan yang tidak memberikan kesempatan seperti itu.

Gomies (2008) menyatakan: “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”. Hal tersebut memberikan arti bahwa pelatihan merupakan sesuatu yang penting untuk diberikan kepada sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi guna menciptakan kinerja yang baik, sehingga dapat mencapai sasaran-sasaran serta kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi tersebut.

Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai baru adalah mengenal dan menguasai pekerjaannya sedangkan bagi pegawai lama untuk meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun di masa yang akan datang, meningkatkan produktivitas pegawai apabila mendapatkan promosi.

Hariandja (2007) menyatakan bahwa, “Pelatihan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai”, selanjutnya Hariandja (2007) menyatakan bahwa pelatihan secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan

seseorang terhadap suatu objek, afeksi yaitu perasaan seseorang terhadap objek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya, sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah sikap seseorang. Akan tetapi, pelatihan dapat juga secara khusus untuk mengubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja bilamana dibutuhkan.

Simamora (2007) menyatakan bahwa, “pendidikan dan pelatihan pegawai adalah sesuatu pernyataan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan”.

Kompetensi seseorang dapat berkembang atau meningkat melalui beberapa cara, seperti melalui pengalaman, belajar sendiri, pendidikan formal maupun melalui pendidikan dan pelatihan tertentu. Masing-masing pola perkembangan tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan, namun sebaiknya diperoleh melalui perpaduan dari semua cara tersebut. Dari aspek teoritis dan praktis pengembangan kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan lebih lengkap dan mendalam dari pada melewati pengalaman. Hal ini karena pada pelaksanaannya dirancang berdasarkan sistem belajar yang terstruktur yang dibimbing oleh banyak fasilitator dan penyelenggara.

Bella dalam Hasibuan (2011) menyatakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis ataupun manajerial dimana pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why* sedangkan latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*”.

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Lain halnya dengan perkembangan kompetensi yang diperoleh melalui pengalaman, dimana lebih banyak didasarkan pada kegiatan praktek langsung sebagai respon dari kebutuhan hidup.

b. Tahap-tahap pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan diberikan kepada pegawai agar terampil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Dalam pengertian umum, latihan berkaitan erat dengan pemberian bantuan kepada para pegawai, dengan maksud agar pegawai yang dilatih tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dari segi kecerdasan, pengetahuan dan keterampilan yang lebih berkualitas dan meningkat. Hal ini berarti bahwa pada dasarnya latihan dalam segala bentuknya besar sekali faedah dan menguntungkan baik bagi pegawai maupun bagi instansi (Ghozali, 2005).

Menurut Hasibuan (2011) bahwa proses atau langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan : sasaran, sarana, peserta, pelatih, pelaksanaan. Setiap pendidikan dan pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi.

Siagian (2008) menyatakan berbagai langkah perlu ditempuh dalam pendidikan dan pelatihan yaitu : a) penentuan kebutuhan, b) penentuan sasaran, c)

penetapan isi program, d) identifikasi prinsip-prinsip belajar, e) pelaksanaan program, f) identifikasi manfaat, g) penilaian pelaksanaan program.

1) Penentuan kebutuhan

Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memang ada. Penentuan kebutuhan itu harus didasarkan pada analisis yang tepat karena penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan biasanya membutuhkan dana yang cukup besar.

2) Penentuan Sasaran.

Berdasarkan analisis kebutuhan maka sasaran pendidikan dan pelatihan ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut keprilakuan.

3) Penetapan isi program.

Pada pendidikan dan pelatihan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai sesuai dengan hasil analisis kebutuhan dan sasaran yang telah dilakukan.

4) Identifikasi prinsip-prinsip belajar.

Penerapan prinsip belajar yang baik maka berlangsungnya proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan cepat, pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal yaitu, partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

5) Pelaksanaan program

Tepat tidaknya teknik mengajar yang digunakan sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti kehematan dalam pembiayaan, materi program, tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan

kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan pelatih dan prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan.

6) Identifikasi Manfaat.

Setelah program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan maka dapat diidentifikasi manfaat yang diperoleh pegawai, misalnya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan.

7) Penilaian pelaksanaan program

Pelaksanaan suatu program pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

c. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Para pegawai diharapkan akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien, bila mereka telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Sehingga tugas dan tanggung jawab bekerja dapat terlaksana dengan baik setelah menerima pendidikan dan pelatihan.

Proctor dan Thirton (Ghozali, 2005), telah memberikan suatu daftar tentang faedah nyata dari pelatihan yaitu :

- a. Menaikkan rasa puas pegawai
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidakhadiran dan tumover pegawai
- d. Memperbaiki metode dan system bekerja
- e. Menaikkan tingkat penghasilan

- f. Mengurangi biaya-biaya lembur
- g. Mengurangi keluhan-keluhan pegawai
- h. Memperbaiki komunikasi
- i. Meningkatkan pengetahuan pegawai
- j. Memperbaiki moral pegawai
- k. Menimbulkan kerja sama yang lebih baik

Pada prinsipnya latihan memang diperlukan keberadaannya, hal ini dapat dilihat dalam tujuan pelatihan dan pendidikan, menurut Mangkuprawira (2007) menyatakan bahwa, “ tujuan utama setiap pelatihan ialah agar pegawai yang mengikutinya dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien dan dapat menambah pengetahuan serta lebih memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.”

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sihombing (2005) menyatakan lingkungan kerja adalah faktor faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik, dimana lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruangan kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang kurang jelas.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain (Nawawi, 2005).

Simamora (2007) menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya di dalam pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek yang luas, tidak hanya meliputi aspek tempat pegawai atau karyawan melaksanakan pekerjaannya tetapi juga aspek sarana dan prasarana yang mendukung pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya seperti peralatan dan pekerjaan yang mendukung. Lingkungan kerja di dalam organisasi mutlak untuk diperhatikan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Fokus perhatian pada metode ini adalah manusiannya atau karakteristik yang harus dipenuhi pegawai agar mereka mampu atau akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan tepat, benar dan sempurna sehingga akhirnya mempunyai prestasi yang bagus.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan/pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Menurut Sihombing (2005) menyatakan bahwa di dalam meningkatkan semangat kerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan tempat kerja yang harus mendukung seperti teknologi dan peralatan kerja, kualitas lingkungan fisik, dan kebersihan adalah unsur yang harus didaya gunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai dapat berjalan dengan baik maka pimpinan hendaknya memperhatikan kebutuhan tenaga kerja terhadap lingkungan kerja yang selaras. Dengan diketahuinya faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, maka pimpinan harus menjaga hal tersebut menjadi seimbang agar terbina kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Robbins (2008) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah : a) suhu, b) kebisingan, c) penerangan, d) mutu udara, e) ukuran ruangan, f) pengaturan ruangan kerja, dan g) privasi.

a) Suhu

Untuk memaksimalkan kinerja adalah penting bagi karyawan bekerja disuatu lingkungan suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang yang dapat diterima setiap individu. Oleh karena itu sistim pendingin seperti AC, kipas angin dan ventilasi sangat penting bagi pegawai.

b) Kebisingan

Efek dari suara-suara yang tidak konstan (tidak dapat diramalkan) cenderung mengganggu kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dan memusatkan perhatian sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Kenyamanan kantor mempunyai tingkat kebisingan berkisar dari rendah sampai sedang dan organisasi hendaknya mempertimbangkan untuk memasang bahan kedap suara seperti : langit-langit, karpet, dan tirai yang dapat menyerap bunyi.

c) Penerangan

Untuk tugas-tugas yang sulit dan pekerjaan yang membutuhkan tingkat kecermatan yang tinggi sangat membutuhkan intensitas cahaya yang tepat. Hal ini

disebabkan melakukan aktifitas di dalam intensitas cahaya yang buruk dapat membuat mata tegang dan sakit. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan sistim penerangan yang baik.

d) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak dapat disangkal bahwa menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan kesehatan pribadi. Sejauh ini polutan ditemukan dalam konsentrasi yang tinggi dilingkungan kerja disbanding dimasyarakat pada umumnya, karyawan dapat menhhdapi resiko kesehatan pribadi yang serius dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Ini menjadi alasan bagi organisasi untuk memasang alat penyaring udara, meletakkan tumbuhan hijau pada ruangan dan kecenderungan ke arah tempat kerja yang bebas rokok.

e) Ukuran Ruangan

Ukuran ruangan selayaknya disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan tugastugas yang diembanyan tidak terlampau sempit dan tidak terlalu luas. Sehingga karyawan dapat bergerak dengan leluasa dan hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun fakta dilapangan bahwa status merupakan penentu ruang yang paling penting.

f) Pengaturan ruangan kerja

Kalau ukuran merujuk pada pengukuran besarnya ruangan per karyawan, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fsilitas, misalya: penempatan meja, kursi, komputer, telpon dan lain-lain. Penempatan fasilitas yang baik dengan karyawan dapat memudahkan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

g) Privasi

Banyak pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka namun banyak juga karyawan menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja. Privasi pada dasarnya membatasi gangguan yang terutama sangat meyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas yang rumit. Oleh karena itu pimpinan harus tanggap terhadap kebutuhan privasi karyawannya.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah:

1. Lingkungan fisik yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai antara lain tempat kerja/gedung, kursi meja dan sarana prasarana lainnya.
2. Lingkungan umum yaitu: penerangan/cahaya di tempat kerja, suhu udara, kelembaban tempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang, musik dan keamanan.
3. Lingkungan non fisik yaitu: hubungan kerja dengan atasan, hubungan sesama kerja.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, sudah ada beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan judul peneliti. Berikut ini hasil peneliti terdahulu.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Ginting (2005)	Pengaruh gaji, Pendidikan dan Pelatihan serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PD Pasar Medan	X1: gaji X2: pendidikan dan pelatihan X3: lingkungan kerja Y: Kinerja	Regresi berganda	Menunjukkan bahwa gaji, pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja
Muhammad Faisal Dalimunthe (2012)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Narasindo Mitra Perdana Medan	X1: Pendidikan X2 : Pelatihan Y : Kinerja	Regresi Sederhana	Menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja
Sugiyono (2005)	Pengaruh pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru	X1: Pendidikan pelatihan X2: Motivasi Kerja X3: Lingkungan kerja Y: Kinerja Guru	Regresi berganda	Menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
E. Erman Soejaya (2013)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja	X1: pendidikan dan pelatihan X2: Budaya organisasi X3: Disiplin kerja	Regresi berganda	Menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
Diana Khairani Sofyan (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA	X1: Lingkungan Kerja Y: Kinerja	Regresi Sederhana	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Verra Nitta Turere (2013)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian Kalasey	X1: Pendidikan X2: Pelatihan Y: Kinerja	Regresi Berganda	Menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja
Vonai Chirasha (2013)	Management of Discipline for good Performance	X1: training Y : performance	Regresi Sederhana	The study in hand faces the limitations as there are no adequate indications to correlate directly the relationship between training and employee performance. Hence, there is a need for conducting an empirical research in future to test the proposition discussed in the study
Debra L. Truitt (2011).	The Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency	X1: Training X2: Development Y : Performance	Regresi Berganda	In this study, 86.8% of those who had updated training had the most positive attitudes toward training ($\gamma = .293, p < .05$).
Raja Abdul Ghafoor Khan, Furqan Ahmed Khan and Muhammad Aslam Kha (2011)	Impact of Training and Development on Organizational Performance.	X1: Training X2: Development Y : Performance	Regresi Berganda	results show that Training and Development, On the Job Training, Training Design and Delivery style have significant affect on Organizational Performance and all these have positively affect the Orga nizational Performance

Amir Elnaga and Amen Imran. 2013	The Effect of Training on Employee Performance	X1: Training Y : Performance	Regresi Sederhana	The study in hand provides brief overview of the literature about training effectiveness and how it contributes in enhancing the employee performance and ultimately concludes along with recommendation to give directions for future research by applying different level of analysis on exploring the impact of training practices on employee performance
Mohammed Rejaul Kariml et. all. (2012	Significance of Training and for Employee Effectiveness	Post Training Evaluation X1: Training X2 : Post Training Y : Effectiveness	Regresi Berganda	The main purpose of this study is to find the answer of how training refers to the acquisitions of knowledge, skill and attitudes. The paper also facilitates the organization to better understand the necessity of post training evaluation leading to effective employee engagement in designing improved training programs to seize the present and future training opportunities

Selanjutnya hasil penelitian terdahulu yang dikutip dari jurnal internasional dapat disajikan pada uraian berikut.

Vonai Chirasha (2013). *Management of Discipline for good Performance : A theoretical perspectiv. Online Journal of Social Sciences Research.* Vol. 2. Juli 2013. <http://onlineresearchjournals.org/JSS/pdf/2013/jul/Chirasha.pdf>. Hasil penelitian menunjukkan *The study in hand faces the limitations as there are no adequate indications to correlate directly the relationship between training and employee performance. Hence, there is a need for conducting an empirical research in future to test the proposition discussed in the study.*

Debra L. Truitt (2011). *The Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency. Sage Journals* <http://sgo.sagepub.com/content/1/3/2158244011433338>. Hasil penelitian : In this study, 86.8% of those who had updated training had the most positive attitudes toward training ($\gamma = .293, p < .05$).

Raja Abdul Ghafoor Khan, Furqan Ahmed Khan and Muhammad Aslam Kha (2011). *Impact of Training and Development on Organizational Performance. Global Journal of Management and Business Research Volume 11 Issue 7 Version 1.0 July 2011.* https://globaljournals.org/GJM BR_Volume11/8-Impact-of-Training-and-Development-on-Organizational-Performance.pdf

Hasil penelitian menunjukkan *results show that Training and Development, On the Job Training, Training Design and Delivery style have significant affect on Organizational Performance and all these have positively affect the Organizational Performance. It means it increases the overall organizational*

performance. We also prove our Hypothesis through empirical data. However, results are strongly based on the literature review.

Amir Elnaga and Amen Imran. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance European, Journal of Business and Management. Vol.5, No.4, 2013. <http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/517/137>.* Hasil penelitian

menunjukkan *The study in hand provides brief overview of the literature about training effectiveness and how it contributes in enhancing the employee performance and ultimately concludes along with recommendation to give directions for future research by applying different level of analysis on exploring the impact of training practices on employee performance.*

Mohammed Rejaul KarimI et. all. (2012) *Significance of Training and Post Training Evaluation for Employee Effectiveness: An Empirical Study on Sainsbury's Supermarket Ltd, UK. International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 18; 2012. Published by Canadian Center of Science and Education*<http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=24&ved=0CDkQFjADOBQ&url=http%3A%2F%2Fwww.ccsenet.org%2Fjournal>

Hasil penelitian menunjukkan *The main purpose of this study is to find the answer of how training refers to the acquisitions of knowledge, skill and attitudes. The paper also facilitates the organization to better understand the necessity of post training evaluation leading to effective employee engagement in designing improved training programs to seize the present and future training opportunities.*

G. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasibuan (2011) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai. Dengan kata lain para pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai pada perusahaan yang tidak memberikan kesempatan seperti itu. Sehingga pegawai yang mendapat kesempatan pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Dengan demikian diduga ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Simamora (2007) menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya di dalam pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek yang luas, tidak hanya meliputi aspek tempat pegawai atau karyawan melaksanakan pekerjaannya tetapi juga aspek sarana dan prasarana yang mendukung pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya seperti peralatan dan pekerjaan yang mendukung. Dengan lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka semangat kerja pegawai tersebut akan meningkat sehingga kinerjanya akan meningkat juga.

Dengan demikian, maka diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

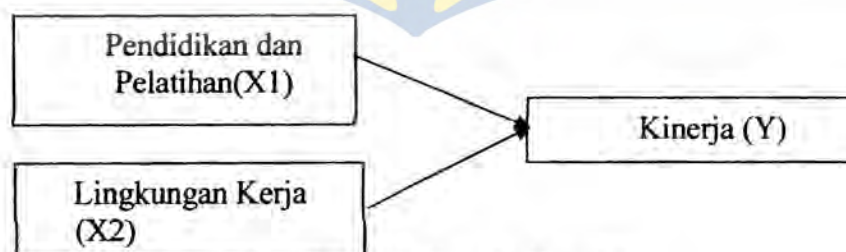
3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Untuk mencapai hal tersebut, salah satu faktornya adalah pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja.

Dengan demikian, diduga ada pengaruh pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan masalah yang ada, maka dapat dibuat suatu kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2.1. Desain Penelitian

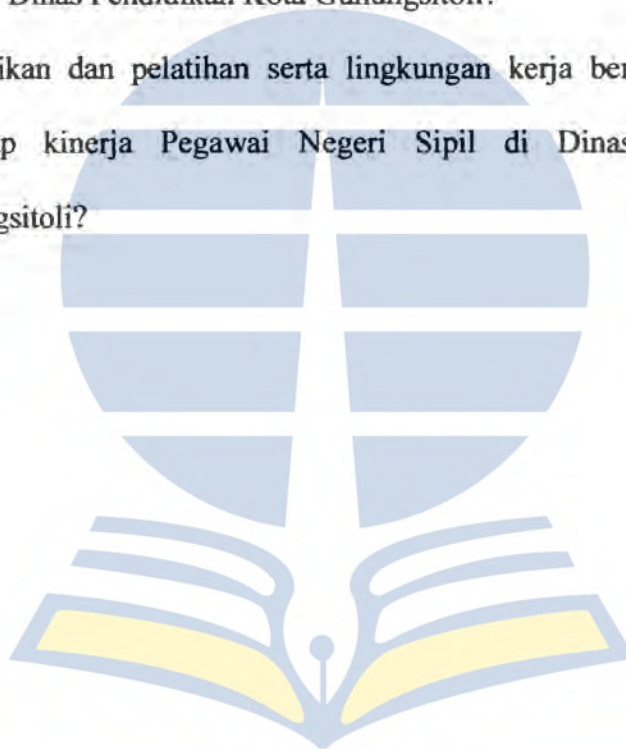
Keterangan:

- X₁ : Pendidikan dan pelatihan
- X₂ : Lingkungan Kerja
- Y : Kinerja

H. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan tentang tinjauan teoritis mengenai pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja menghasilkan suatu rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli?
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli?
3. Pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli?



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat dari suatu keadaan atau objek penelitian.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dengan jumlah 60 orang, terdiri 30 orang dijadikan sebagai uji validitas dan reliabilitas dan 30 orang sampel. Karena populasinya hanya 60 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus. Alat analisis adalah regresi berganda. Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, Arikunto (2010) menyatakan bahwa apabila jumlah anggota populasi kurang dari 100, lebih baik seluruhnya diambil sebagai sampel sehingga penelitian merupakan penelitian populasi atau sensus. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka menggunakan metode penelitian populasi atau sensus.

C. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel bebas (*Independence Variable*)

Variabel bebas merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat (Robbins, 2008). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah pendidikan dan pelatihan (X1). Pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu pernyataan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Lingkungan kerja (X2) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

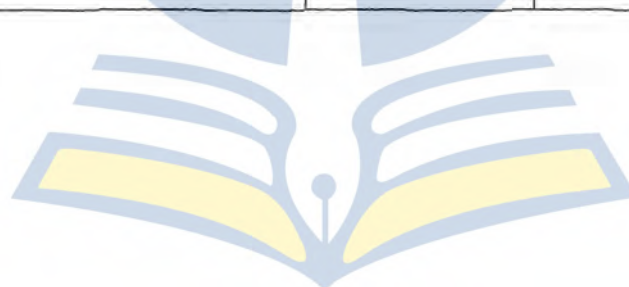
Variabel terikat merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi beberapa faktor lain (Robbins, 2008). Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli(Y).

Kinerja (Y) adalah hasil kerja dari sebuah pekerjaan yang telah pegawai lakukan dari suatu fungsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau kontribusi mereka pada organisasi pada suatu periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Pendidikan dan pelatihan	Pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu pernyataan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan	Peserta Diklat	a) lulus seleksi b) memahami persyaratan diklat c) berperan Aktif dalam mengikuti diklat	Interval
		Materi Diklat	a) Materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan b) Materi yang diberikan sesuai dengan perkembangan saat ini	Interval
		Fasilitas Diklat	a) Tersedia ruang belajar yang memadai b) tersedia peralatan alat tulis	Interval
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	Lingkungan fisik	a) Tempat kerja b) Sarana dan prasarana	Interval

		Lingkungan umum	a) penerangan ditempat kerja b) Suhu udara c) Kebisingan d) Keamanan	Interval
		Lingkungan non fisik	a) Hubungan kerja dengan atasan b) Hubungan sesama rekan kerja	Interval
Kinerja	kinerja adalah hasil kerja dari sebuah pekerjaan yang telah pegawai lakukan dari suatu fungsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau kontribusi mereka pada organisasi pada suatu periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut	Kualitas kerja	a) Penguasaan IPTEK b)Memahami lingkup pekerjaan c) ketepatan waktu d) Ketelitian	Interval
		Kuantitas kerja	a) umlah pekerjaan b) Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	Interval
		Konsistensi pegawai	a)Mengembangkan kemampuan b) Mengikuti instruksi atasan	Interval



D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan *skala Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2007).

Tabel 3.2. Skala *Likert* pada teknik pengumpulan data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KK	3
Tidak Setuju	S	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Untuk mengambil data dalam penelitian perlu divalidasi terlebih dahulu, karena Instrumen yang valid dan handal dapat menghasilkan data yang sah dan dipercaya, dengan kata lain instrumen yang valid dan reliabel dapat mengukur variabel penelitian yang hendak diukur dengan tepat. Sebelum digunakan untuk mengambil data pengujian hipotesis, semua variabel instrumen penelitian ini yaitu

dua variabel bebas dan satu variabel terikat terlebih dahulu diuji coba pada 30 orang yang tidak termasuk sampel penelitian.

1. Uji Validitas

Proses pengujian validitas instrumen dimulai dengan penyusunan item instrumen pernyataan. Pengujian validitas instrumen dilakukan beberapa tahap yaitu:

Validitas isi, dilakukan untuk mendapatkan seberapa jauh kuesioner tersebut mencerminkan keseluruhan dimensi yang dijabarkan ke dalam indikator-indikator dari instrumen penelitian berdasarkan teori-teori yang mendukungnya.

Validitas butir, Instrumen penelitian yang telah valid secara isi kemudian dilakukan validitas butir. Untuk menentukan butir yang dicari koefisien validitasnya dinyatakan valid atau tidak, dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Jika hasil perhitungan ternyata r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dianggap tidak valid (invalid/ drop), sehingga butir instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Sebelum kusioner disebarakan kepada responden penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba kusioner. Tujuannya adalah untuk melihat validitas dan reliabilitas instrumen. Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 orang reseponden yang tidak termasuk responden penelitian.

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

a. Hasil Uji Validitas Kusioner Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 3.3 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusioner Pendidkan dan Pelatihan

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,761	0,361	Valid
2	0,781	0,361	Valid
3	0,876	0,361	Valid
4	0,832	0,361	Valid
5	0,582	0,361	Valid
6	0,890	0,361	Valid
7	0,636	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah skor total seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha=0,05$ dan $N = 30$ yaitu 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai pendidikan dan pelatihan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

b. Hasil Uji Validitas Kusioner Lingkungan Kerja

Tabel.3.4 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusioner Lingkungan Kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0, 872	0,361	Valid
2	0, 720	0,361	Valid
3	0, 800	0,361	Valid
4	0, 767	0,361	Valid

5	0,443	0,361	Valid
6	0,765	0,361	Valid
7	0,732	0,361	Valid
8	0,413	0,361	Valid
9	0,694	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah skor total seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha=0,05$ dan $N = 30$ yaitu 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai Lingkungan kerja dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

c. Hasil Uji Validitas Kusioner Kinerja

Tabel 3.5 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusioner Kinerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,582	0,361	Valid
2	0,495	0,361	Valid
3	0,741	0,361	Valid
4	0,634	0,361	Valid
5	0,812	0,361	Valid
6	0,842	0,361	Valid
7	0,521	0,361	Valid
8	0,582	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah skor total seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha=0,05$ dan $N = 30$ yaitu 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai Kinerja dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

2. Perhitungan Reliabilitas

Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kehandalan suatu instrumen, dalam arti apabila instrumen tersebut digunakan untuk mengukur obyek yang sama pada kelompok subyek yang sama dalam waktu yang berbeda akan menghasilkan data yang relatif atau hampir sama.

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Dwi Priyatno, 2008:213).

Nilai koefisien *alpha* dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan diambil jika nilai hasil uji reliabilitas lebih besar dari angka kritis tabel korelasi, maka instrumen yang digunakan tersebut dinyatakan reliabel (Arikunto, 2010).

Berikut ini hasil uji reliabilitas kusioner Pendidikan dan pelatihan, Lingkungan kerja dan Kinerja.

Tabel 3.6 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai <i>Apha</i>	r_{tabel}	Reliabilitas
Pendidikan dan pelatihan	0,794	0,361	Reliabel
Lingkungan kerja	0,784	0,361	Reliabel
Kinerja	0,877	0,361	Reliabel

Pada tabel pendidikan dan pelatihan diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0,794, lebih besar dari harga r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 30$ yaitu 0,361. Hal ini berarti bahwa instrumen kusioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

Pada tabel lingkungan kerja diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0,784, lebih besar dari harga r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 30$ yaitu 0,361. Hal ini berarti bahwa instrumen kusioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

Pada tabel kinerja diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0,877, lebih besar dari harga r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 30$ yaitu 0,361. Hal ini berarti bahwa instrumen kusioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

E. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2015. Penelitian ini meliputi tiga tahap, yaitu: tahap persiapan penelitian, tahap pelaksanaan penelitian dan tahap penyelesaian penelitian.

F. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu menggunakan kusioner sedangkan data sekunder menggunakan dokumentasi dari Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penyajian data yang telah diperoleh yang berupa angka-angka atau skor yang disebut data mentah untuk memberikan informasi dan mempermudah dalam membaca serta memahami isinya.

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan interpretasi data dari setiap variabel penelitian. Melalui analisis ini, data yang dikumpulkan dapat dibaca dan memberikan makna yang berarti.

Deskripsi atau gambaran suatu data digunakan dengan menggunakan teknik persentase. Rumus persentasi yang digunakan menurut Arikunto (2000) sebagai berikut:

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

Dimana

P = Persentase

f = skor item yang dihitung

n = skor yang diharapkan (ideal)

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

Tabel 3. 8 Frekuensi Interval Persentase

Interval Presentase (%)	Kriteria
81-100	Sangat baik/sangat tinggi
61-80	Baik/tinggi
41-60	Cukup
21-40	Kurang baik/rendah
0-20	Buruk/sangat rendah

2. Analisis Inferensial

Uji inferensial digunakan untuk menguji pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) menggunakan persamaan regresi linear. Variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan regresi berganda dengan bantuan program *SPSS*.

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan yaitu:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji persyaratan data sebelum dilakukan analisis data. Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS*. Menurut Umar (2008), terdapat tiga uji asumsi sebagai berikut:

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel bersifat normal. Uji normalitas menggunakan teknik uji *kolmogorov smirnov*, dimana syarat ketentuan sebuah rangkaian data dapat dikatakan sebagai data dengan distribusi normal harus memenuhi syarat nilai $0,05 < x < 2,00$. Apabila distribusi data sudah memenuhi nilai tersebut, maka data dikatakan sebagai data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS*.

2). Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat Pola Grafis Regresi (Priyatno, 2008). Data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS*.

3). Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indenpenden. Prasyarat yang harus ji terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan program *SPSS*.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan predator mempunyai pengaruh yang linier atau tidak

terhadap variabel terikatnya. Pada analisis ini dihitung berdasarkan harga probabilitas. Jika harga p-value (signifikan) < 0.05 , maka H_a diterima atau linieritasnya, dan jika nilai p – value (signifikan) >0.05 , maka H_a ditolak atau linieritasnya tidak signifikan. Kriteria keputusan linieritas juga didasarkan atas signifikansi (dihitung lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5%, berarti linieritasnya signifikan. Untuk menghitung F dan α dengan bantuan program SPSS.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini data analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Regresi linear berganda bertujuan untuk mengestimasi nilai variabel kinerja pegawai atau dependen (Y) dari variabel prediktor atau independen yaitu pendidikan dan pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2). Untuk analisis regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS.

Persamaan regresi ganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y= kinerja

a= *constant*

b = Koefisien regresi variabel independen

X₁= pendidikan dan pelatihan

X₂= lingkungan kerja

3. Pengujian Hipotesis

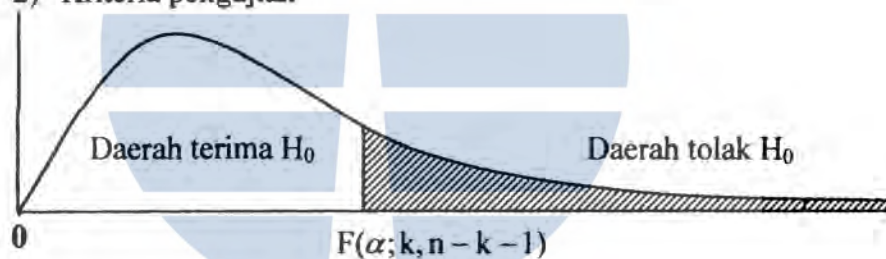
a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu uji yang dilakukan untuk mengetahui bagaimanakah kontribusi dari variabel bebas terhadap tak bebas secara bersama – sama. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai kontribusi secara bersama – sama terhadap variabel terikat.

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) serta lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

1) Penentuan level of significance 5%, dipilih $\alpha = 0,05$

2) Kriteria pengujian



H_0 diterima apabila : $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

3) Perhitungan nilai F

$$F = \frac{JKR / k}{JKG / (n - k - 1)}$$

dengan:

$$JKR = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$$

$$JKT = \sum y^2$$

$$JKG = JKT - JKR$$

Dimana :

k = jumlah variable independent

n = jumlah sampel

F = F hitung

Dalam penelitian ini, uji F dilakukan dengan bantuan program SPSS.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

Langkah-langkahnya :

1) Uji t pendidikan dan pelatihan (X_1) dengan kinerja pegawai (Y).

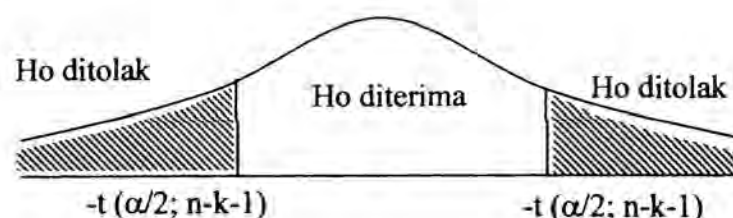
a) Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variable dependen secara terpisah.

$H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) Level of significant $\alpha = 5\%$

c) Kriteria pengujian



H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

d) Pengujian nilai t

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Sudajana (2003 : 70 - 94)}$$

$$S_{b_i} = \sqrt{\frac{S^2_{y.12}}{\sum x_{ij}^2 (1 - R_i^2)}}$$

$$S^2_{y.12} = \frac{JK(S)}{(n - k - 1)}$$

Keterangan :

S_{b_i} = galat baku koefisien b_i

$S^2_{y.12}$ = galat baku taksiran dalam populasi

R_i^2 = koefisien antara X_1 dan X_2

e) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh pendidikan dan pelatihan (X_1) dan kinerja pegawai (Y).

Pangujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Uji t lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

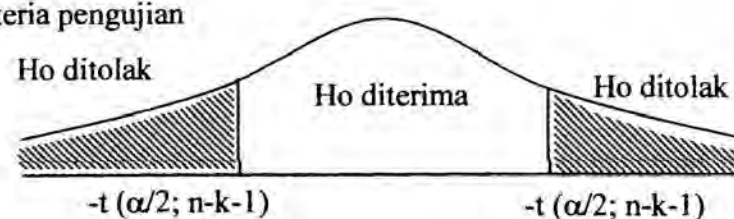
1) Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

$H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2) Level of significant $\alpha = 5\%$

3) Kriteria pengujian



H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

4) Pengujian nilai t

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Sudajana (2003 : 70 - 94)}$$

$$S_{b_i} = \frac{\sqrt{S^2_{y.12}}}{\sqrt{\sum x_y^2 (1 - R_i^2)}}$$

$$S^2_{y.12} = \frac{JK(S)}{(n - k - 1)}$$

Keterangan :

S_{b_i} = galat baku koefisien b_i

$S^2_{y.12}$ = galat baku taksiran dalam populasi

R_i^2 = koefisien antara X_1 dan X_2

5) Kesimpulan

Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y).

Pangujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

c. Koefisien Determinasi

Nilai *R-squared* (R^2) statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Atau dengan kata lain R^2 menunjukkan berapa persen variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Hal ini berarti seberapa besar pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai). R^2 merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh

model. Nilai R^2 terletak antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu maka model dapat dikatakan semakin baik.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli sebagai salah satu kota di Provinsi Sumatera Utara.

1. Lokasi Tempat Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli terletak di Kota Gunungsitoli, propinsi Sumatera Utara. Keadaan gedung yang menjadi tempat penelitian merupakan gedung yang permanen dan status setiap gedung masih disewa.

2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Suatu organisasi dibentuk untuk mewujudkan suatu tujuan yang dicapai dalam organisasi tersebut yang biasa disebut visi. Visi dapat diartikan sebagai gambaran keadaan yang ideal dan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang

Visi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli yang telah ditetapkan adalah: “terwujudnya layanan pendidikan yang berkualitas, berkeadilan dan bersetaraan bai masyarakat Kota Gunungsitoli pada tahun 2016.”

Untuk mencapai pernyataan visi tersebut, Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli menetapkan pernyataan misi sebagai berikut:

- a. Mewujudkan pelayanan pendidikan berkualitas dan relevan yang berdasarkan pada standar nasional pendidikan dengan berakar pada budaya bangsa dan akhlak mulia bagi masyarakat Kota Gunungsitoli.
- b. Mewujudkan pelayanan berkeadilan berupa ketersediaan dan keterjangkauan, berbasis pada ilmu pengetahuan dan teknologi serta berwawasan global bagi masyarakat Kota Gunungsitoli.

- c. Mewujudkan pelayanan pendidikan yang bersetaraan berupa ketepatan sesuai dengan standar pelayanan minimal dan pemberdayaan seluruh potensi masyarakat Kota Gunungsitoli

3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	43	71,7
2	Perempuan	17	28,3
	Jumlah	60	100

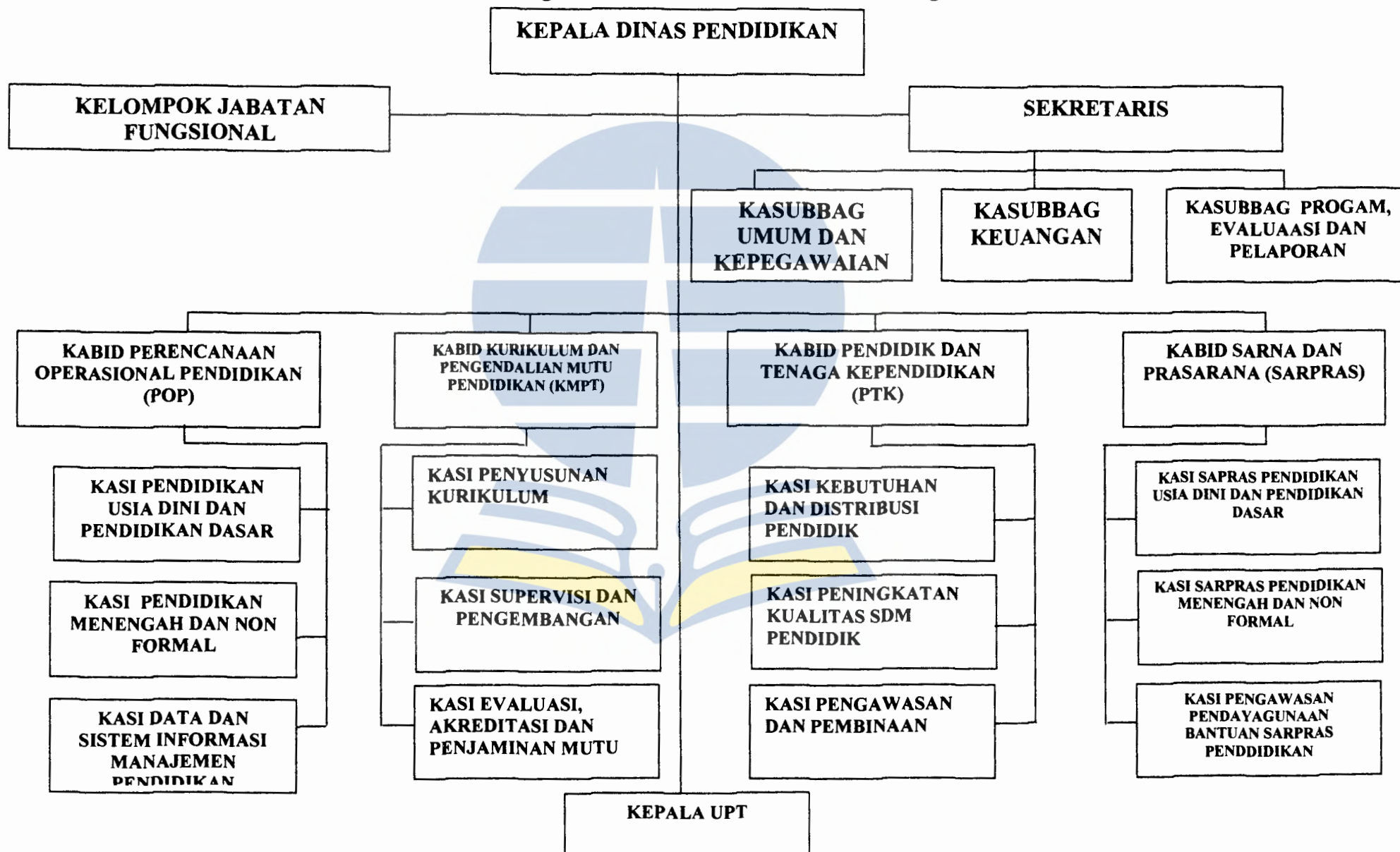
Berdasarkan tabel tersebut, diketahui jumlah Pegawai Negeri Sipil laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Pegawai Negeri Sipil laki-laki memang lebih diperlukan mengingat Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli banyak pekerjaan teknis yang bersifat pekerjaan fisik. Pekerjaan fisik seperti pembangunan ruang kelas, pembangunan pustaka, rehabilitasi bangunan sekolah, pembuatan pagar dan lain sebagainya.

4. Struktural Organisasi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan bidang kewenangannya.

Berdasarkan peraturan Walikota Gunungsitoli, susunan organisasi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli seperti pada bagan berikut.

Bagan 4.2 Struktural Oganisasi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli



Kepala Dinas dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ketentuan yang ditetapkan oleh Walikota. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub-Bagian, Kepala Seksi, Kepala UPTD dan kelompok Jabatan Fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi secara vertikal dan horinzotal baik di dalam lingkungan masing-masing dan antar Satuan Organisasi Perangkat Daerah maupun Instansi Vertikal di lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli sesuai dengan bidang tugasnya.

Pejabat Struktural dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli bertanggung jawab memimpin dan mengoordinasikan bawahan masing-masing, memberikan bimbingan serta petunjuk pelaksanaan tugas bawahannya. Dalam melaksanakan tugasnya, Pejabat Struktural wajib mengetahui dan mematuhi petunjuk, bertanggung jawab dan menyampaikan laporan kepada atasan masing-masing. Kemudian wajib mengoreksi dan mengkaji laporan yang diterima dan selanjutnya sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut.

Pejabat Struktural Dinas Pendidikan juga berkewajiban mengawasi bawahan masing-masing dan mengambil langkah-langkah dan tindakan bila terjadi penyimpangan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

B. Kerateristk Responden

1. Kerateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 3 Kerateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	43	71,7	71,7	71,7
Perempuan	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui karakteristik berdasarkan jenis kelamin bahwa responden berjumlah 71,7 % laki-laki dan 28,3% perempuan. Pegawai Negeri Sipil laki-laki memang lebih banyak dibutuhkan mengingat Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli lebih banyak pekerjaan teknis yang bersifat pekerjaan fisik seperti pembangunan ruang kelas, pembangunan pustaka, rehabilitasi bangunan sekolah, pembuatan pagar dan lain sebagainya.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 - 30 Tahun	6	10,0	10,0	10,0
31 - 35 Tahun	17	28,3	28,3	38,3
36 - 40 Tahun	12	20,0	20,0	58,3
Lebih dari 40 Tahun	25	41,7	41,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Dari tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 6 orang (10%) berumur sekitar 25 sampai dengan 30 tahun, 17 orang (28,3%) berumur sekitar 31 sampai dengan 35 tahun, sebanyak 12 orang (20%) berumur sekitar 36 sampai 40 tahun, dan sebanyak 25 orang (41,7%) berumur lebih dari 40 tahun.

Hal ini dapat menjelaskan bahwa para pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli masih terbilang produktif karena masih banyaknya pegawai yang berumur dibawah 40 tahun, sehingga mereka dapat lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

3. Kerakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 5 Kerakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	11	18,3	18,3	18,3
Diploma II	2	3,3	3,3	21,7
Diploma III	3	5,0	5,0	26,7
Strata I	42	70,0	70,0	96,7
Strata II	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Dari Tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan lulusan dapat dilihat bahwa lulusan SLTA sebanyak 11 orang (18,3%), lulusan D2 sebanyak 2 orang (3,3%), lulusan D3 sebanyak 3 orang (5%), lulusan S1 sebanyak 42 orang (70%) dan lulusan S2 sebanyak 2 orang (3,3%).

Hal ini menjelaskan bahwa banyaknya lulusan S1 membuat kinerja pegawai dinas pendidikan Kota Gunungsitoli diharapkan menjadi semakin efektif dan efisien dikarenakan pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja yang mendukung.

C. Distribusi Jawaban Responden

Untuk pertanyaan yang mendukung, pemaknaan untuk Sangat Tidak Setuju 1, Tidak Setuju 2, Kadang-kadang 3, Setuju 4, Sangat Setuju 5. Analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan batasan seperti berikut: F1= banyaknya responden yang menjawab Sangat Tidak setuju, F2 = banyaknya responden yang menjawab Tidak Setuju, F3 = banyaknya responden yang menjawab Kadang-kadang, F4 = banyaknya responden yang menjawab Setuju dan F5 = banyaknya responden

yang menjawab Sangat Setuju. Skor tanggapan responden terhadap suatu item pernyataan = $1 \times F1 + 2 \times F2 + 3 \times F3 + 4 \times F4 + 5 \times F5$.

Penelitian ini menggunakan anggota sampel sebanyak 60 oleh karenanya skor minimum bila responden memilih angka 1 yang berarti skor tanggapan satu pernyataan = $60 \times 1 = 60$ dan skor maksimumnya bila responden memilih angka 5 yang berarti skornya adalah $60 \times 5 = 300$. Sedangkan rentang interval didapat dari hasil skor maksimum dikurangi skor minimum kemudian dibagi 5, sehingga diperoleh nilai range/rentang = $(300 - 60)/5 = 48$ dengan demikian diperoleh kriteria tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tentang variabel penelitian seperti pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.6 Kriteria Tanggapan Responden

No	Kriteria	Arti tanggapan responden
1	60 – 108	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik
2	108.5 – 156.5	Tidak Setuju/Tidak Baik
3	156.6 – 204.6	Ragu-Ragu/Cukup
4	204.7 – 252.7	Setuju/Baik
5	252.8 – 300	Sangat Setuju/Sangat Baik

1. Analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 4.7. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Pendidikan dan Pelatihan

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	KK	S	SS			
Saya lulus dengan predikat baik dalam mengikuti diklat yang telah diselenggarakan	0	1	1	29	29	60	226	Baik
Saya memahami semua persyaratan dalam mengikuti diklat	0	1	1	17	41	60	278	Sangat Baik
Saya berperan aktif dalam mengikuti diklat	0	0	5	31	24	60	259	Sangat Baik
Materi yang diberikan dalam diklat sesuai dengan jabatan atau pekerjaan saya	0	0	5	31	24	60	259	Sangat Baik
Materi diklat yang diberikan sesuai dengan perkembangan saat ini	0	0	1	30	29	60	268	Sangat Baik
Pada saat saya mengikuti diklat, ruang belajar yang digunakan memadai	0	0	4	19	36	60	233	Baik
Pada saat saya mengikuti diklat, sudah disediakan semua peralatan yang digunakan	0	0	1	30	29	60	268	Sangat Baik
Jumlah							1791/7	
Rata-rata							256	Sangat Baik

Sumber: data penelitian diolah 2105

Pada Tabel 4.7. tampak bahwa rata-rata responden cenderung memiliki pendidikan dan pelatihan dalam sangat baik baik, karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan 256 masuk dalam kriteria sangat baik. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai yang dilakukan selama ini di Dinas Pendidikan Gunung Sitoli tergolong sangat baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1. Melalui pertanyaan, saya lulus dengan predikat baik dalam mengikuti diklat yang telah diselenggarakan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju 1 (satu) responden, 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang, 29 (dua puluh sembilan) responden yang menyatakan setuju, 29 (dua puluh sembilan) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar dari para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli lulus dengan predikat yang baik.
2. Melalui pertanyaan, saya memahami semua persyaratan dalam mengikuti diklat, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju hanya 1 (satu) responden, 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang, 17 (tujuh belas) responden yang menyatakan setuju, 41 (empat puluh satu) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli memahami semua persyaratan dalam mengikuti diklat.
3. Melalui pertanyaan, saya berperan aktif dalam mengikuti diklat, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 (lima) responden yang menyatakan kadang-kadang, 31 (tiga puluh satu)

responden yang menyatakan setuju, 24 (dua puluh empat) yang menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa para Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli berperan aktif dalam mengikuti diklat.

4. Melalui pertanyaan, materi yang diberikan dalam diklat sesuai dengan jabatan atau pekerjaan saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 (lima) responden yang menyatakan kadang-kadang, 31 (tiga puluh satu) responden yang menyatakan setuju, 24 (dua puluh empat) yang menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan materi yang diberikan dalam diklat sesuai dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.
5. Melalui pertanyaan nilai materi diklat yang diberikan sesuai dengan perkembangan saat ini, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang, 29 (dua puluh sembilan) responden yang menyatakan setuju, dan 30 (tiga puluh) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan materi yang diberikan dalam diklat sesuai dengan perkembangan saat ini.
6. Melalui pertanyaan, pada saat saya mengikuti diklat, ruang belajar yang digunakan memadai, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4 (empat) responden yang menyatakan kadang-kadang, 19 (sembilan belas) responden yang menyatakan setuju, 36 (tiga puluh enam) responden menyatakan sangat setuju.

7. Melalui pertanyaan, pada saat saya mengikuti diklat, sudah disediakan semua peralatan yang digunakan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang, 30 (tiga puluh) responden yang menyatakan setuju dan 29 (dua puluh sembilan) responden menyatakan sangat setuju.



2. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.8. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	KK	S	SS			
Tempat saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab sudah memadai	0	1	4	19	30	60	240	Baik
Sarana dan prasarana yang saya gunakan sudah tersedia	0	1	1	29	29	60	266	Sangat Baik
Penerangan/lampu ditempat saya bekerja sudah sesuai dengan keadaan ruangan	0	1	1	17	41	60	278	Sangat Baik
Suhu udara ditempat saya bekerja sudah nyaman (tidak panas dan juga tidak dingin)	0	0	5	31	24	60	259	Sangat Baik
Kebisingan ditempat saya bekerja tidak ada	0	0	6	30	24	60	258	Sangat Baik
Tempat saya bekerja sudah aman	0	0	9	28	23	60	254	Sangat Baik
Ruangan tempat saya bekerja sudah nyaman	0	0	1	20	39	60	278	Sangat Baik
Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasan	1	3	11	34	11	60	231	Baik
Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja	0	0	5	26	29	60	264	Sangat Baik
Jumlah							2328/9	
Rata-rata							259	Sangat Baik

Sumber: data penelitian diolah 2015

Pada Tabel 4.8. tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi lingkungan kerja Dinas Pendidikan kota Gunung Sitoli tergolong sangat baik dengan skor 259.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa:

1. Melalui pertanyaan, tempat saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab sudah memadai, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju 1 (satu) responden, 4 (enam) responden yang menyatakan kadang-kadang, 19 (sembilan belas) responden yang menyatakan setuju, dan 30 (tiga puluh) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa tempat kerja para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli melaksanakan tugas dan tanggung jawab sudah memadai .
2. Melalui pertanyaan, sarana dan prasarana yang saya gunakan sudah tersedia, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju hanya 1 (satu) responden, 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang, 29 (dua puluh sembilan) responden yang menyatakan setuju, 29 (dua puluh sembilan) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa sarana dan prasarana yang digunakan oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli sudah tersedia.
3. Melalui pertanyaan, penerangan/lampu ditempat saya bekerja sudah sesuai dengan keadaan ruangan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju hanya 1 (satu) responden, 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang, 17 (tujuh belas)

responden yang menyatakan setuju dan 41 responden yang menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa penerangan/lampu di kantor Dinas Pendidikan Gunungsitoli sudah sesuai dengan keadaan ruangan.

4. Melalui pertanyaan, suhu udara ditempat saya bekerja sudah nyaman (tidak panas dan juga tidak dingin), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 (lima) responden yang menyatakan kadang-kadang, 31 (tiga puluh satu) responden yang menyatakan setuju 24 (dua puluh empat) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa suhu udara di kantor Dinas Pendidikan Gunungsitoli sudah sudah nyaman (tidak panas dan juga tidak dingin).
5. Melalui pertanyaan, kebisingan ditempat saya bekerja tidak ada, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 6 (enam) responden yang menyatakan kadang-kadang, 30 (tiga puluh) responden yang menyatakan setuju, 24 (dua puluh empat) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kebisingan di kantor Dinas Pendidikan Gunungsitoli tidak ada.
6. Melalui pertanyaan, tempat saya bekerja sudah aman, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 9 (Sembilan) responden yang menyatakan kadang-kadang, 28 (dua puluh delapan) responden yang menyatakan setuju, 23 (dua puluh tiga) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa lingkungan Dinas Pendidikan Gunungsitoli sudah aman.

7. Melalui pertanyaan, ruangan tempat saya bekerja sudah nyaman, sudah disediakan semua peralatan yang digunakan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang, 20 (dua puluh) responden yang menyatakan setuju dan 39 (tiga sembilan) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa lingkungan Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli sudah nyaman.
8. Melalui pertanyaan, saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasan, 1 (satu) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju hanya 3 (tiga) responden, 11 (sebelas) responden yang menyatakan kadang-kadang, 34 (tiga puluh empat) responden yang menyatakan setuju dan 11 (sebelas) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa PNS di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasan.
9. Melalui pertanyaan, saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 (lima) responden yang menyatakan kadang-kadang, 6 (enam) responden yang menyatakan setuju, 29 (dua puluh sembilan) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa PNS di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.

3. Analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja

Tabel 4.9. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	KK	S	SS			
Saya menguasai IPTEK yang berkaitan dengan pekerjaan saya	0	0	11	25	24	60	253	Sangat Baik
Saya memahami lingkup pekerjaan saya	2	13	13	23	9	60	214	Baik
Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu	0	1	4	19	36	60	270	Sangat Baik
Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan teliti	0	1	1	29	29	60	266	Sangat Baik
Saya memberikan waktu jika ada pekerjaan tambahan yang berkaitan dengan tupoksi saya	0	1	1	17	41	60	278	Sangat Baik
Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan cepat dan tepat	0	0	5	31	24	60	259	Sangat Baik
Saya mengembangkan kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya	0	1	13	29	17	60	255	Sangat Baik
Saya mengikuti setiap instruksi dari atasan	0	0	11	25	24	60	253	Sangat Baik
Jumlah							2048/8	
Rata-rata							258	Sangat Baik

Sumber: data penelitian diolah 2015

Pada Tabel 4.9. tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunung Sitoli dalam kriteria sangat baik karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja sebesar 258 masuk dalam kriteria sangat baik.

1. Melalui pertanyaan, saya menguasai IPTEK yang berkaitan dengan pekerjaan saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 11 (sebelas) responden yang menyatakan kadang-kadang, 25 (dua puluh lima) responden yang menyatakan setuju dan 24 (dua puluh empat) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar dari para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli menguasai IPTEK sesuai dengan pekerjaannya.
2. Melalui pertanyaan, saya memahami lingkup pekerjaan saya, 2 (dua) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju 13 (tiga belas) responden, 13 (tiga belas) responden yang menyatakan kadang-kadang, 23 (dua puluh tiga) responden yang menyatakan setuju dan 9 (sembilan) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli memahami lingkup pekerjaannya.
3. Melalui pertanyaan, saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju hanya 1 (satu) responden, 4 (empat) responden yang menyatakan kadang-kadang, 19 (sembilan belas) responden yang menyatakan setuju dan 36 (tiga puluh enam) responden menyatakan sangat

setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa para pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

4. Melalui pertanyaan, saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan teliti, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju hanya 1 (satu) responden, 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang, 29 (dua puluh sembilan) responden yang menyatakan setuju dan 29 (dua puluh sembilan) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa para pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli melaksanakan pekerjaannya dengan teliti.
5. Melalui pertanyaan, saya memberikan waktu jika ada pekerjaan tambahan yang berkaitan dengan tupoksi saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju hanya 1 (satu) responden, 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang, 17 (tujuh belas) responden yang menyatakan setuju dan 41 (empat puluh satu) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa para pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli memberikan waktu jika ada pekerjaan tambahan.
6. Melalui pertanyaan, saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan cepat dan tepat, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 (lima) responden yang menyatakan kadang-kadang, 31 (tiga puluh satu) responden yang menyatakan setuju dan 24 (dua puluh empat) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan

bahwa para pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan cepat dan tepat.

7. Melalui pertanyaan, saya mengembangkan kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju hanya 1 (satu) responden, 13 (tiga belas) responden yang menyatakan kadang-kadang, 29 (dua puluh sembilan) responden yang menyatakan setuju dan 17(sebelas) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa para pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli mengembangkan kemampuannya yang berkaitan dengan pekerjaannya.
8. Melalui pertanyaan, saya mengikuti setiap instruksi dari atasan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 11 (sebelas) responden yang menyatakan kadang-kadang, 25 (dua puluh lima) responden yang menyatakan setuju dan 24 (dua puluh empat) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menjelaskan bahwa para pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli mengikuti intruksi dari atasan.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi pengaruh antara variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (variabel independen) dengan tujuan untuk mengestimasi atau menaksir rata-rata populasi atau nilai rata – rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati,1995). Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, yakni kinerja

pegawai sebagai variabel dependen sedangkan variabel independennya adalah pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja.

1. Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residualnya. Data normal dan tidak normal dapat diuraikan sebagai berikut(Situmorang & Lufti , 2008).

Menurut Situmorang & Lufti (2008) uji normalitas dengan grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi diantara beberapa pengamat dan menimbulkan keragu-raguan oleh karena itu untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov (1 sample KS) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

Pedoman pengambilan keputusan:

- 1) Nilai Asymp.Sig (2-tailed) atau signifikansi atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05. Dengan kata lain variabel residual tidak berdistribusi normal.
- 2) Nilai Asymp.Sig (2-tailed) atau signifikansi atau nilai probabilitas lebih besar dari 0.05. Dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal .

Hasil Uji normalitas dengan Uji Kolmogorov Smirnov yang menunjukkan hubungan antara pendidikan dan pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

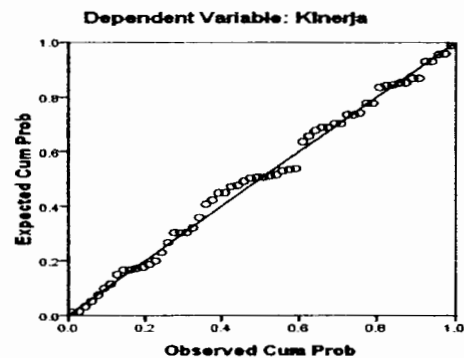
Tabel 4.10. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77767194
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.062
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.499
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov pada Tabel 4.10 di atas, besarnya nilai Kolmogorof-Smirnov adalah 0.499 dan signifikansinya pada 0.964 (lebih besar dari 0.05). Hal ini berarti data residual model regresi struktural 3 terdistribusi secara normal.

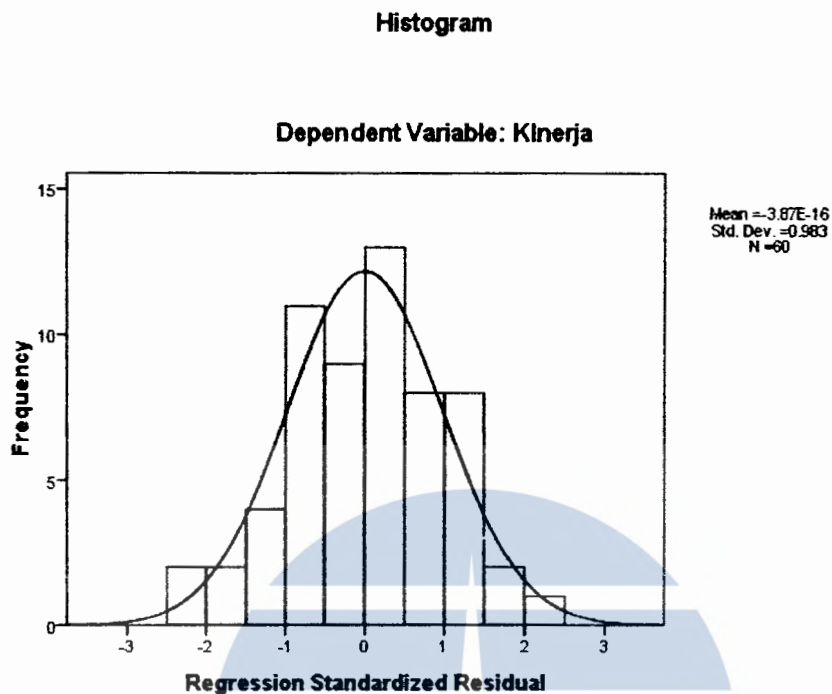
Pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) sebagaimana disajikan pada atau uji kolmogorov-smirnov, chi-square, Liliefors maupun Shapiro-Wilk. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print out* dibawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas**

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

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

Hasil pengujian dengan metode grafik yaitu grafik histogram terlihat berikut ini. Hasil pengujian grafik histogram model regresi structural 3 terlihat pada Gambar 4.2 berikut ini:



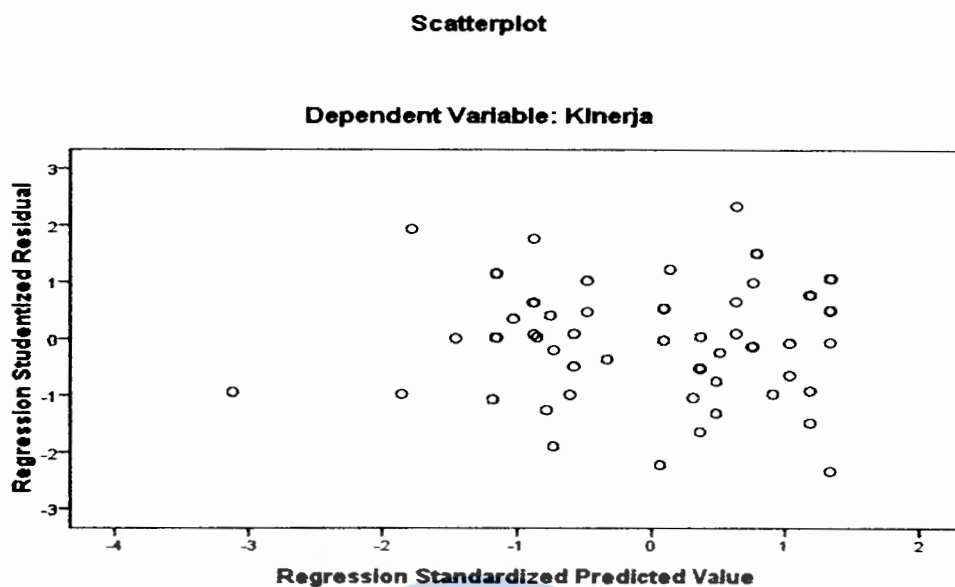
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang mempunyai varians yang sama (homoskedastisitas). Sedangkan varians yang tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas . (Situmorang dan Lufti ,2008).

Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak heterokedastisitas. Pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji metode grafik *Scatter Plot* dan *metode statistic* dengan uji Glejser. Hasil pengujian heteroskedastistas dapat terlihat sebagai berikut:

Hasil pengujian Heteroskedastisitas dengan grafik *Scatter Plot* seperti terlihat pada Gambar 4.3 dibawah ini:



Gambar 4.3 Grafik P-Plot Uji Heterokedastisitas

Dari grafik *Scatter Plot* pada Gambar 4.1 terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dengan grafik *Scatter Plot* diperkuat dengan pengujian heteroskedastisitas metode statistik yaitu dengan uji glejser.

Hasil pengujian dengan Uji Glejser untuk model regresi terlihat pada Tabel 4. 11 sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,380	1,385		,274	,785
I Pendidikan dan Pelatihan	,190	,109	,560	1,747	,086
Lingkungan Kerja	-,125	,084	-,475	-1,480	,144

a. Dependent Variable: RES2

Hasil uji glejser pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel pendidikan dan pelatihan sebesar $0,086 > 0,05$. Artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel pendidikan dan pelatihan. Nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar $0,144 > 0,05$. Artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel lingkungan kerja Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variable independen tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

3. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indenpenden. Prasyarat yang harus yang terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolineritas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas yaitu dengan mendasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai *tolerance* tidak berbahaya terhadap gejala multikolineritas adalah 0,10. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pendidikan dan Pelatihan	,162	6,188
Lingkungan Kerja	,162	6,188

a. Dependent Variable: Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Berdasarkan pada Tabel 4.12 tersebut, maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolineritas, ini

ditunjukkan dengan nilai *tolerance* yang masing-masing semua variabel independen berkisar pada angka yang lebih besar dari 0,1. Nilai VIF sebesar 6,188 lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Lingkungan Kerja kerja.

E. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan predador mempunyai pengaruh yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Pada analisis ini dihitung berdasarkan harga probabilitas. Jika harga *p-value* (signifikan) < 0.05 , maka H_a diterima atau linieritas, dan jika nilai *p - value* (signifikan) > 0.05 , maka H_a ditolak atau linieritasnya tidak signifikan. Kriteria keputusan linieritas juga didasarkan atas signifikansi (α hitung lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5%, berarti linieritasnya signifikan).

1. Pengujian Linearitas Regresi Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli atas Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan analisis data pengujian linearitas regresi Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli atas Pendidikan dan Pelatihan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Pengujian Linearitas Regresi Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli atas Pendidikan dan Pelatihan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	640,248	10	64,025	17,724	,000
Between Groups					
Linearity	591,228	1	591,228	163,671	,000
Deviation from Linearity	49,020	9	5,447	1,508	,172
Within Groups	177,002	49	3,612		
Total	817,250	59			

Berdasarkan tabel tersebut pengujian linearitas regresi Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli atas Pendidikan dan Pelatihan diperoleh koefisien F_{hitung} sebesar 1,508 dengan koefisien $P-value$ sebesar 0,172. Oleh karena $P-value$ lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa persamaan regresi Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli atas Pendidikan dan Pelatihan berbentuk persamaan linear.

2. Pengujian Linearitas Regresi Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli atas Lingkungan Kerja

Berdasarkan analisis data pengujian linearitas regresi Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli atas Lingkungan Kerja, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Pengujian Linearitas Regresi Prestasi atas Lingkungan Kerja
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	(Combined)	683,257	15	45,550	14,958	,000
	Between Groups	614,686	1	614,686	201,848	,000
	Linearity	614,686	1	614,686	201,848	,000
	Deviation from Linearity	68,571	14	4,898	1,608	,115
	Within Groups	133,993	44	3,045		
Total		817,250	59			

Berdasarkan tabel tersebut pengujian linearitas regresi Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli atas Lingkungan Kerja diperoleh koefisien F_{hitung} sebesar 1,608 dengan koefisien $P-value$ sebesar 0,115. Oleh karena $P-value$ lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa persamaan regresi Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli atas Pendidikan dan Pelatihan berbentuk persamaan linear.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisi data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dengan menggunakan analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,883	2,318		,812	,420
Pendidikan dan Pelatihan	,404	,182	,349	2,220	,030
Lingkungan Kerja	,491	,141	,547	3,478	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai konstanta yaitu $a = 1,883$. Koefisien variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,404, sedangkan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,491, maka persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut: $Y = 1,883 + 0,404X_1 + 0,491X_2 + \epsilon$

1. $Y = \text{Konstanta} = 1,883$ ini menunjukkan nilai rata-rata Y apabila pendidikan dan pelatihan atau X_1 , lingkungan atau X_2 bernilai nol. Artinya, apabila kepala Dinas Pendidikan Gunung Sitoli tidak mampu mengimplementasikan X_1 , X_2 , maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan yang dihasilkan akan tetap sebesar 1.883. Sebaliknya, apabila kepala Dinas Pendidikan Gunung Sitoli mampu memberikan

pendidikan dan pelatihan yang baik serta menerapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif terhadap para pegawai maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Gunung Sitoli yang dihasilkan akan naik sebesar 1,883. Meski demikian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Gunung Sitoli masih ada juga variabel lain yang tidak terdeteksi (ϵ/ϵ) yang turut mempengaruhinya. Misalnya, kepemimpinan, sarana dan prasarana, budaya organisasi, pengawasan dan lain-lain.

2. Koefisien regresi X_1 (pelatihan) = 0,404. Artinya, apabila tidak dibenahi pendidikan dan pelatihan kepada pegawai Dinas Pendidikan Gunung Sitoli maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Gunung Sitoli akan mengalami penurunan sebesar 0,404. Sebaliknya, jika pendidikan dan pelatihan diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Gunung Sitoli akan mengalami peningkatan sebesar 0,404.
3. Koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) = 0,491. Artinya, apabila dilakukan pembenahan lingkungan kerja yang harmonis terhadap pegawai-pegawai Dinas Pendidikan Gunung Sitoli sebesar 0,491 misalnya terbangunnya komunikasi dua arah sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Gunung Sitoli akan mengalami peningkatan sebesar 0,491. Sebaliknya, jika pegawai tidak ada hubungan yang harmonis sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Gunung Sitoli akan mengalami penurunan sebesar 0,491.

G. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

1. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

$H_a : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

Untuk melakukan pengujian secara simultan dilakukan uji dengan membandingkan antara F hitung dengan F Tabel dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F \text{ hitung} > F \text{ Tabel}$ maka H_a diterima

Jika $F \text{ hitung} < F \text{ Tabel}$ maka H_0 diterima

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli yang digambarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	630,803	2	315,402	96,424	,000 ^b
Residual	186,447	57	3,271		
Total	817,250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat hasil Uji-F secara simultan, dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 96,424$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan $F_{tabel} = 3,16$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($96,424 > 3,16$) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

Model hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

$H_a : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Berdasarkan t_{hitung}

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

b. Berdasarkan probabilitas (Sig.)

Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak

**Tabel 4.17 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,883	2,318		,812	,420
Pendidikan dan Pelatihan	,404	,182	,349	2,220	,030
Lingkungan Kerja	,491	,141	,547	3,478	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Hal ini terlihat dari nilai signifikan, yaitu 0,030 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai t_{hitung} (2,220) $> t_{tabel}$ (2) artinya jika variabel pendidikan dan pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli akan meningkat sebesar 0,404. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Hasil pengujian hipotesis tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan pendidikan dan pelatihan akan berdampak pada peningkatan Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

b. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Hal ini terlihat dari nilai signifikan, yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai $t_{hitung} (3,478) > t_{tabel} (2)$ artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli akan meningkat sebesar 0,491. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Hasil pengujian hipotesis tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

3. Koefisien Determinasi

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas (terhadap variabel terikat (Y)) semakin kuat. Jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) semakin lemah.

Tabel 4.18 Hasil Identifikasi Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,772	,764	1,809

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,772 berarti variabel bebas mampu menjelaskan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli (Y) sebesar 77,2% dan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Dari hasil uji parsial membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Maka dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa jika variabel independen ditingkatkan, maka variabel kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli akan meningkat.

Simamora (2007) menyatakan bahwa, “pendidikan dan pelatihan pegawai adalah sesuatu pernyataan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Bella dalam Hasibuan (2011) menyatakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis ataupun manajerial dimana pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why* sedangkan latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*”.

Hasil hipotesis ini dikuatkan dengan penelitian terdahulu dari Soejaya (2013) yang mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian dari peneliti serupa dengan peneliti terdahulu dimana hasil peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

Tingginya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai mencerminkan bahwa kinerja pegawai tidak mungkin bisa tercapai jika pegawai tidak ditingkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan. Sebab melalui diklat dapat memberikan hasil atau kompetensi pegawai yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. 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 pegawai 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 (Diklat).

Untuk peningkatan kinerja dan kompetensi pegawai, dua kebijakan telah dikeluarkan pemerintah yaitu Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan PP 101/ 2000 Tentang Diklat Jabatan PNS. Kedua kebijakan ini untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menekankan pada tujuan a) 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, b) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, c) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, d) 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.

Jika diamati dasar pertimbangan dalam peraturan tersebut dinyatakan bahwa 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; 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; bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil mengacu pada kompetensi jabatan.

Dengan demikian diberikannya pendidikan dan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi yang pada gilirannya membuat mereka berkinerja tinggi. Pendidikan dan pelatihan 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.

Namun demikian agar pendidikan dan pelatihan (Diklat) seperti diklat jabatan, diklat fungsional maupun Diklat pimpinan berhasil guna tidak boleh dilaksanakan

secara sembarangan. Artinya, agar kinerja pegawai terwujud melalui pendidikan perlu adanya penanganan yang serius dan baik yang menyangkut sarana maupun prasarana sehingga meningkatkan keahlian dan prestasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Gunung Sitoli. Adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan serta lingkungan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunung Sitoli sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Andersen (2015) dalam tesisnya yang berjudul Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Kepala Desa di Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitiannya menunjukkan pendidikan dan pelatihan maupun lingkungan kerja secara parsial berhubungan signifikan terhadap kinerja kepala desa, dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja kantor kepala desa berada pada kategori baik. Atau diklat dan lingkungan kerja secara simultan berhubungan signifikan terhadap kinerja kepala desa, berdasarkan hasil perhitungan uji F, memperlihatkan bahwa variabel diklat dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). (sumber : <http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25> diakses 13 April 2015).

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Katarina Mangkinya Rin Riberu (2015) dengan judul tesisnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Flores Timur, hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Flores Timur. (<http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/> diakses 13 April 2014).

Dengan demikian tanpa pendidikan dan pelatihan sulit meningkatkan kinerja pegawai. Sebab dengan diklat dapat meningkatkan kompetensi pegawai untuk berkinerja tinggi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Dari hasil uji parsial diatas membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Artinya jika variabel independen ditingkatkan, maka variabel kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli akan meningkat. Dari analisis di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

Simamora (1995) menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya di dalam pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek yang luas, tidak hanya meliputi aspek tempat pegawai atau karyawan melaksanakan pekerjaannya tetapi juga aspek sarana dan prasarana yang mendukung pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya seperti peralatan dan pekerjaan yang mendukung.

Jika dicermari hasil perhitungan analisis jalur tampak bahwa lingkungan berhubungan langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli nilai signifikansinya adalah 0.000. Ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja selama ini di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja tidak kondusif maka

kinerja pegawai tidak optimal di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli. Karena itu lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Jika diamati pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli tergolong sangat kuat. Tentu saja ini mencerminkan bahwa lingkungan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan/pegawai. Karena itu lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian kinerja pegawai. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli.

Karena itu, kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli akan dapat tercipta suasana kerja yang baik di lembaga tersebut sebaliknya suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula akan membuat kinerja pegawai tidak optimal. Lingkungan kerja yang baik di sekitar para pegawai Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, suara bising, pewarnaan kantor gedung demikian juga gerak-gerik pegawai dalam bekerja dan yang tidak kalah pentingnya yaitu lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi

sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Jika semua komponen tersebut diperhatikan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli.

Adanya pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ichwanul Jaya (2014) dengan judul tesisnya Pengaruh Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau. Hasil penelitian menunjukkan hasil analisis variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,835, koefisien determinasi sebesar 0,696, dan nilai t hitung sebesar 4,748 serta pola pengaruh antara kedua variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi linier $Y = 12,838 + 0,816X_2$. (sumber : <http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25> diakses 13 April 2015).

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Sofyan (2013) menyatakan penerapan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. Hasil penelitian dari peneliti serupa dengan peneliti terdahulu dimana hasil peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Dari hasil uji secara simultan (uji F) di atas membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Artinya jika variabel independen tidak ditingkatkan, maka variabel kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli juga tidak akan meningkat.

Sihombing (2004) menyatakan lingkungan kerja adalah faktor faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik, dimana lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruangan kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang kurang jelas.

Para pegawai diharapkan akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien, bila mereka telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Sehingga tugas dan tanggung jawab bekerja dapat terlaksana dengan baik setelah menerima pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Ginting (2005) menyatakan pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PD Pasar Medan. Hasil penelitian dari peneliti serupa dengan peneliti terdahulu dimana hasil peneliti menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

Jika dicermati hasil perhitungan determinasi bahwa secara simultan pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh langsung

terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli nilai determinasinya sebesar 0.772 atau sekitar 77.2%. Artinya, pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli. Tingginya pengaruh kedua variabel yaitu pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli ini mencerminkan bahwa kedua variabel bebas tersebut harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh.

Pendidikan dan pelatihan yang baik disertai dengan lingkungan yang sehat ketika melakukan pelatihan maupun setelah pegawai selesai mengikuti pelatihan dan kembali ketempat kerja. Apabila tercipta lingkungan yang kondusif akan membuat mereka berkinerja tinggi. Atau pendidikan dan pelatihan yang baik disertai dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli. Adanya pengaruh pendidikan dan lingkungan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunung Sitoli sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Supangat (2009) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pembimbing Kemasyarakatan Balai Pemasyarakatan Klas I Medan”, hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi (R Square) hasil regresi adalah 0,55 atau 55%. menunjukkan bahwa variabel bebas (pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja) dapat menjelaskan 55% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berdasarkan nilai *standardized coefficient* diketahui secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel pendidikan pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 45%

merupakan variabel diluar dari pendidikan dan latihan serta lingkungan kerja yang tidak diteliti. (sumber: <http://www.researchgate.net/publication/42322167> diakses 14 April 2015).

Kemudian hasil penelitian oleh Elli Rusmiyati (2011) dengan judul penelitiannya Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebersihan Jakarta Timur. Hasil dari penelitian menunjukkan pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan. Teknik analisa regresi berganda untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Koefisien determinasi (R Square) adalah 0,620 atau 62% menunjukkan bahwa variabel bebas (pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja) dapat menjelaskan 62% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). <http://library.gunadarma.ac.id/repository/> diakses 14 April 2015.

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maupun peneliti terdahulu. Karena itu, agar kinerja pegawai semakin tinggi di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli harus diberikan pendidikan dan pelatihan serta menciptakan suasana lingkungan yang kondusif. Jika dicermati tujuan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dikemukakan Goleman (1991: 241) mengatakan ada 6 (enam) peningkatan kompetensi jika mengikuti pendidikan dan pelatihan yaitu (a). *emotional intelligence*, yaitu seorang pemimpin memerlukan kecerdasan emosional yang kuat atau kepribadian pemantauan diri; (b). *Integrity*, bahwa seorang

pemimpin harus mempunyai integritas yang baik dalam menjalankan roda organisasi yang dipimpinnya; (c). *Drive*, yaitu bahwa seorang pemimpin harus mengutamakan tercapainya hasil dengan optimal dengan tidak mengabaikan peningkatan akuntabilitas, termasuk didalamnya kemampuan untuk membuat keputusan secara efektif; (d), *Leadership Motivation*, yaitu pemimpin harus dapat memengaruhi dan memotivasi organisasi dan perangkat-perangkat yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan; (e). *Self Confidence*, bahwa pemimpin harus mempunyai keyakinan diri untuk dapat memimpin organisasi/instansi yang dipimpinnya dan membawanya menjadi organisasi yang dapat berkembang; (e). *Intelligence*, pemimpin harus memiliki kemampuan kognitif di atas rata-rata untuk dapat memproses sejumlah besar informasi guna menyiapkan skenario ke depan dan mengidentifikasi peluang potensial serta membuat keputusan. (f). *Knowledge of the business*, yaitu pemimpin yang efektif harus memahami lingkungan stratejik dimana mereka berada.

Sesungguhnya, pendidikan dan pelatihan yaitu usaha pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan, kecerdasan, dan wawasan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Baik dalam bentuk diklat prajabatan untuk membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Sesungguhnya, pengaruh pendidikan dan latihan (diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dilingkungan Dinas

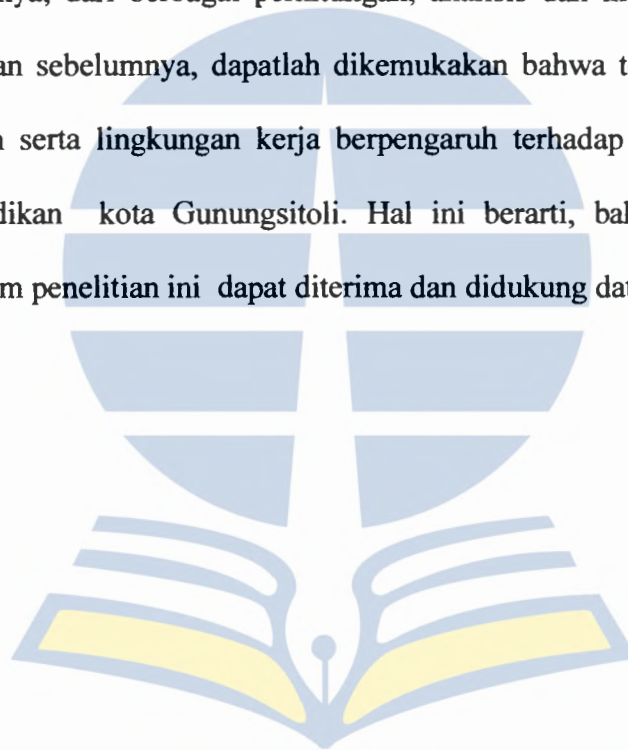
Pendidikan kota Gunung Sitoli. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan tersebut berhubungan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi terkait.

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.

Demikian juga lingkungan fisik yang menyenangkan di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan seperti BPJS dan keselamatan kerja dan juga untuk mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan seperti ventilasi yang baik, yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan; penerangan yang cukup, penting dalam mencegah kecelakaan; tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun baik, sehingga menimbulkan nilai estetika; lingkungan kerja yang bersih, yang menimbulkan rasa senang berada di tempat pekerjaan untuk waktu yang lama; dan lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara, untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan para pegawai. Ketidaksesuaian terhadap lingkungan kerja akan terlihat dalam waktu yang lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik akan dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya kinerja tinggi di lingkungan Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli.

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kinerja yang menyenangkan di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil statistik menunjukkan pengaruh kedua variabel (pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli sebesar 72.2%. Sedangkan sisanya sebesar 22.8 % dijelaskan oleh variasi variabel lainnya yang tidak diteliti atau tidak masuk dalam model regresi ini misalnya, motivasi, renumerasi, pengawasan.

Akhirnya, dari berbagai perhitungan, analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan sebelumnya, dapatlah dikemukakan bahwa ternyata pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli. Hal ini berarti, bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung data.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan bahwa pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan. Hasil penelitian menemukan bahwa:

1. Berdasarkan analisis parsial semua variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Artinya pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh diikuti oleh Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan. Semakin sering dibekali para pegawai Dinas Pendidikan tentang pendidikan dan pelatihan, maka kinerja mereka akan meningkat. Demikian juga dengan variabel lingkungan kerja. Lingkungan yang mendukung, fasilitas yang tersedia akan mempengaruhi kinerja PNS di Dinas Pendidikan.
2. Variabel lingkungan kerja yang lebih dominan mempengaruhi kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli karena lingkungan kerja seperti gedung, fasilitas yang tersedia, suhu lingkungan,

- hubungan kerja dengan rekan kerja dan lain sebagainya akan berperan aktif dalam menentukan kinerja PNS di Dinas Pendidikan
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli
 4. Berdasarkan pengujian secara simultan, pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dengan besarnya pengaruh sebesar 77,2%, dimana sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian. seperti disiplin, kemampuan kerja dan lain sebagainya.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli untuk mengikutsertakan atau mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada semua PNS di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli sesuai dengan bidang masing-masing.
2. Disarankan kepada Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman baik itu mengenai fisik seperti sarana dan prasarana yang digunakan oleh pegawai maupun dalam hal non fisik seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang lain. Dengan demikian, pegawai lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja mereka meningkat.

3. Dalam penelitian ini tidak lupa pula penulis memberikan saran agar Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli untuk lebih kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, karena kinerja sangat menentukan kualitas pendidikan yang ada di Kota Gunungsitoli. Saran yang penulis sampaikan ini tidak serta merta hanya ditujukan kepada para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, akan tetapi saran ini juga dapat menjadi masukan kepada seluruh yang ada di Kota Gunungsitoli khususnya dan dapat pula menjadi masukan bagi seluruh yang ada di tingkat Nasional.



DAFTAR PUSTAKA

- Amir Elnaga and Amen Imran. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance European, Journal of Business and Management*. Vol.5, No.4, 2013. <http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/517/137>.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dalimunthe, Muhammad Faisal. (2012). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Narasindo Mitra Perdana Medan*. Medan: Tugas Akhir Program Studi Strata Satu Manajemen, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Debra L. Truitt (2011). *The Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency*. Sage Journals <http://sgo.sagepub.com/content/1/3/2158244011433338.f>
- Diana Khairani Sofyan, (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23 ISSN : 2302 934X*
- Ghozali, Imam. (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomies, Faustino Cardoso. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Ketiga, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. E. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M, S, P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, N dan Supomo, B. (2007). *Metodologi penelitian*. Edisi 1.
- Iswanto, Y. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, A,A. Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia, Jakarta

- Mohammed Rejaul Karim1 et. all. (2012) *Significance of Training and Post Training Evaluation for Employee Effectiveness: An Empirical Study on Sainsbury's Supermarket Ltd, UK*. International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 18; 2012. Published by Canadian Center of Science and Education <http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=24&ved=0CDkQFjADOBQ&url=http%3A%2F%2Fwww.ccsenet.org%2Fjournal>
- Nawawi, Hadari, M. Martini Hadari. 2005. *Kepemimpinan yang efektif*. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Raja Abdul Ghafoor Khan, Furqan Ahmed Khan and Muhammad Aslam Kha (2011) *Impact of Training and Development on Organizational Performance*. Global Journal of Management and Business Research Volume 11 Issue 7 Version 1.0 July 2011. https://globaljournals.org/GJMBR_Volume11/8-Impact-of-Training-and-Development-on-Organizational-Performance.pdf.
- Rachmawati & Daryanto . (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S. (2006), *Sistim manajemen Kinerja*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Doli M. Ja'far Dalimunthe, Iskandar Muda, Muclish Lufti, dan Syahyunan. (2008). *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, USU Press, Medan.
- Soejaya, E. R. (2013). Peran Pendidikan Dan Pelatihan, Budaya Organisasi, Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri. *Jurnal OTONOMI, Vol. 13, Nomor 1, Januari 2013*.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

- Umam, Khaerul. (2010) *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Umar, Husein. (2011) *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Pesada.
- Vonai Chirasha (2013). *Management of Discipline for good Performance : A theoretical perspectiv*. *Online Journal of Social Sciences Research*. Vol. 2. Juli 2013. <http://onlineresearchjournals.org/JSS/pdf/2013/jul/Chirasha.pdf>.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.



Lampiran 1

Gunungsitoli, 8 April 2015

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pegawai Negeri
Sipil
Dinas Pendidikan Kota
Gunungsitoli
Di
Gunungsitoli

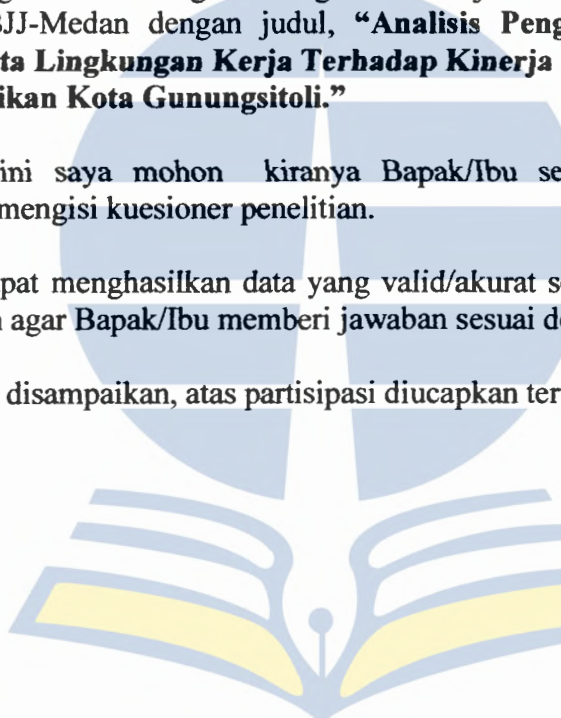
Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya laksanakan untuk menyusun Tugas Akhir Program Magister Manajemen (TAPM) di Universitas Terbuka UPBJJ-Medan dengan judul, **“Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.”**

Dengan ini saya mohon kiranya Bapak/Ibu sebagai responden untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian.

Untuk dapat menghasilkan data yang valid/akurat serta bermanfaat, peneliti mengharapkan agar Bapak/Ibu memberi jawaban sesuai dengan kenyataan.

Demikian disampaikan, atas partisipasi diucapkan terima kasih.



Hormat saya
Mahasiswa (peneliti)

Mei Ingatan Laoli
NIM: 500014058

Tembusan:

1. Yth. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Lampiran 2

KUSIONER (ANGKET) PENELITIAN**Petunjuk Pengisian**

- Anda diminta untuk memilih satu jawaban yang benar dengan memberi tanda cheklis (√) pada:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KK = Kadang-kadang
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
- Berikanlah jawaban secara jujur sesuai apa yang sesungguhnya Anda alami..
Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

DATA RESPONDEN (lingkari)

- Jenis Kelamin : L / P
- Pendidikan : S2 / S1 / D3 / D2 / SLTA
- Umur : Tahun

I. Pendidikan dan Pelatihan

No.	Pernyataan	SS	S	KK	TS	STS
1.	Saya lulus dengan predikat baik dalam mengikuti diklat yang telah diselenggarakan					
2.	Saya memahami semua persyaratan dalam mengikuti diklat					
3.	Saya berperan aktif dalam mengikuti diklat					
4.	Materi yang diberikan dalam diklat sesuai dengan jabatan atau pekerjaan saya					
5.	Materi diklat yang diberikan sesuai dengan perkembangan saat ini					
6.	Pada saat saya mengikuti diklat, ruang belajar yang digunakan memadai					
7.	Pada saat saya mengikuti diklat, sudah disediakan semua peralatan yang digunakan					

II. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Tempat saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab sudah memadai					
2.	Sarana dan prasarana yang saya gunakan sudah tersedia					
3.	Penerangan/lampu ditempat saya bekerja sudah sesuai dengan keadaan ruangan					
4.	Suhu udara ditempat saya bekerja sudah nyaman (tidak panas dan juga tidak dingin)					
5.	Kebisingan ditempat saya bekerja tidak ada					
6.	Tempat saya bekerja sudah aman					

7.	Ruangan tempat saya bekerja sudah nyaman					
8.	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasan					
9.	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja					

III. Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya menguasai IPTEK yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
2.	Saya memahami lingkup pekerjaan saya					
3.	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu					
4.	Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan teliti					
5.	Saya memberikan waktu jika ada pekerjaan tambahan yang berkaitan dengan tupoksi saya					
6.	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan cepat dan tepat					
7.	Saya mengembangkan kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
8.	Saya mengikuti setiap instruksi dari atasan					

Lampiran 3

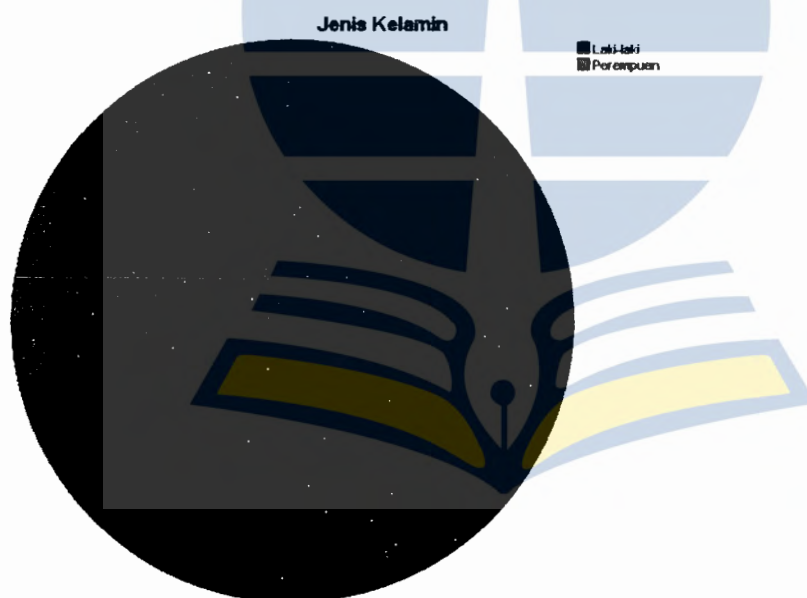
Profil Responden

Frequencies

		Statistics		
		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0

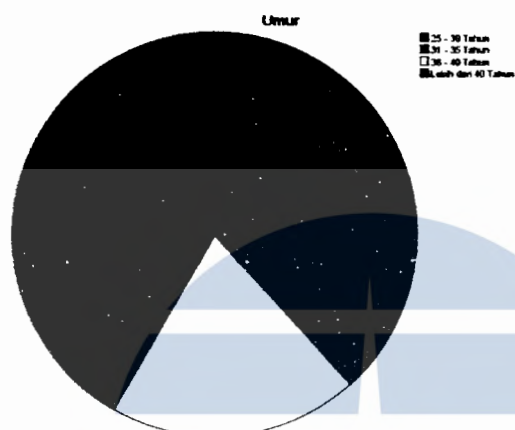
Jumlah Reseponden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	43	71,7	71,7	71,7
	Perempuan	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



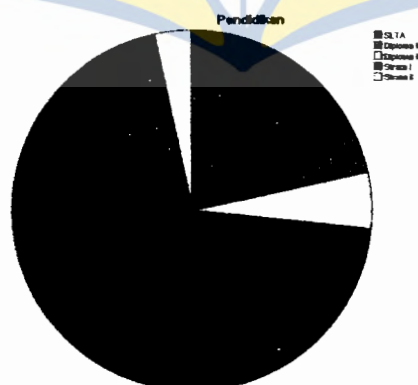
Profil Responnden Berdasarkan Umur

Umur					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	25 - 30 Tahun	6	10,0	10,0	10,0
	31 - 35 Tahun	17	28,3	28,3	38,3
	36 - 40 Tahun	12	20,0	20,0	58,3
	Lebih dari 40 Tahun	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



Profil Responnden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	SLTA	11	18,3	18,3	18,3
	Diploma II	2	3,3	3,3	21,7
	Diploma III	3	5,0	5,0	26,7
	Strata I	42	70,0	70,0	96,7
	Strata II	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



*Lampiran 4***Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

1. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli (Y)

Pernyataan Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli (Y)								
NO	1	2	3	4	5	6	7	8
1	5	3	5	4	5	4	3	5
2	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	3	4	4	4	5	4
4	5	2	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	5	5	4	4	4
8	5	4	5	5	5	5	4	5
7	3	5	5	5	5	5	5	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	2	5	5	5	5	4	5
10	5	3	4	4	4	4	4	5
11	3	3	4	5	4	4	4	3
12	5	4	5	5	5	5	5	5
13	3	4	5	5	4	5	4	3
14	5	3	4	4	4	5	4	5
15	5	3	4	3	5	4	5	5
18	4	1	5	4	5	4	5	4
17	4	3	4	4	4	4	4	4
18	3	4	5	5	5	5	5	3
19	4	3	4	4	4	4	4	4
20	4	2	5	5	5	4	4	4
21	3	3	3	4	4	3	3	3
22	4	4	5	5	5	4	3	4
23	4	2	2	2	2	3	3	4
24	5	4	5	4	5	5	5	5
25	3	3	4	4	4	4	3	3
28	3	4	4	4	5	4	5	3
27	4	4	5	4	5	5	4	4
28	5	2	5	4	5	5	4	5
29	3	2	5	4	3	4	4	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4

2. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Pernyataan Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)							
NO	1	2	3	4	5	8	7
1	4	5	4	4	5	5	5
2	5	5	5	5	4	5	4
3	4	4	4	4	4	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	5	4	5
11	5	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	5	5	5	5
14	4	4	4	5	4	4	4
15	3	5	4	4	4	4	4
18	4	5	4	4	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	4	4	5	5	5
21	4	4	3	3	4	3	3
22	5	5	4	4	5	5	5
23	2	2	3	3	5	2	5
24	4	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4
28	4	5	4	4	4	4	4
27	4	5	5	5	4	5	4
28	4	5	5	5	5	5	5
29	4	3	4	4	4	5	4
30	4	4	4	4	4	4	4

3. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)									
NO	1	2	3	4	5	8	7	8	9
1	5	5	5	5	4	5	5	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	5	4	4	5	4	5	1	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	3	5	4	4
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4
7	4	3	5	4	3	4	5	4	4
8	5	4	5	4	5	5	5	4	4
9	4	4	4	4	5	4	5	4	4
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	4	4	4	4	5	3	4	4	4
12	5	5	5	4	5	5	5	2	5
13	3	4	4	3	5	3	4	3	3
14	5	5	5	4	4	4	5	4	5
15	2	2	2	3	3	3	4	3	4
18	5	4	5	5	5	4	5	4	5
17	4	4	4	4	4	3	4	3	4
18	4	4	5	4	4	4	4	4	3
19	5	4	5	5	5	4	5	4	5
20	5	4	5	5	4	5	5	5	5
21	5	4	3	4	4	4	5	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	4	5	5	4	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5
25	4	5	4	4	5	4	5	1	5
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5
27	5	5	4	5	4	3	5	4	4
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4
29	4	3	5	4	3	4	5	4	4
30	5	4	5	4	5	5	5	4	4

Lampiran 5

Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

		Correlations							Total_
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A
A1	Pearson Correlation	1	,597*	,613*	,578*	,255	,668*	,254	,761**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,174	,000	,175	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
A2	Pearson Correlation	,597*	1	,622*	,575*	,279	,701*	,288	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,136	,000	,122	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
A3	Pearson Correlation	,613*	,622*	1	,955*	,299	,784*	,397*	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,109	,000	,030	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
A4	Pearson Correlation	,578*	,575*	,955*	1	,236	,742*	,343	,832**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,210	,000	,064	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
A5	Pearson Correlation	,255	,279	,299	,236	1	,357	,950*	,582**
	Sig. (2-tailed)	,174	,136	,109	,210		,053	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
A6	Pearson Correlation	,668*	,701*	,784*	,742*	,357	1	,428*	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,053		,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
A7	Pearson Correlation	,254	,288	,397*	,343	,950*	,428*	1	,636**
	Sig. (2-tailed)	,175	,122	,030	,064	,000	,018		,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlatio n	,761*	,781*	,876*	,832*	,582*	,890*	,636*	1
Total_ A	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		Correlations									Total_
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B
B1	Pearson Correlation	1	,668**	,701**	,742**	,315	,545**	,755**	,242	,484**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,090	,002	,000	,198	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B2	Pearson Correlation	,668**	1	,597**	,578**	,342	,409*	,520**	,000	,405*	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,064	,025	,003	1,000	,027	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B3	Pearson Correlation	,701**	,597**	1	,575**	,285	,563**	,557**	,278	,382*	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,126	,001	,001	,136	,037	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B4	Pearson Correlation	,742**	,578**	,575**	1	,113	,465**	,517**	,344	,432*	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001		,552	,010	,003	,062	,017	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B5	Pearson Correlation	,315	,342	,285	,113	1	,293	,224	,123	,359	,443*
	Sig. (2-tailed)	,090	,064	,126	,552		,116	,234	,517	,052	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B6	Pearson Correlation	,545**	,409*	,563**	,465**	,293	1	,509**	,320	,621**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,002	,025	,001	,010	,116		,004	,084	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B7	Pearson Correlation	,755**	,520**	,557**	,517**	,224	,509**	1	,105	,534**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001	,003	,234	,004		,581	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

B8	Pearson Correlation	,242	,000	,278	,344	,123	,320	,105	1	,156	,413*
	Sig. (2-tailed)	,198	1,000	,136	,062	,517	,084	,581		,411	,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B9	Pearson Correlation	,484**	,405*	,382*	,432*	,359	,621**	,534**	,156	1	,694**
	Sig. (2-tailed)	,007	,027	,037	,017	,052	,000	,002	,411		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_B	Pearson Correlation	,872**	,720**	,800**	,767**	,443	,765**	,732**	,413*	,694**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,000	,023	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		Correlations								Total_C
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	
C1	Pearson Correlation	1	,049	,232	,020	,345	,379*	,091	1,000**	,582**
	Sig. (2-tailed)		,795	,217	,918	,062	,039	,634	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C2	Pearson Correlation	-,049	1	,135	,379*	,300	,368*	,287	-,049	,495**
	Sig. (2-tailed)	,795		,476	,039	,107	,046	,124	,795	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C3	Pearson Correlation	,232	,135	1	,668**	,701**	,742**	,279	,232	,741**
	Sig. (2-tailed)	,217	,476		,000	,000	,000	,135	,217	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C4	Pearson Correlation	-,020	,379*	,668**	1	,597**	,578**	,190	-,020	,634**
	Sig. (2-tailed)	,918	,039	,000		,000	,001	,315	,918	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C5	Pearson Correlation	,345	,300	,701**	,597**	1	,575**	,415*	,345	,812**
	Sig. (2-tailed)	,062	,107	,000	,000		,001	,022	,062	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C6	Pearson Correlation	,379*	,368*	,742**	,578**	,575**	1	,455*	,379*	,842**
	Sig. (2-tailed)	,039	,046	,000	,001	,001		,011	,039	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C7	Pearson Correlation	,091	,287	,279	,190	,415*	,455*	1	,091	,521**
	Sig. (2-tailed)	,634	,124	,135	,315	,022	,011		,634	,003

C8	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlati on	1,000 **	- ,049	,232	- ,020	,345	,379 *	,091	1	,582**
	Sig. (2- tailed)	,000	,795	,217	,918	,062	,039	,634		,001
Total_ C	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlati on	,582**	,495 **	,741 **	,634 **	,812 **	,842 **	,521 **	,582**	1
	Sig. (2- tailed)	,001	,005	,000	,000	,000	,000	,003	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 6

Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,499
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,692
		N of Items	4 ^b
Total N of Items			8
Correlation Between Forms			,781
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,877
	Unequal Length		,877
Guttman Split-Half Coefficient			,877

a. The items are: C1, C2, C3, C4.

b. The items are: C5, C6, C7, C8.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,877
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,759
		N of Items	3 ^b
Total N of Items			7
Correlation Between Forms			,658
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,794
	Unequal Length		,797
Guttman Split-Half Coefficient			,759

a. The items are: A1, A2, A3, A4.

b. The items are: A4, A5, A6, A7.

3. Lingkungan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,832
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	,670
		N of Items	4 ^b
		Total N of Items	9
Correlation Between Forms			,644
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,784
	Unequal Length		,785
Guttman Split-Half Coefficient			,759

a. The items are: B1, B2, B3, B4, B5.

b. The items are: B5, B6, B7, B8, B9.

Lampiran 7

Tabulasi Data Responden

Summarize

Case Processing Summary^a

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
A1	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
A2	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
A3	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
A4	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
A5	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
A6	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
A7	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
Total A	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

a. Limited to first 100 cases.

Case Summaries^a

No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	Total A
1	4	5	4	4	5	5	5	32
2	5	5	5	5	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	4	4	4	4	5	4	30
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	4	4	4	4	3	4	27
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	4	4	5	5	5	33
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	4	5	5	5	5	5	5	34
14	4	5	4	4	5	5	5	32
15	5	5	5	5	4	5	4	33
16	4	4	4	4	4	3	4	27
17	5	5	4	4	4	4	4	30
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	5	4	4	4	5	4	31
21	4	5	4	4	3	4	3	27
22	5	5	4	4	4	5	4	31
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	4	5	3	3	4	5	4	28
26	5	5	4	4	4	5	4	31
27	4	5	3	3	4	4	4	27
28	4	5	3	3	4	4	4	27

29	5	5	4	4	5	5	5	33
30	4	5	5	5	5	5	5	34
31	4	5	4	4	5	5	5	32
32	5	5	5	5	4	5	4	33
33	4	4	4	4	4	3	4	27
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	5	4	4	5	4	5	32
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	5	4	5	4	33
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	4	4	4	4	5	4	5	30
41	5	4	4	4	4	4	4	29
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	4	5	5	5	5	5	34
44	4	4	5	5	4	4	4	30
45	3	5	4	4	4	4	4	28
46	4	5	4	4	5	5	5	32
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	5	5	4	4	5	5	5	33
51	4	4	3	3	4	3	4	25
52	5	5	4	4	5	5	5	33
53	2	2	3	3	5	2	5	22
54	4	5	5	5	5	5	5	34
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	4	5	4	4	4	4	4	29
57	4	5	5	5	4	5	4	32
58	4	5	5	5	5	5	5	34
59	4	3	4	4	4	5	4	28
60	4	4	4	4	4	4	4	28

Summarize

Case Processing Summary^a

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
B1	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
B2	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
B3	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
B4	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
B5	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
B6	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
B7	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
B8	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
B9	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
Total B	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

a. Limited to first 100 cases.

Case Summaries^a

No.	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	Total B
1	5	4	5	4	5	3	5	4	4	39
2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
6	5	5	4	4	4	5	4	3	4	38
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	5	5	4	5	5	5	3	5	42
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
13	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
14	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
15	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
17	4	5	5	4	3	4	4	2	4	35
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
19	4	4	4	4	3	3	3	2	3	30
20	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
22	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	5	4	5	3	4	4	5	3	4	37
26	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
27	4	4	5	3	4	4	4	3	4	35
28	4	4	5	3	4	4	4	3	4	35
29	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
30	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
31	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
32	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
35	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	5	5	5	5	3	3	5	3	3	37
38	5	5	5	5	5	4	5	3	5	42
39	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
41	4	5	4	4	5	4	5	1	5	37
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
43	5	5	4	5	4	3	5	4	4	39
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
45	4	3	5	4	3	4	5	4	4	36

46	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
47	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
49	4	4	4	4	5	3	4	4	4	36
50	5	5	5	4	5	5	5	2	5	41
51	3	4	4	3	5	3	4	3	3	32
52	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
53	2	2	2	3	3	3	4	3	4	26
54	5	4	5	5	5	4	5	4	5	42
55	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
56	4	4	5	4	4	4	4	4	3	36
57	5	4	5	5	5	4	5	4	5	42
58	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
59	5	4	3	4	4	4	5	4	4	37
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36



Summarize

Case Processing Summary^a

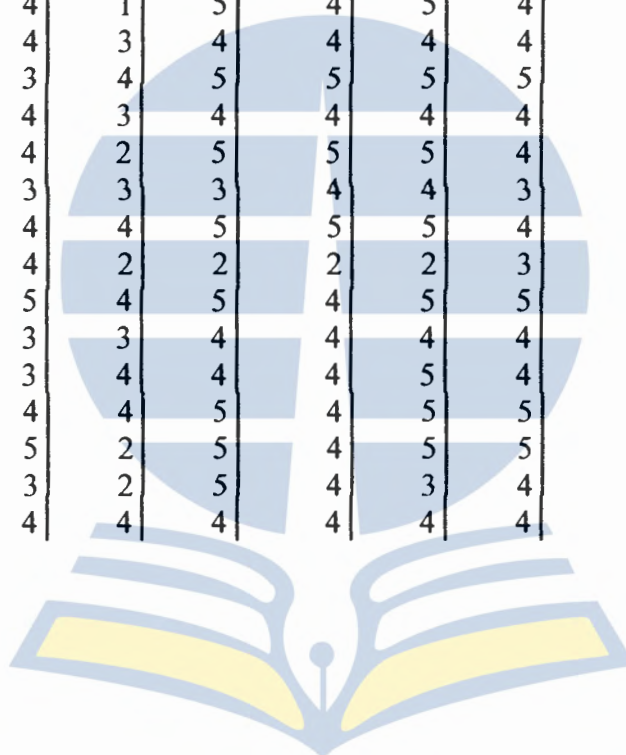
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
C1	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
C2	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
C3	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
C4	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
C5	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
C6	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
C7	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
C8	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
Total C	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

a. Limited to first 100 cases.

Case Summaries^a

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	Total C
1	3	2	5	4	5	4	4	3	30
2	4	4	4	5	5	5	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	2	5	5	5	5	5	5	37
6	4	2	5	5	4	4	4	4	32
7	5	4	5	5	5	5	5	5	39
8	5	4	5	5	5	5	5	5	39
9	4	2	3	4	4	4	4	4	29
10	5	1	5	5	5	5	3	5	34
11	5	4	5	5	5	4	3	5	36
12	5	4	5	5	5	5	5	5	39
13	4	5	5	4	5	5	4	4	36
14	5	3	5	4	5	4	3	5	34
15	5	5	5	5	5	5	4	5	39
16	4	4	3	4	4	4	5	4	32
17	3	2	4	5	5	4	3	3	29
18	4	4	4	4	4	4	3	4	31
19	4	4	4	4	4	4	3	4	31
20	5	2	5	5	5	4	4	5	35
21	3	4	4	4	5	4	4	3	31
22	5	2	5	5	5	4	4	5	35
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	4	5	4	5	3	2	4	31
26	4	3	5	5	5	4	4	4	34
27	4	3	4	4	5	3	3	4	30
28	4	3	4	4	5	3	3	4	30
29	4	5	5	5	5	4	5	4	37
30	4	5	5	4	5	5	4	4	36
31	5	3	5	4	5	4	3	5	34

32	5	5	5	5	5	5	4	5	39
33	4	4	3	4	4	4	5	4	32
34	5	2	5	5	5	5	4	5	36
35	4	4	4	5	5	4	4	4	34
36	5	4	5	5	5	5	4	5	38
37	3	5	5	5	5	5	5	3	36
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	2	5	5	5	5	4	5	36
40	5	3	4	4	4	4	4	5	33
41	3	3	4	5	4	4	4	3	30
42	5	4	5	5	5	5	5	5	39
43	3	4	5	5	4	5	4	3	33
44	5	3	4	4	4	5	4	5	34
45	5	3	4	3	5	4	5	5	34
46	4	1	5	4	5	4	5	4	32
47	4	3	4	4	4	4	4	4	31
48	3	4	5	5	5	5	5	3	35
49	4	3	4	4	4	4	4	4	31
50	4	2	5	5	5	4	4	4	33
51	3	3	3	4	4	3	3	3	26
52	4	4	5	5	5	4	3	4	34
53	4	2	2	2	2	3	3	4	22
54	5	4	5	4	5	5	5	5	38
55	3	3	4	4	4	4	3	3	28
56	3	4	4	4	5	4	5	3	32
57	4	4	5	4	5	5	4	4	35
58	5	2	5	4	5	5	4	5	35
59	3	2	5	4	3	4	4	3	28
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32



Lampiran 8

Uji Frekuensi

Frequencies

		Statistics		
		Pendidikan dan Pelatihan	Lingkungan Kerja	Kinerja
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		4,52	4,45	4,28
Std. Error of Mean		,069	,073	,068
Median		5,00	4,00	4,00
Mode		5	4 ^a	4
Std. Deviation		,537	,565	,524
Variance		,288	,319	,274
Range		2	2	2
Minimum		3	3	3
Maximum		5	5	5
Sum		271	267	257

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Frequency Table

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7
	3	1	1.7	3.3
	4	29	48.3	51.7
	5	29	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7
	3	1	1.7	3.3
	4	17	28.3	31.7
	5	41	68.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	8.3	8.3	8.3
Valid 4	31	51.7	51.7	60.0
Valid 5	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	8.3	8.3	8.3
Valid 4	31	51.7	51.7	60.0
Valid 5	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.7	1.7	1.7
Valid 4	30	50.0	50.0	51.7
Valid 5	29	48.3	48.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

A6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
Valid 3	4	6.7	6.7	8.3
Valid 4	19	31.7	31.7	40.0
Valid 5	36	60.0	60.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

A7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.7	1.7	1.7
4	30	50.0	50.0	51.7
5	29	48.3	48.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Frequency Table**B1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	4	6.7	6.7	8.3
4	19	31.7	31.7	40.0
5	36	60.0	60.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	1	1.7	1.7	3.3
4	29	48.3	48.3	51.7
5	29	48.3	48.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	1	1.7	1.7	3.3
4	17	28.3	28.3	31.7
5	41	68.3	68.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	8.3	8.3	8.3
Valid 4	31	51.7	51.7	60.0
Valid 5	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

B5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10.0	10.0	10.0
Valid 4	30	50.0	50.0	60.0
Valid 5	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

B6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	15.0	15.0	15.0
Valid 4	28	46.7	46.7	61.7
Valid 5	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

B7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.7	1.7	1.7
Valid 4	20	33.3	33.3	35.0
Valid 5	39	65.0	65.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

B8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
Valid 2	3	5.0	5.0	6.7
Valid 3	11	18.3	18.3	25.0
Valid 4	34	56.7	56.7	81.7
Valid 5	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

B9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	8.3	8.3	8.3
4	26	43.3	43.3	51.7
5	29	48.3	48.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Frequency Table**C1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	18.3	18.3	18.3
4	25	41.7	41.7	60.0
5	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.3	3.3	3.3
2	13	21.7	21.7	25.0
3	13	21.7	21.7	46.7
4	23	38.3	38.3	85.0
5	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	4	6.7	6.7	8.3
4	19	31.7	31.7	40.0
5	36	60.0	60.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	1	1.7	1.7	3.3
Valid 4	29	48.3	48.3	51.7
5	29	48.3	48.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

C5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	1	1.7	1.7	3.3
Valid 4	17	28.3	28.3	31.7
5	41	68.3	68.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

C6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	8.3	8.3	8.3
Valid 4	31	51.7	51.7	60.0
5	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

C7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	13	21.7	21.7	23.3
Valid 4	29	48.3	48.3	71.7
5	17	28.3	28.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

C8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	18.3	18.3	18.3
Valid 4	25	41.7	41.7	60.0
Valid 5	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan dan Pelatihan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	1	1,7	1,7	1,7
Valid Setuju	27	45,0	45,0	46,7
Valid Sangat Setuju	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

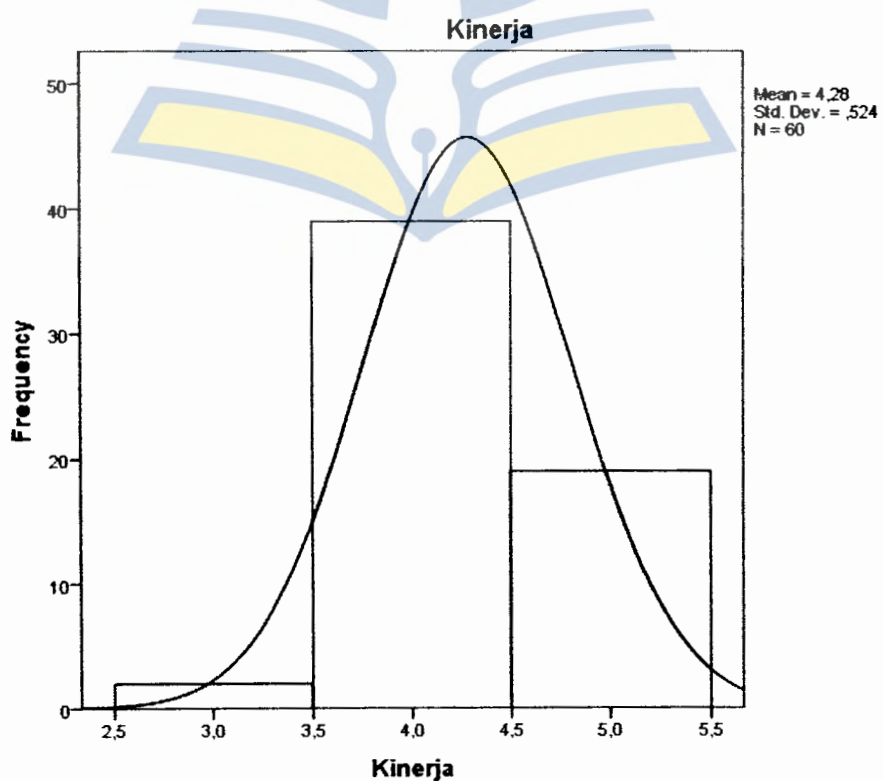
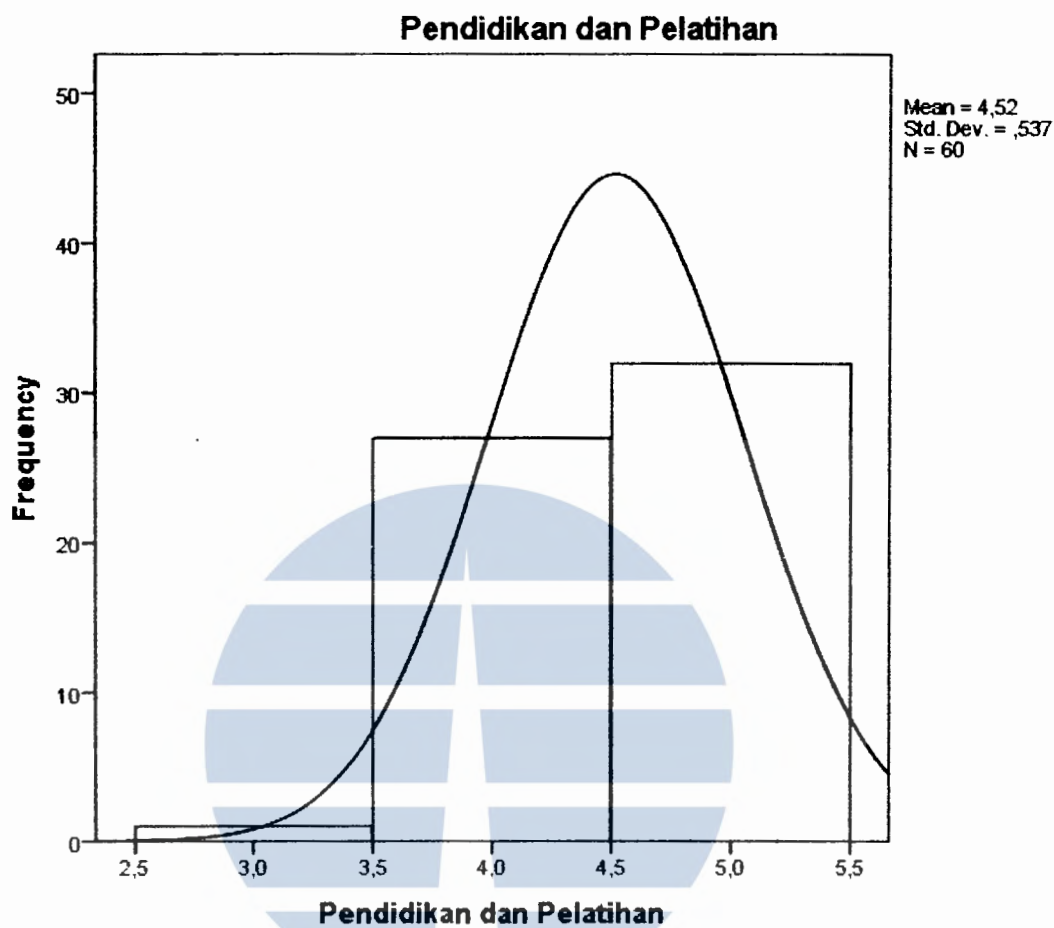
Lingkungan Kerja

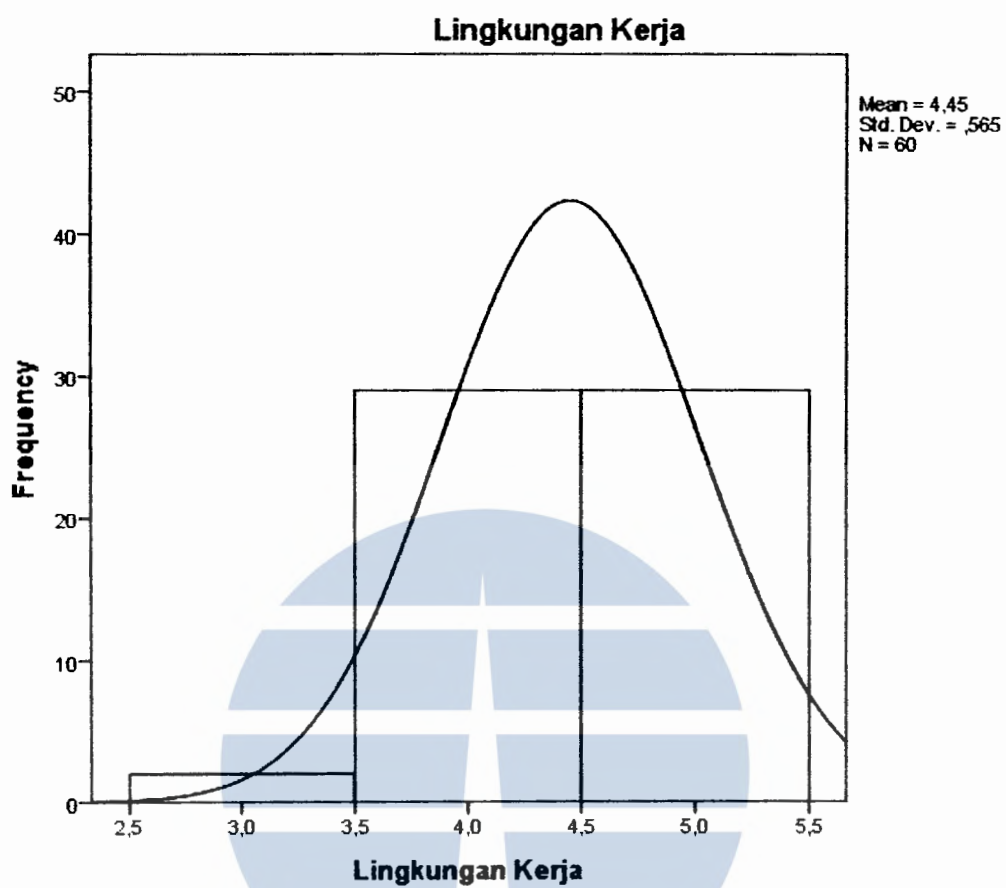
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	2	3,3	3,3	3,3
Valid Setuju	29	48,3	48,3	51,7
Valid Sangat Setuju	29	48,3	48,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	2	3,3	3,3	3,3
Valid Setuju	39	65,0	65,0	68,3
Valid Sangat Setuju	19	31,7	31,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Histogram





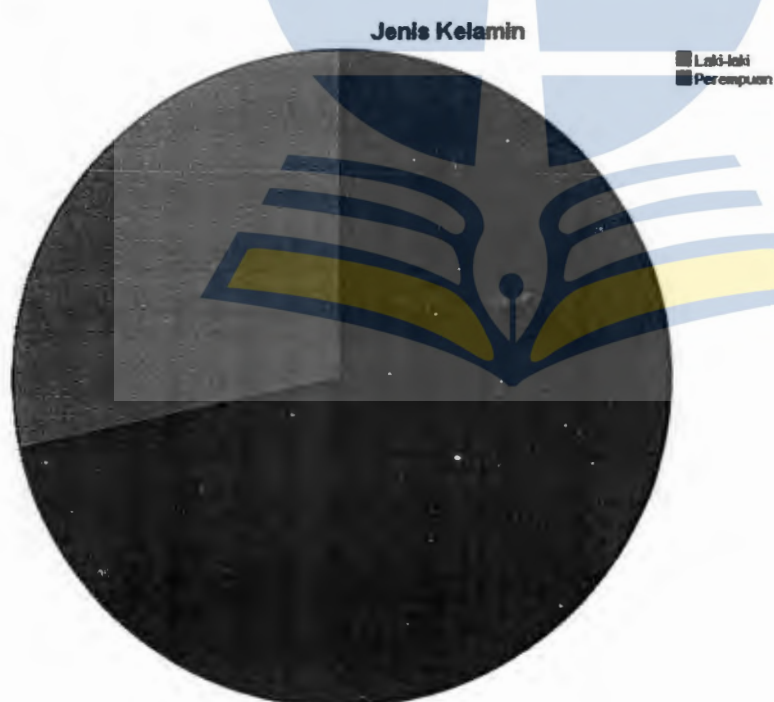
Frequencies

		Statistics		
		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0

Frequency Table

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	43	71,7	71,7	71,7
	Perempuan	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Pie Chart



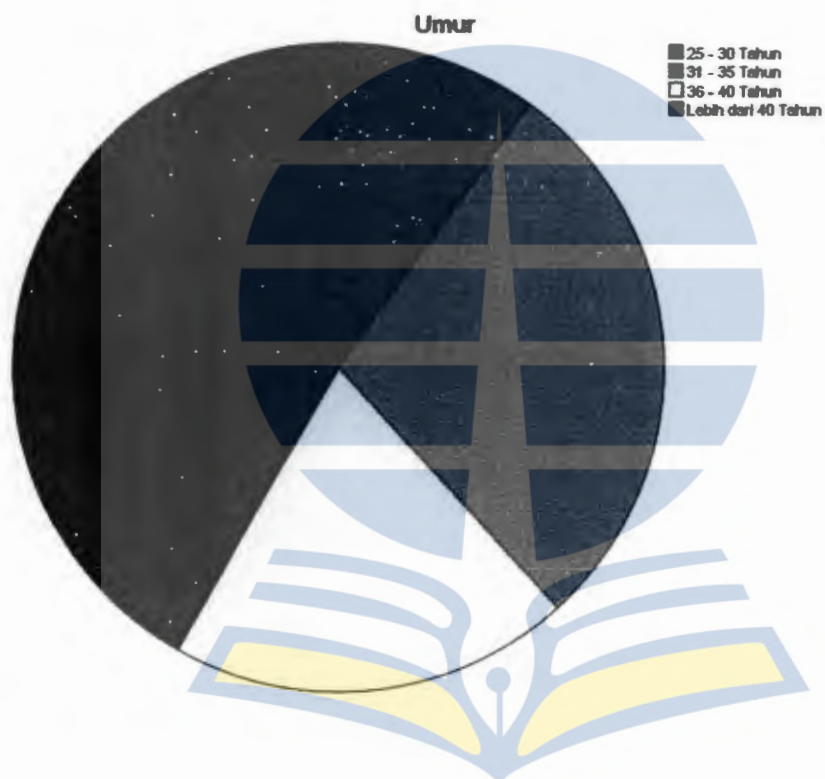
Umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 - 30 Tahun	6	10,0	10,0	10,0
31 - 35 Tahun	17	28,3	28,3	38,3
36 - 40 Tahun	12	20,0	20,0	58,3
Lebih dari 40 Tahun	25	41,7	41,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Pie Chart



Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	11	18,3	18,3	18,3
Diploma II	2	3,3	3,3	21,7
Diploma III	3	5,0	5,0	26,7
Valid Strata I	42	70,0	70,0	96,7
Strata II	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Pie Chart

Lampiran 9

Uji Linieritas Variabel Penelitian

LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Pendidikan dan Pelatihan	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
Kinerja * Lingkungan Kerja	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Kinerja * Pendidikan dan Pelatihan

Report

Kinerja			
Pendidikan dan Pelatihan	Mean	N	Std. Deviation
22	22,00	1	.
25	26,00	1	.
27	30,67	6	1,211
28	31,00	11	1,732
29	31,00	2	1,414
30	32,00	4	2,160
31	34,67	3	,577
32	33,43	7	1,813
33	36,86	7	2,673
34	35,60	5	1,817
35	37,54	13	1,984
Total	33,75	60	3,722

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pendidikan dan Pelatihan	(Combined)	640,248	10	64,025	17,724	,000
	Between Groups	591,228	1	591,228	163,671	,000
	Linearity	49,020	9	5,447	1,508	,172
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	177,002	49	3,612		
Total	817,250	59				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Pendidikan dan Pelatihan	,851	,723	,885	,783

Kinerja * Lingkungan Kerja

Report

Kinerja

Lingkungan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
26	22,00	1	.
30	31,00	1	.
32	26,00	1	.
33	29,00	1	.
34	28,00	1	.
35	30,67	6	1,211
36	32,20	5	1,095
37	31,86	7	2,673
38	31,67	3	,577
39	31,50	2	2,121
40	34,67	3	,577
41	33,71	7	,951
42	36,86	7	1,676
43	37,20	5	1,789
44	37,25	4	2,062
45	38,33	6	2,251
Total	33,75	60	3,722

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	(Combined)	683,257	15	45,550	14,958	,000
	Between Groups	614,686	1	614,686	201,848	,000
	Linearity	68,571	14	4,898	1,608	,115
	Deviation from Linearity	133,993	44	3,045		
Within Groups	817,250	59				
Total						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Lingkungan Kerja	,867	,752	,914	,836

Lampiran 10

Uji Asumsi Klasik

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	33,75	3,722	60
Pendidikan dan Pelatihan	31,13	3,218	60
Lingkungan Kerja	39,30	4,151	60

Correlations

		Kinerja	Pendidikan dan Pelatihan	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,851	,867
	Pendidikan dan Pelatihan	,851	1,000	,916
	Lingkungan Kerja	,867	,916	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Pendidikan dan Pelatihan	,000	.	,000
	Lingkungan Kerja	,000	,000	.
N	Kinerja	60	60	60
	Pendidikan dan Pelatihan	60	60	60
	Lingkungan Kerja	60	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,879 ^a	,772	,764	1,809	1,869

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630,803	2	315,402	96,424	,000 ^b
	Residual	186,447	57	3,271		
	Total	817,250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,883	2,318		,812	,420		
1 Pendidikan dan Pelatihan	,404	,182	,349	2,220	,030	,162	6,188
Lingkungan Kerja	,491	,141	,547	3,478	,001	,162	6,188

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja	Pendidikan dan Pelatihan
1	Correlations	Lingkungan Kerja	1,000
		Pendidikan dan Pelatihan	-,916
1	Covariances	Lingkungan Kerja	,020
		Pendidikan dan Pelatihan	-,024

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pendidikan dan Pelatihan	Lingkungan Kerja
1	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	20,972	1,00	,04	,05
	3	,001	57,806	,00	,96	,95

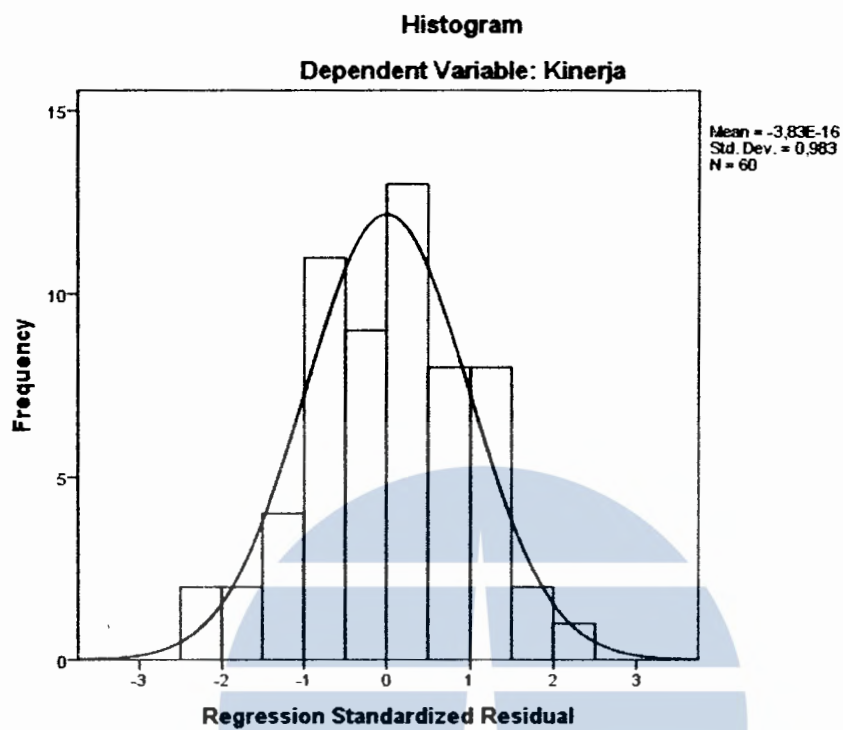
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

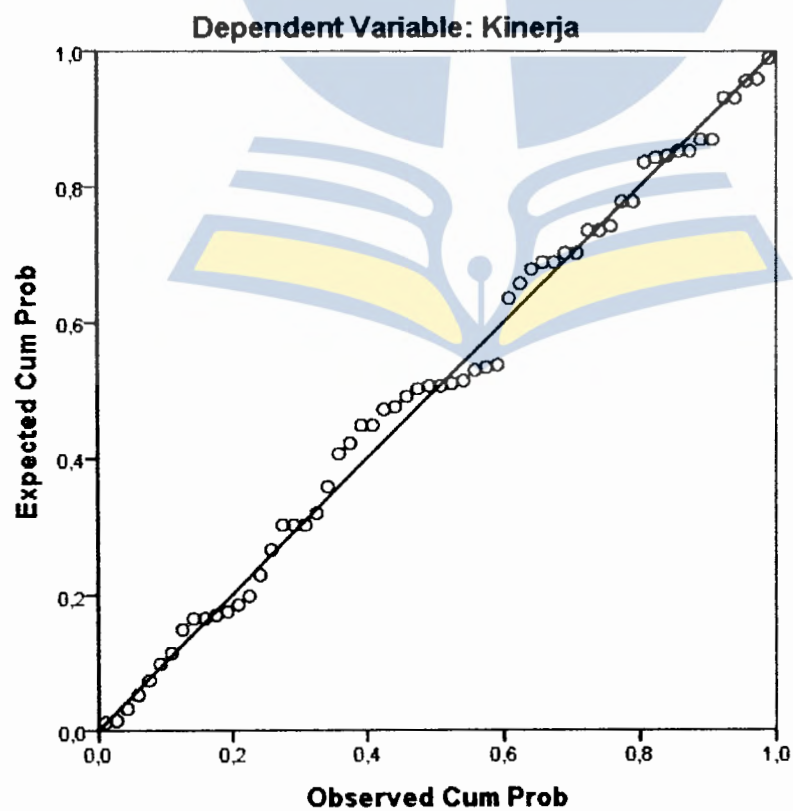
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23,53	38,11	33,75	3,270	60
Std. Predicted Value	-3,125	1,333	,000	1,000	60
Standard Error of Predicted Value	,248	1,036	,379	,142	60
Adjusted Predicted Value	23,90	38,32	33,73	3,277	60
Residual	-4,110	4,171	,000	1,778	60
Std. Residual	-2,272	2,306	,000	,983	60
Stud. Residual	-2,330	2,334	,004	1,014	60
Deleted Residual	-4,321	4,273	,016	1,896	60
Stud. Deleted Residual	-2,428	2,433	,003	1,030	60
Mahal. Distance	,125	18,379	1,967	2,999	60
Cook's Distance	,000	,359	,024	,056	60
Centered Leverage Value	,002	,312	,033	,051	60

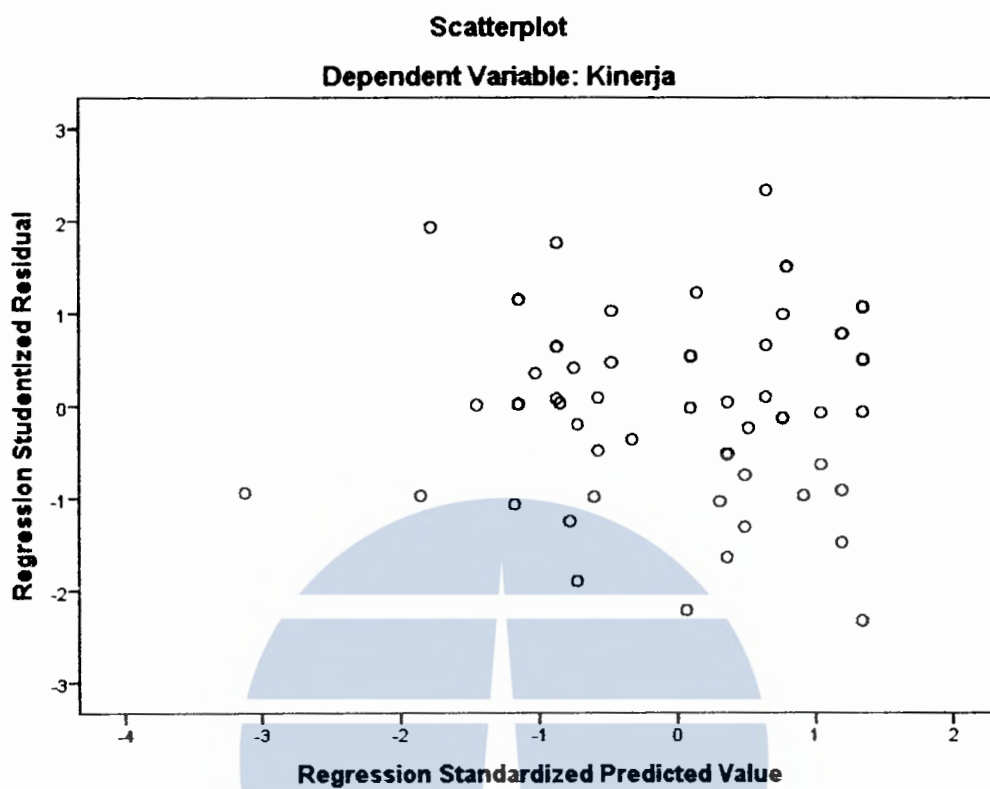
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 11

Uji Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,772	,764	1,809

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630,803	2	315,402	96,424	,000 ^b
	Residual	186,447	57	3,271		
	Total	817,250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,883	2,318		,812	,420
	Pendidikan dan Pelatihan	,404	,182	,349	2,220	,030
	Lingkungan Kerja	,491	,141	,547	3,478	,001

a. Dependent Variable: Kinerja