

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH IKLIM KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
(DIKLAT) DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROVINSI SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

SUANTI

NIM. 530004333

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

Nama : Suanti
NIM : 530004333
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul TAPM : Pengaruh Iklim Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/ 7 September 2019

W a k t u : 09.30 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda tangan

Ketua Komisi Penguji
Nama: Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum

Penguji Ahli
Nama: Prof. Dr. Ir. H.Hapzi Ali, M.M., CMA

Pembimbing I
Nama: Dr. Muhtar Sapiri, S.E., M.M., M.Kes

Pembimbing II
Nama: Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum



PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Iklim Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas
Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat

Penyusun TAPM : Suanti

NIM : 530004333

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Sabtu/ 7 September 2019

Menyetujui :

Pembimbing II,

Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum

Pembimbing I,

Dr. Muhtar Sapin, S.E., M.M., M.Kes

Penguji Ahli

Prof.Dr.Ir.H.Hapzi Ali, MM., CMA

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis, Dekan Fakultas Ekonomi

Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com
NIP. 197009182005012001

Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si
NIP. 197208242000121001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTERMANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sulawesi Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Majene, September 2019
Yang Menyatakan



(S U A N T I)
NIM.530004333

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI SULAWESI BARAT

SUANTI

530004333

Penelitian ini bertujuan untuk: (1)menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat; (2) menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat; (3) menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat dan (4) menganalisis pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Jumlah responden sebanyak 170 orang. Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat
2. Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat
3. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat
4. Iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat

**Kata Kunci : Iklim Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Etos
Kerjadan Kinerja Pegawai**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK CLIMATE, EDUCATION AND TRAINING (ET) AND WORK ETHICS TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT EDUCATION AND CULTURE OFFICE OF WEST SULAWESI PROVINCE

SUANTI

530004333

This research aims to: (1)analyze the influence of work climate to employee performance at Education and Culture Office of West Sulawesi Province; (2)analyze the influence of education and training (et) to employee performance at Education and Culture Office of West Sulawesi Province; (3)analyze the influence of work ethics to employee performance at Education and Culture Office of West Sulawesi Province and (4)analyze the influence of work climate, education and training (et) and work ethics to employee performance at Education and Culture Office of West Sulawesi Province. the number of respondents as many as 170 people. Data collected by questionnaire were analyzed using multiple linier regression analysis.

The results showed that :

1. There are effect of work climate to employee performance at Education and Culture Office of West Sulawesi Province
2. There are effect of education and training (et) to employee performance at Education and Culture Office of West Sulawesi Province
3. There are effect of work ethics to employee performance at Education and Culture Office of West Sulawesi Province
4. There are effect of work climate, education and training (et) and work ethics simultaneous to employee performance at Education and Culture Office of West Sulawesi Province

Keyword :work climate, education and training (et), work ethics and employee performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya kepada saya untuk dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“Pengaruh Iklm Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sulawesi Barat**

Segala yang telah tertuang dalam karya ini bukanlah hasil kerja penulis semata. Berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, dan wawasan untuk terselesaikannya karya ini. Dalam kesempatan ini dengan penuh kebanggaan dan rasa hormat penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepala UPBJJUT Majene, Drs.Arifin Tahir, S.Pd, M.Pd beserta staf selaku penyelenggara Program Pascasarjana.
2. Dr.Muhtar Sapiri,S.E., M.M.,M.Ke selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan pemikiran serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan tesis ini.
3. Dr.Djoko Rahardjo, M. Hum selaku Dosen Pembimbing Kedua yang juga telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
4. Prof.Dr.Ir.H.Hapzi Ali,MM, selaku Penguji Ahli yang telah memberikan masukan dan arahan untuk penyempurnaan tesis ini.
5. Suami tercinta Muh. Sardin serta Ketiga buah hatiku Sarti, Aldi dan Arbain atas doa dan dukungannya.

6. Ibunda tercinta serta Saudara-Saudaraku atas segala doanya.
7. Para Dosen Program Magister Manajemen, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama saya menempuh studi di Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka.
8. Bapak / Ibu responden Dinas Pendidikan dan Kebudayaan atas kesediaannya memberikan data / informasi yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini, terkhusus kepada Bagian Kepegawaian dan teman-teman yang ada dinas Pendidikan dan Kebudayaan.
9. Teman-teman mahasiswa yang kompak dan saling memotivasi dalam penyelesaian TAPM ini khususnya Pak Ricky Ramlan, Pak Jufrisal serta teman-teman yang lainnya dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) tahun ini 2017-2019.

Saya sangat berharap bahwa penelitian ini memberikan manfaat khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia. Semoga kekurangan yang ada tidak mengurangi makna dari penelitian ini tetapi dapat menjadi peluang untuk penelitian berikutnya.


Majene, September 2019

SUANTI

RIWAYAT HIDUP

Nama : S U A N T I
NIM : 530004333
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Mamuju, 22 September 1974
Riwayat Pendidikan : Lulus SD Mamuju pada tahun 1988
Lulus SLTP Mamuju pada tahun 1991
Lulus SMEA di Mamuju pada tahun 1995
Lulus S1 di Universitas Hasanuddin pada tahun 2009
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2005 s/d 2014 sebagai Staf Subbagian Tata Usaha
di dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten
Mamuju
Tahun 2015 s/d 2016 sebagai Bendahara Umum
Tahun 2017 s/d 2019sekarang sebagai Bendahara Gaji
SMA-SMK Sesulbar

Majene, September 2019



S U A N T I
NIM.530004333

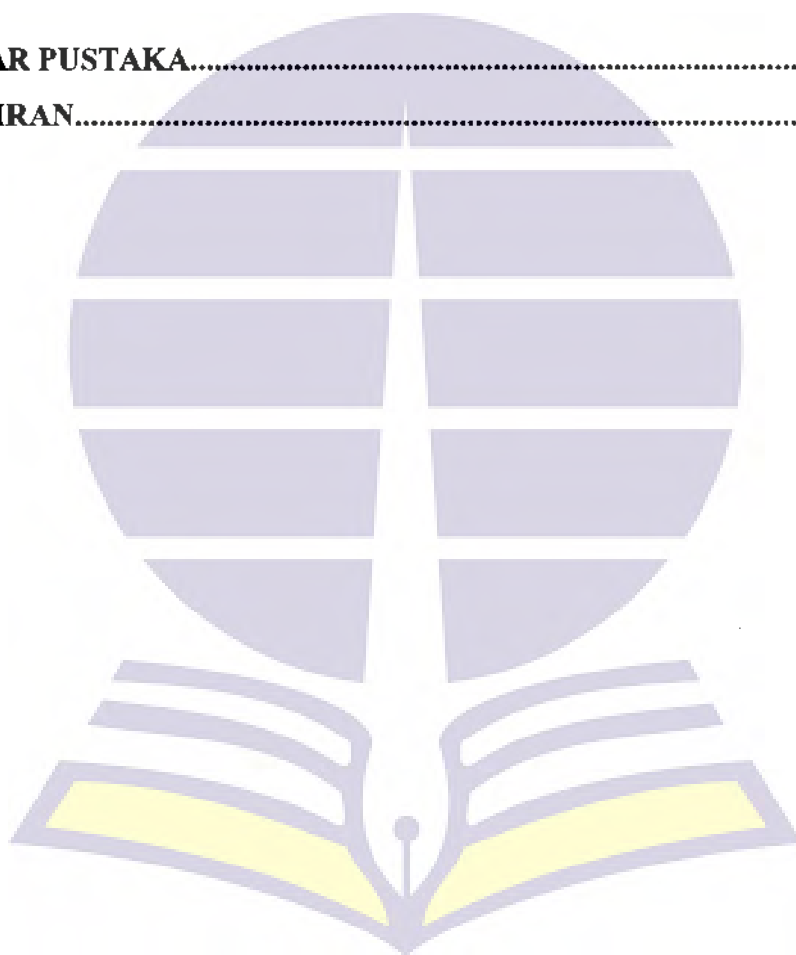
DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Abstrak.....	iv
Abstract.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Riwayat hidup.....	viii
Daftar isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Teori.....	10
1. Iklim Kerja.....	10
2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	17
3. Etos Kerja.....	27
4. Kinerja Pegawai.....	32
B. Penelitian Terdahulu.....	40
C. Kerangka Pemikiran.....	46
1. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	46
2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai	46
3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	47
4. Pengaruh Iklim Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	48

D. Hipotesis Penelitian	49
E. Definisi Konsep Dan Operasional.....	50
1. Definisi Konsep.....	50
2. Definisi Operasional.....	51
BAB III. METODE PENELITIAN.....	53
A. Desain Penelitian.....	53
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	53
1. Lokasi Penelitian.....	53
2. Waktu Penelitian.....	54
C. Jenis dan Sumber Data.....	54
1. Jenis Data.....	54
2. Sumber Data.....	54
D. Populasi dan Sampel.....	55
1. Populasi.....	56
2. Sampel.....	56
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	57
1. Observasi.....	57
2. Wawancara.....	57
3. Kuesioner.....	57
4. Dokumentasi.....	58
F. Teknik Analisis Data.....	58
1. Uji Instrumen Penelitian.....	59
2. Analisis Deskriptif.....	60
3. Uji Asumsi Klasik.....	61
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
5. Uji Hipotesis.....	63

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.....	67
1. Tugas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat	67
2. Fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat	68
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	69
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	70
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	71
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Eselon.....	72
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	73
1. Deskripsi Iklim Kerja.....	73
2. Deskripsi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	75
3. Deskripsi Etos Kerja.....	77
4. Deskripsi Kinerja Pegawai.....	78
D. Uji Instrumen Penelitian.....	80
1. Uji Validitas.....	81
2. Uji Reliabilitas.....	84
E. Uji Asumsi Klasik.....	85
1. Uji Multikolinieritas.....	85
2. Uji Heteroskedastisitas.....	86
F. Pengujian Hipotesis.....	87
1. Analisa Regresi Linear Berganda.....	87
2. Uji Parsial Dengan T-Test.....	88
3. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova ^b).....	89
4. Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	90
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	90
1. Pengaruh Iklim Kerjaterhadap Kinerja Pegawai.....	91
2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)terhadap Kinerja Pegawai	92
3. Pengaruh Etos Kerjaterhadap Kinerja Pegawai.....	93

4. Pengaruh Iklim Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	94
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN.....	104

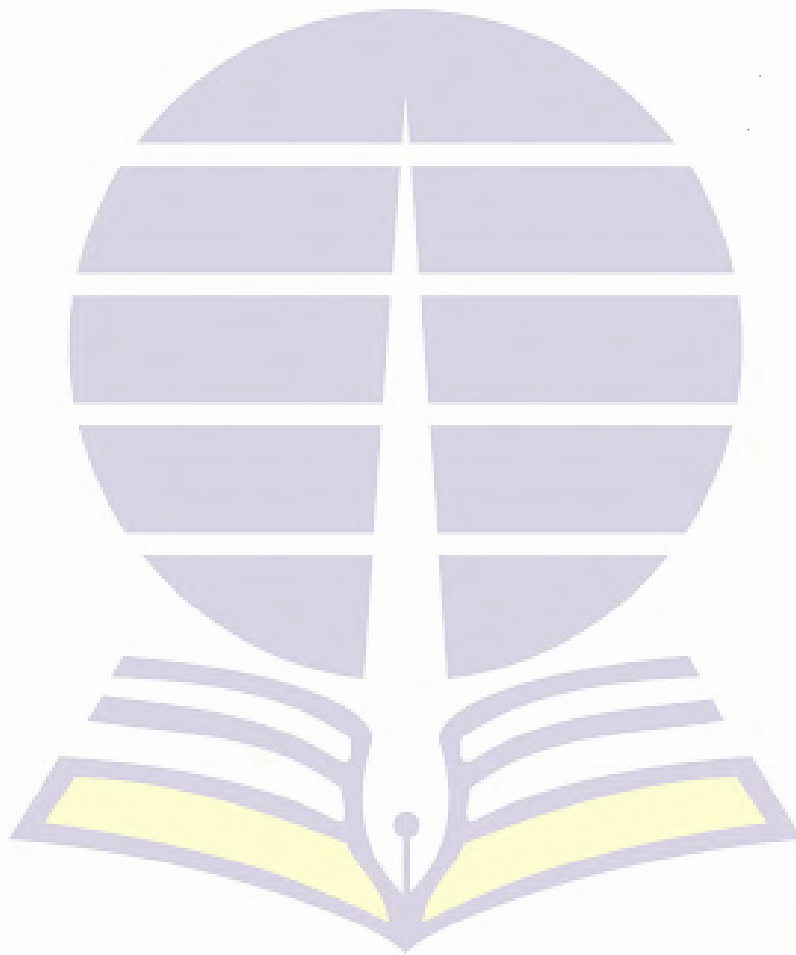


DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 SDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.....	4
2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
2.2 Definisi Operasional.....	54
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	76
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Eselon.....	77
4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Iklim Kerja.....	78
4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	79
4.7 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Etos Kerja.....	81
4.8 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai.....	83
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja(X_1).....	86
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)(X_2).....	86
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja(X_3).....	87
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y).....	88
4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	89
4.14 Hasil Perhitungan VIF.....	90
4.15 Output Hasil Regresi Berganda.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran.....	49
4.1 Grafik Scatterplot.....	91



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi.

Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian. Pengorganisasian menurut Hasibuan (2008) adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja

seorang pegawai dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang baik bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan/kecerdasan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Simamora (2004), deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu tujuan yang akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Kedua adalah ukuran, dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting. Ketiga, penilaian kinerja reguler, yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi

terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Timpe (2002), mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu sebagai faktor internal dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasi seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan fasilitas dan iklim kerja.

Selain faktor iklim kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, faktor pendidikan dan pelatihan (diklat) juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2006), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (knowledge and skill). dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dari segi tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, dapat dilihat dari tabel berikut,

Tabel 1.1 SDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	S2	31	18,2
2	S1	100	58,8
3	D-III	4	2,4
4	SMA/Sederajat	30	17,6
5	SMP/Sederajat	5	2,9
Jumlah Total		170	170

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Dikbud Sulbar Tahun 2017

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang berijazah SMP/Sederajat, walaupun hanya 5 orang atau 2,9% dari jumlah keseluruhan pegawai. Demikian juga dengan pegawai yang berijazah SMA/Sederajat, cukup banyak dengan jumlah 30 pegawai atau 17,6 % dari jumlah keseluruhan pegawai. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan suatu pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian semakin tinggi pendidikan seseorang akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai pada organisasi tempat bekerja.

Selain faktor pendidikan dan pelatihan (diklat) yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, faktor etos kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Yousef (2000) menyatakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Instansi tentu saja mengharapkan para pegawai memiliki

etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan Instansi secara keseluruhan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016), kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dari iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Benny Usman (2011), kesimpulan yang diperoleh adalah Iklim kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Riza Rezita. (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zulham (2008), kesimpulan yang diperoleh adalah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rian Oztary Hardiansyah (2017), kesimpulan yang diperoleh adalah etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat merupakan satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) yang bertanggungjawab dalam hal pengelolaan dan pembinaan pendidikan dan kebudayaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas melaksanakan Urusan Pemerintahan dibidang Pendidikan dan Kebudayaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat mempunyai fungsi; (1) Perumusan dan penetapan kebijakan teknis urusan

bidang Pendidikan Menengah Atas, Pendidikan Menengah Atas, Pendidikan Khusus, Tugas Pembantuan PAUD dan Pendidikan Dasar, Kebudayaan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan; (2) Penyelenggaraan bidang pendidikan meliputi Pendidikan Menengah Atas, Pendidikan Menengah Atas, Pendidikan Khusus, Tugas Pembantuan PAUD dan Pendidikan Dasar, Kebudayaan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan; (3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan meliputi Pendidikan Menengah Atas, Pendidikan Menengah Atas, Pendidikan Khusus, Tugas Pembantuan PAUD dan Pendidikan Dasar, Kebudayaan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan; (4) Pengkoordinasian dan pembinaan UPTD;

Fenomena yang terjadi mengenai iklim kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat adalah iklim kerja dengan suasana kerja yang kurang mendukung terlihat dari beban kerja yang banyak, informasi pekerjaan kurang menyangkut tugas administrasi sehingga sering terjadi pertanyaan-pertanyaan dan diskusi yang panjang, selanjutnya kurangnya kreatifitas dalam diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kemudian fenomena yang terjadi mengenai etos kerja yang dimiliki sebagian pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat adalah bahwa

pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas. Etos kerja yang rendah yang dimiliki sebagian pegawai tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian teoritis, proposisi dan studi empirik serta fakta dan permasalahan yang terjadi di atas sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, maka dari itu penulis mengambil judul yaitu “Pengaruh Iklim Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat?
4. Apakah iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerjaterhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh etos kerjaterhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerjasecara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

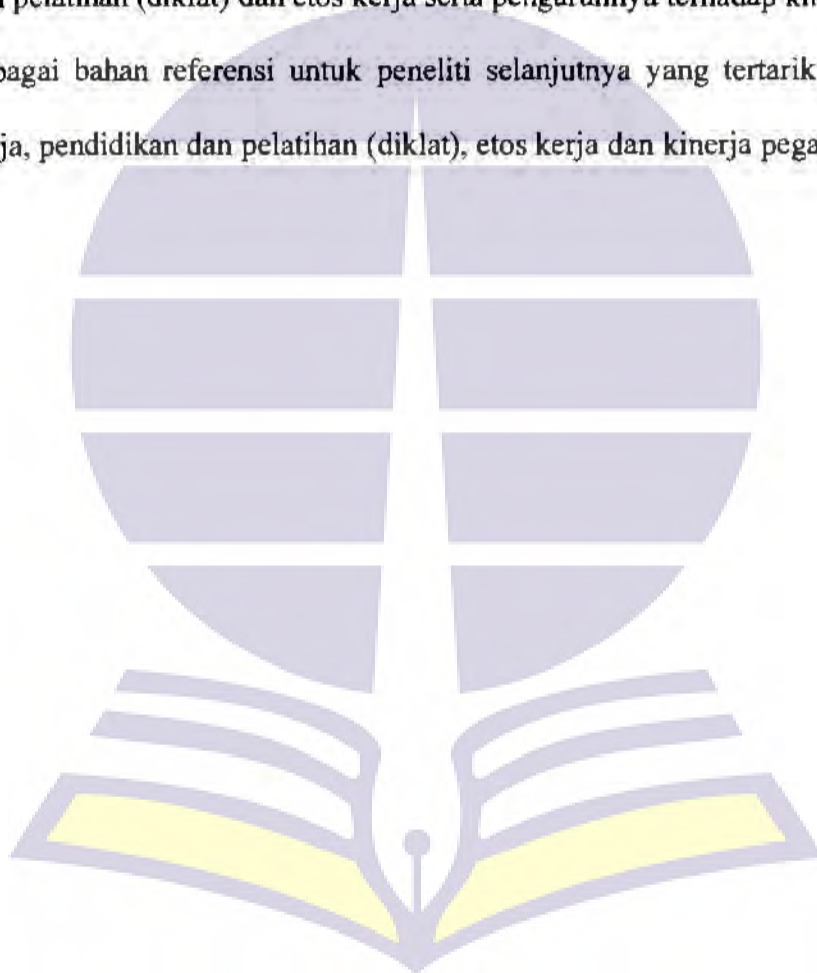
D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat di peroleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi, dan bukti empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang semakin dalam mengenai konsep kinerja pegawai. Khususnya tentang pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai agar

analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Untuk peneliti, menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), etos kerja dan kinerja pegawai.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat dalam masalah iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
5. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), etos kerja dan kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Dalam penelitian ini, terdapat teori-teori pendukung penelitian tentang pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Landasan teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Iklim Kerja

Pengertian iklim kerja menurut Davis (2002) mengatakan bahwa iklim kerja diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada. Iklim kerja menurut Gannon dan Sumantri (2004) merupakan internal atau budaya dari suatu organisasi seperti yang dirasakan oleh anggota-anggotanya dalam suatu organisasi.

Selanjutnya Stringer (2004) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut.

Sesuai yang dikemukakan oleh Wirawan (2007), iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan

internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007), Iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu. Menurut Robert G. Owens dalam Wirawan (2007) mendefinisikan iklim kerja sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. James L. Gibson dkk dalam Sutisna (2009), mendefinisikan iklim kerja sebagai Iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja. Menurut Higgins dalam Sutisna (2009), iklim kerja adalah kumpulan dari persepsi anggota organisasi termasuk mengenai peraturan, keinginan dari pekerjaan dalam organisasi, dan lingkungan sosial dalam organisasi. Jadi iklim kerja merupakan harapan-harapan serta cara pandang individu terhadap organisasi. Dari teori yang dikemukakan Higgins tersebut dapat dikatakan bahwa iklim kerja terbentuk karena adanya persepsi anggota mengenai peraturan, keinginan organisasi dan lingkungan sosialnya, atau dengan kata lain iklim kerja adalah cara pandang anggota terhadap organisasi.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian iklim kerja, dapat dirumuskan bahwa iklim kerja adalah suatu kondisi atau keadaan suasana kerja dalam suatu organisasi. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta,

apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap kinerja seseorang. Sedangkan pada penelitian ini, iklim kerja didefinisikan sebagai hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi.

Robert Stringer (Wirawan, 2007) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya suatu iklim kerja.

- a. Lingkungan Eksternal. Ketidaktentuan ekonomi dan pasar berpengaruh pada iklim.
- b. Strategi Organisasi. Kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh anggota untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi) dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut.
- c. Praktik Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim kerja yang kemudian mendorong motivasi anggota.
- d. Pengaturan Organisasi. Pengaturan organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap iklim kerja.
- e. Sejarah Organisasi. Semakin tua usia organisasi, semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya.

Steers dan Porter dalam (Kusdi, 2009) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi iklim kerja:

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sesuatu hal yang membuat hubungan yang tetap antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan pola-pola interaksi, hubungan antar karyawan yang terkoordinir serta tingkah laku yang berorientasi pada tugas struktur. Hal-hal terkait struktur organisasi yang berkaitan dengan iklim kerja antara lain ukuran jabatan, posisi jabatan dalam hirarki, derajat sentralisasi, dan orientasi terhadap peraturan

b. Kebijakan dan Praktik Manajerial

Kebijakan dan praktik manajerial menjadi alat bagi pimpinan untuk memberikan arahan kepada setiap karyawan pada setiap kegiatan yang digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi. Semua hal dalam interaksi tersebut seperti pemberian tugas-tugas yang jelas, otonomi yang diberikan, dan umpan balik kepada pimpinan akan menciptakan iklim kerja yang akhirnya berorientasi pada prestasi serta membuat karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Hal sebaliknya dilakukan apabila manajemen memberikan penekanan kepada bawahan untuk terus bekerja serta pemberian aturan dan perintah yang cenderung kaku, maka akan membuat iklim kerja akan lebih mengarah kepada hal-hal yang tidak bertanggung jawab, tidak mampu, dan tidak kreatif.

c. Teknologi

Teknologi memberikan manfaat berdasarkan pada pengetahuan dan peralatan serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian Burns dan Stalker menyatakan teknologi dan suasana memiliki hubungan yang negatif dalam

penciptaan iklim kerja apabila dilaksanakan secara rutin sehingga kepercayaan dan kreativitas menjadi rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan penuh perubahan dapat menciptakan alur komunikasi yang lebih terbuka, sehingga dapat mendorong penciptaan kreativitas, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tanggung jawab personal akan penyelesaian tugas-tugas.

d. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal umumnya menjadi penggambaran terhadap kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi serta dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri

Dimensi dari iklim kerja Litwin dan Meyer dalam (Wirawan, 2007) yang mengemukakan enam dimensi dalam iklim kerja:

a. Kesesuaian (*Conformity*).

Conformity berasal dari kata conform, artinya sesuai dengan, memenuhi, mencocokkan diri. Jadi conformity artinya persesuaian, kecocokan, persesuaian dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaannya, misalnya terhadap peraturan, prosedur, dan kebijaksanaan yang harus ditaati. Apabila dalam suatu organisasi banyak sekali aturan yang harus dituruti oleh para karyawan padahal aturan-aturan tersebut tidak ada relevansinya dengan pelaksanaan pekerjaan, organisasi demikian memiliki conformity yang tinggi, artinya organisasi terlalu otoriter, membuat terlalu banyak aturan untuk mengatur karyawan walaupun tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Sebaliknya apabila dalam suatu organisasi sedikit sekali aturan yang dikenakan terhadap para

karyawan atau pekerja kecuali yang sangat relevan dengan pelaksanaan pekerjaan, iklim kerja yang demikian adalah *conformity* yang rendah.

b. *Tanggung Jawab (Responsibility)*

Dimensi ini menggambarkan rasa tanggung jawab yang tumbuh dalam organisasi, sehingga setiap anggota benar-benar memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output. Sebagai organisasi yang baik harus dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri anggota organisasi dengan memberikan kepercayaan dan memberikan kesempatan ataupun diajak secara bersama-sama untuk memikirkan hal-hal yang berkenaan dengan pekerjaan, seperti misalnya bersama-sama bertanggung jawab terhadap mutu output atau produk. Apabila dalam suatu organisasi semua pengambilan keputusan dilakukan oleh satu orang yang berada di puncak pimpinan, iklim kerja yang demikian adalah iklim kerja dengan tanggung jawab rendah karena pada dasarnya bawahan tidak pernah diberikan kesempatan memiliki tanggung jawab.

c. *Standar (Standards)*

Ketentuan yang ditetapkan organisasi tentang mutu dari hasil kerja yang dilakukan para anggota.

d. *Imbalan (Rewards)*

Imbalan dan sanksi juga merupakan dimensi iklim yang besar pengaruhnya dalam upaya penciptaan iklim kerja yang baik. Dimensi ini menunjukkan bagaimana sistem pemberian imbalan dan sanksi yang berlaku di organisasi. Pemberian imbalan harus proporsional, sehingga anggota organisasi

merasa diperlakukan secara adil dan merasa dihargai hasil kerjanya. Ukuran proporsional di sini disesuaikan dengan mutu kerja anggota, bila berprestasi harus diberi imbalan yang memadai dan bila melakukan kesalahan harus diberi sanksi sesuai dengan tingkat kesalahannya. Apabila dalam suatu organisasi semua orang merasa bahwa walaupun mereka berprestasi baik namun tidak mendapat penghargaan atau imbalan yang sesuai, akan tetapi apabila melakukan kesalahan kecil dihukum sangat berat, iklim kerja demikian adalah iklim kerja dengan imbalan rendah.

e. Kejelasan (*Clarity*)

Clarity berarti kejernihan, kemurnian, kejelasan. Maksud *clarity* di sini bahwa identitas organisasi harus jelas dan dapat dipahami oleh setiap anggota organisasi, karena dengan inilah anggota organisasi dapat merasa jelas dalam arah perjalanan aktivitas organisasi. Hal yang paling penting untuk dimensi ini adalah dengan menanamkan dan membuat setiap anggota paham mengenai tujuan dan misi organisasi. Sehingga pada akhirnya ada rasa keterikatan yang kuat dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu perlu juga adanya kejelasan mengenai adanya prosedur kerja dalam organisasi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada para anggota organisasi sehingga dengan begitu mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih terarah sesuai tujuan organisasi. Apabila dalam suatu organisasi dengan prosedur kerja yang tidak jelas, orang merasa tidak mengetahui dengan pasti mana tanggung jawab dan wewenangnya, iklim kerja demikian adalah iklim kerja dengan kejelasan (*clarity*) rendah.

f. Semangat Tim (Team Spirits)

Dimensi ini mengungkap bagaimana suasana interaksi antar anggota organisasi. Dalam sebuah organisasi harus tercipta interaksi yang baik dan harmonis dari seluruh anggota organisasi. Mereka harus dapat menjalin komunikasi yang baik, memberikan dukungan dan bantuan, dan menciptakan persahabatan, sehingga semua anggota merasa senang dan nyaman dengan iklim yang diciptakan di dalam organisasi. Apabila dalam suatu organisasi, orang-orang saling mencurigai dan sulit untuk mempercayai serta tidak ada perasaan kelompok atau perasaan mendukung antar anggota kelompok, iklim kerja yang demikian adalah iklim kerja dengan team spirits yang rendah.

Keenam dimensi tersebut saling berinteraksi satu dengan lainnya dan membentuk iklim kerja secara keseluruhan. Melalui keenam dimensi tersebut Litwin mencoba mengukur iklim kerja. Proses ini merupakan pengukuran terhadap lingkungan psikologis dalam organisasi tempat individu bekerja atau beraktivitas.

2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Istilah diklat merupakan singkatan dan pendidikan dan pelatihan. Bisa dikatakan dua kata ini telah menyatu dan membentuk satu pengertian. Istilah diklat ini banyak digunakan dalam berbagai bidang seperti pendidikan dan manajemen.

Menurut Tilaar dan Nugroho (2008), dalam pengertian populer istilah pendidikan dan pelatihan dibedakan. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal. Pelatihan mempunyai konotasi menguasai keterampilan-keterampilan tertentu baik keterampilan fisik maupun mental akademik yang diperlukan dalam profesi tertentu. Pelatihan, dengan demikian dikaitkan dengan dunia

kerja dan produktifitas. Pendidikan sebaliknya mempunyai orientasi kepada pengembangan pribadi seseorang.

Dalam hal pengembangan perilaku, pendidikan lebih dominan pada dimensi ideografik yaitu pengembangan individu dan kepribadian seseorang sesuai dengan disposisinya. Sedangkan pelatihan lebih berdimensi nomotetik yaitu kepada tuntutan-tuntutan lembaga dan peranan yang diharapkan dan seseorang yang sesuai dengan tujuan lembaga. Dalam kenyataannya program pendidikan seringkali terdapat hal-hal yang praktis. Sementara tidak jarang program pelatihan yang mengandung unsur-unsur formal akademik. Di dalam pelatihan bukan saja berkembang perilaku yang dituntut oleh dunia kerja, tetapi juga sekaligus dapat terjadi perkembangan kepribadian.

Manulang (2001) menyatakan antara pendidikan dan pelatihan memiliki keterkaitan yang erat. Pendidikan lebih teoritis sifatnya sedangkan latihan bersifat lebih praktis. Jadi pendidikan dan pelatihan keduanya saling melengkapi dan tidak bertentangan. Tinjauan teoritik di atas menunjukkan bahwa perbedaan antara pendidikan dan pelatihan adalah artifisial dalam arti tidak menunjukkan realitas sebenarnya.

Matutina (2001) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pemberian bantuan kepada para pegawai dengan maksud agar pegawai yang dilatih tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dan segi kecerdasan, pengetahuan dan keterampilan yang lebih berkualitas dan meningkat. Fathoni (2006) menyatakan bahwa diklat adalah pembinaan terhadap tenaga kerja dalam bentuk proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil mendefinisikan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai yang selanjutnya disebut Diklat sebagai proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian diklat, dapat dirumuskan bahwa diklat adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap, agar pekerja semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pada penelitian ini, diklat didefinisikan sebagai keikutsertaan pegawai dalam proses pengajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap, agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Notoadmojo (2003) siklus pendidikan dan pelatihan secara garis besar adalah :

a. Analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan

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

- 1) Analisis organisasi, menyangkut pertanyaan : dimana atau apakah diperlukan dan pelatihan (Diklat) dalam sebuah organisasi. Setelah itu dipertimbangkan

biaya, alat-alat yang dipergunakan. Aspek lain dari analisis organisai adalah penentuan berapa banyak karyawan/relawan yang perlu dilatih untuk tiap-tiap klasifikasi pekerjaan.

- 2) Analisis pekerjaan, antara lain menjawab pertanyaan: apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam Diklat agar karyawan/relawan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Tujuan utama analisis pekerjaan ini untuk memperoleh informasi tentang tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan, tugas-tugas yang harusnya dilakukan tetapi tidak dilakukan oleh relawan/karyawan tersebut, sikap dan pengetahuan serta ketrampilan diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang baik.
- 3) Analisis pribadi, yang menjawab pertanyaan: Siapa yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan serta bentuk yang akan dibuat untuk itu perlu informasi mengenai karyawan/relawan.

b. Menetapkan tujuan

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

c. Pengembangan kurikulum

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

d. persiapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

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

e. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

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

f. Evaluasi

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

Menurut Sastrohadiwiryono (2005), manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan Diklat bagi karyawan/relawan suatu perusahaan/organisasi meliputi:

a. Peningkatan keahlian kerja

Meningkatkan keahlian bekerja tidak hanya terbatas melalui Diklat saja tetapi kebiasaan untuk melakukan tugas dan kebiasaan secara rutin pada setiap waktu

dalam suatu tugas atau pekerjaan juga merupakan sarana positif untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja.

b. Pengurangan Keterlambatan Tenaga Kerja

Berbagai alasan seringkali muncul dari tenaga kerja atas tindakan yang mereka lakukan meskipun sering sekali alasan itu tidak masuk akal, misalnya keterlambatan kerja karena faktor tempat tinggal, gangguan lalu lintas di perjalanan dan sebagainya.

c. Mengurangi Timbulnya Kecelakaan Kerja, Kerusakan Alat/Bahan inventaris organisasi atau perusahaan sebagai penunjang aktivitas kerja

Kecelakaan bekerja itu biasanya timbul atas kelalaian karyawan/pegawai ataupun pihak perusahaan/organisasi, ketidaktahuan tenaga kerja tentang keselamatan kerja dan penggunaan peralatan didalam suatu pekerjaan.

d. Peningkatan Produktifitas Kerja

Tujuan setiap perusahaan/organisasi adalah memperoleh tingkat produktifitas tinggi, setiap proses mengalami setiap peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperoleh hal tersebut didukung beberapa faktor diantaranya adalah kondisi kerja para tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tidak memiliki gairah dan semangat bekerja, tentu produktifitas kerja pun akan merosot atau rendah. Sebaliknya, apabila tenaga kerja memiliki semangat dan gairah kerja tinggi keluaran (produktifitas kerja) akan tinggi pula.

e. Peningkatan Kecakapan Kerja

Perkembangan teknologi dan komputerisasi yang makin maju, menuntut tenaga kerja harus mampu menggunakannya. Untuk itu, tenaga kerja dituntut

mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerjanya baik secara manual maupun teknologi.

f. Meningkatkan Rasa Tanggung jawab

Masing-masing tenaga kerja sebenarnya memiliki tanggung jawab, hanya tingkatan dan kebutuhannya berbeda-beda bergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan padanya. Yang dimaksud tanggung jawab disini adalah kewajiban seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Makin tinggi hierarki perusahaan/organisasi makin besar tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.

Menurut Wahyudi (2002) sebagai tujuan umum, suatu program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan harus diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Tujuan ini dapat tercapai apabila tujuan-tujuan yang bersifat khusus dapat diwujudkan terlebih dahulu. Tujuan khusus dari program pelatihan dan pengembangan antara lain :

a. Meningkatkan produktivitas

Pelatihan tidak hanya ditujukan untuk tenaga kerja yang masih baru, tetapi juga tenaga kerja lama. Ini dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Disamping itu, kemampuan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil (*output*) yang akan meningkatkan produktivitas.

b. Meningkatkan kualitas

Meningkatnya kualitas produksi, memperkecil kemungkinan kesalahan yang dilakukan pekerja, sehingga kualitas output diharapkan juga meningkat.

Meningkatkan mutu perencanaan tenaga kerja

Perencanaan tenaga kerja dan program pelatihan tidak dapat dipisahkan, karena organisasi selalu merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif dan kualitatif, baik untuk sekarang maupun untuk masa yang akan datang.

d. Meningkatkan semangat tenaga kerja

Program pelatihan akan memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan yang terjadi di dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan reaksi positif dari tenaga kerja yang bersangkutan.

e. Sebagai balas jasa tidak langsung

Dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan kepada seseorang tenaga kerja, dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasinya di masa lalu, karena dengan mengikuti program pelatihan, tenaga kerja yang bersangkutan berkesempatan untuk mengembangkan dirinya.

f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

Pelatihan yang baik dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja di dalam organisasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan memberikan ketenangan dan stabilitas pada sikap mental tenaga kerja.

g. Mencegah kadaluwarsaan

Pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, sehingga dapat mencegah terjadinya sifat kadaluwarsaan tenaga kerja yang akan terjadi bila kemampuan yang dimilikinya tertinggal oleh kemampuan yang diperlukan sesuai dengan perkembangan teknologi.

h. Kesempatan pengembangan diri

Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, juga meningkatkan perkembangan kepribadiannya.

Sementara itu dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 tentang diklat pegawai pada pasal 2 disebutkan bahwa Diklat bertujuan:

a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan

- etika pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekatpersatuan 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 Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, jenis dan jenjang Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) bagi CPNS (Calon Pegawai Negeri) dan bagi PNS (Pegawai Negeri Sipil) terdiri dari:

a. Diklat Prajabatan

Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS. Diklat Prajabatan terdiri dari :

Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I

- 1) Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II
- 2) Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III

CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS. CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk diangkat sebagai PNS.

Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

b. Diklat Dalam Jabatan

Diklat Dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah

- 1) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- 2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001).

Menurut Siagian (2010) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas, persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

- f. Komitmen kerja, tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Menurut Anoraga dan Suryati, 2005 kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator, yaitu pertama, efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. Kedua, tanggung Jawab yang merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Ketiga disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Keempat inisiatif, yang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Fadel dan Rayendra (2009), mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

- b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

- c. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada berbagai literatur yang mendukung sebagai acuan untuk menegaskan dan menguatkan teori yang dipakai dalam penelitian ini. Selain menggunakan buku dan jurnal dari internet, peneliti juga merujuk dari berbagai penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam memperkuat teori dalam penelitian ini yaitu :

1. Yoeyong Rahsel (2016), dengan judul "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad)". Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa tinggi kondusifitas iklim kerja dan kinerja pegawai serta seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif survey dan explanatory survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD yang berjumlah 225 orang. Sampel dalam

penelitian ini diambil sebanyak 70 orang dan untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linear. Berdasarkan hipotesis dan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dari iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Benny Usman (2011), dengan judul "Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang". Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui dan menganalisis apakah Iklim kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang 2) untuk mengetahui dan menganalisis apakah Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang 3) untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas PGRI Palembang keseluruhan berjumlah 416 orang, sedangkan dalam penelitian ini sampel yang diambil sebesar 20% dengan tehnik sample yang ditetapkan simple random sampling yaitu berjumlah 83 orang. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Iklim kerja dan semangat kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. (2) Iklim kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. (3) Semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.
3. Riza Rezita. (2015), dengan judul "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah

Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Sampel penelitian ini adalah pegawai BPAD DIY yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) tahun 2013 dan 2014 yang berjumlah 39 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) serta kinerja pegawai, sedangkan dokumentasi untuk mendukung data penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji prasyarat analisis dengan uji normalitas dan uji linieritas serta uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014), dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier dan kesimpulan yang di dapat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
5. Muhammad Zulham (2008), dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan". Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai

Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan yang berjumlah 65 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus). Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sejumlah 65 orang pegawai Fakultas Ekonomi USU. Kesimpulan penelitian adalah budaya organisasi dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi USU Medan.

6. Rian Oztary Hardiansyah (2017), dengan judul "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, (2) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, dan (3) etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang yang berjumlah 86 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang; (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang; dan (3) Etos kerja dan disiplin kerja

berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

Penelitian-penelitian terdahulu akan disajikan dalam maring tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel& Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad)	Yoeyong Rahsel (2016)	1. Iklim kerja 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier sederhana	Terdapat pengaruh yang positif dari iklim kerja terhadap kinerja pegawai	Variabel independen: iklim kerja, variabel dependen: kinerja pegawai	Alat analisis: Analisis regresi linier sederhana
2	Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang	Benny Usman (2011)	1. Iklim kerja 2. Semangat kerja 3. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Iklim kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel independen: iklim kerja, variabel dependen: kinerja pegawai	Variabel independen: semangat kerja
3.	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)	Riza Rezita. (2015)	1. Pendidikan dan pelatihan (diklat) 2. Kinerja pegawai Analisis regresi liniersederhana	Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel independen: Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), variabel dependen: kinerja pegawai	Alat analisis: Analisis regresi linier sederhana
4.	Pengaruh	Edi Saputra	1. Pendidikan	Terdapat	Variabel	Alat analisis:

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014)	dan pelatihan (diklat) 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier sederhana	pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai	independen: Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), variabel dependen: kinerja pegawai	Analisis regresi linier sederhana
5.	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan	Muhammad Zulham (2008)	1. Budaya organisasi Etos kerja 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel independen: etos kerja, variabel dependen: kinerja pegawai	Variabel independen: Budaya organisasi
6.	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)	Rian Oztary Hardiansyah (2017)	1. Etos kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Variabel independen: etos kerja, variabel dependen: kinerja pegawai	Variabel independen: disiplin kerja

Sumber: Dari berbagai jurnal

C. Kerangka Pemikiran

Iklm kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan demikian jika iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja ini dihubungkan terhadap kinerja

pegawai maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik pula. Pengaruh antara iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Timpe (2002), mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu sebagai faktor internal dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasi seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan fasilitas dan iklim kerja. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016), kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dari iklim kerja terhadap kinerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Benny Usman (2011), hasil penelitian yang diperoleh adalah iklim kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2006), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan

oleh Riza Rezita. (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014), hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

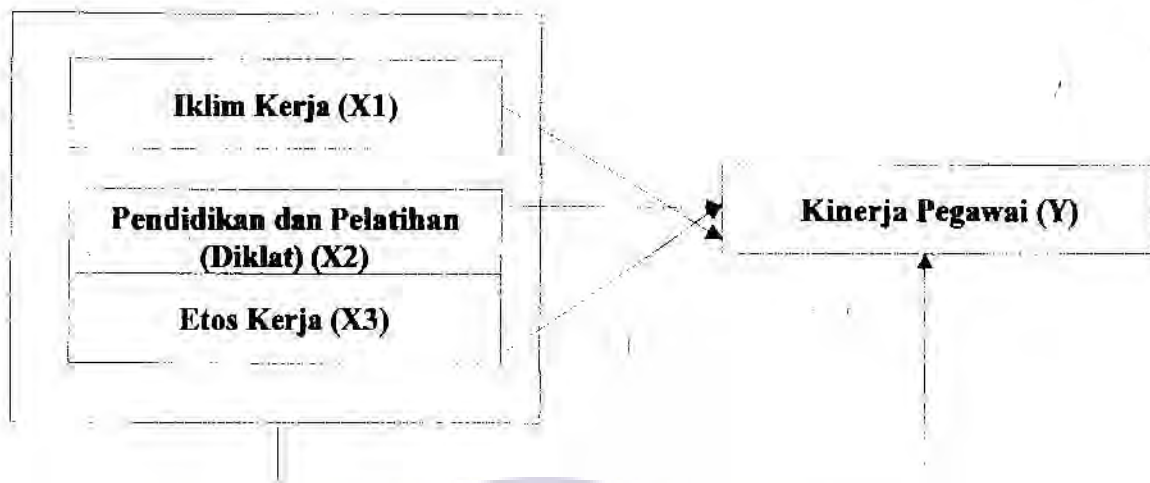
Yousef (2000) menyatakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Instansi tentu saja mengharapkan para pegawai memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan Instansi secara keseluruhan. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zulham (2008), kesimpulan yang diperoleh adalah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Rian Oztary Hardiansyah (2017), hasil penelitian yang diperoleh adalah etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Iklim Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Iklim kerja adalah kondisi yang diupayakan oleh pihak pengambilan keputusan berupa penetapan peraturan dan kebijakan disetiap kegiatan perusahaan

agar setiap staff memperoleh kesempatan yang sama dan dukungan bekerja yang seluas-luasnya sehingga menjadi pekerja yang tangguh dan mempunyai kinerja yang tinggi. Menurut pendapat dari Admodiwirio (2005), yang menyatakan tentang pendidikan dan pelatihan yaitu "pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan. Menurut Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Hery Tindra Marjaya dkk (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, maka dibuatlah suatu kerangka pikir. Iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), maka pengaruh antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut,



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masukan yang akan diteliti sebagai tuntutan dalam menyelesaikan masalah serta untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Selanjutnya, hipotesis harus diuji dan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori seperti yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, dan juga berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Iklim kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat
2. Pendidikan dan pelatihan (diklat)berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat
3. Etos kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat
4. Iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerjasecara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat

E. Operasional Konsep

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Operasional variabel pada penelitian ini adalah definisi konsep dan definisi operasional, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Definisi Konsep

Untuk memudahkan pemberian arah dan kejelasan tentang penelitian ini penulis perlu memberi definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Iklim kerja

Iklim kerja adalah kumpulan dari persepsi anggota organisasi termasuk mengenai peraturan, keinginan dari pekerjaan dalam organisasi, dan lingkungan sosial dalam organisasi.

b. Pendidikan dan pelatihan (diklat)

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah pemberian bantuan kepada para pegawai dengan maksud agar pegawai yang dilatih tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dan segi kecerdasan, pengetahuan dan keterampilan yang lebih berkualitas dan meningkat.

c. Etos kerja

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

d. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan standar yang ada melalui dukungan lingkungan sekitar dan psikologis

2. Definisi Operasional

Untuk pengukuran suatu variabel penelitian maka operasionalisasi konsep variabel tersebut perlu digeneralisasi serta dirumuskan terlebih dahulu. Berbagai variabel dalam penelitian ini dapat digeneralisasi dalam definisi konsep operasional sebagai berikut:

a. Iklim kerja (X1)

Iklim kerja didefinisikan sebagai hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi. Menurut Litwin dan Meyer dalam (Wirawan, 2007), iklim kerja dapat diukur oleh:

Kesesuaian, yaitu persesuaian, kecocokan, persesuaian dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaannya.

- 1) Tanggung jawab, yaitu setiap anggota benar-benar memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output.
- 2) Standar, yaitu ketentuan yang ditetapkan organisasi tentang mutu dari hasil kerja yang dilakukan para anggota.
- 3) Imbalan, yaitu pemberian imbalan harus proporsional, sehingga anggota organisasi merasa diperlakukan secara adil dan merasa dihargai hasil kerjanya.
- 4) Kejelasan, yaitu identitas organisasi harus jelas dan dapat dipahami oleh setiap anggota organisasi, karena dengan inilah anggota organisasi dapat merasa jelas dalam arah perjalanan aktivitas organisasi.

b. Pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2)

Pendidikan dan pelatihan (diklat) didefinisikan sebagai proses mengajarkan

pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap, agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Wahyudi (2002), pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat diukur oleh:

- 1) Meningkatkan produktivitas, yaitu dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya
- 2) Meningkatkan kualitas, yaitu meningkatnya kualitas produktivitas, memperkecil kemungkinan kesalahan yang dilakukan pegawai, sehingga kualitas output diharapkan juga meningkat.
- 3) Meningkatkan semangat pegawai, yaitu program pelatihan akan memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan yang terjadi di dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan reaksi positif dari pegawai yang bersangkutan
- 4) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan memberikan ketenangan dan stabilitas pada sikap mental pegawai.
- 5) Kesempatan pengembangan diri, yaitu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, juga meningkatkan perkembangan kepribadiannya.

c. Etos kerja (X3)

Etos kerja didefinisikan sebagai perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang tampak dari unjuk kerjanya. Menurut Mitchel, T.R dan Larson (2007), etos kerja dapat diukur oleh:

- 1) Kemampuan pegawai, yaitu kemampuan merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku pegawai atau tenaga kependidikan yang tampak sangat berarti.
- 2) Inisiatif pegawai, yaitu pegawai yang tanggap terhadap segala perkembangan yakni manusia yang pandai membaca, menghimpun dan meneliti.
- 3) Ketepatan waktu kerja, yaitu pegawai perlu memelopori kepatuhan terhadap waktu kepada teman sejawatnya.
- 4) Kualitas hasil kerja pegawai, yaitu standar pencapaian hasil akhir dari pegawai-pegawai yang ada di tempat kerja dalam memenuhi kebutuhan dari pelayanan.
- 5) Komunikasi pegawai, yaitu pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerjanya menjadi semakin baik.

d. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fadel dan Rayendra (2009), kinerja dapat diukur oleh:

- 1) Pemahaman atas tupoksi, yaitu pegawai harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing
- 2) Inovasi, yaitu memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja, yaitu dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- 4) Keakuratan kerja, yaitu dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
- 5) Kerjasama, yaitu kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut dibawah:

Tabel 2.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
1	Iklm kerja (X1)	Hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi	1. Kesesuaian 2. Tanggung jawab 3. Standar 4. Imbalan 5. Kejelasan	Skala Likert 5,4,3,2,1
2	Pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2)	Proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap, agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar	1. Meningkatkan produktivitas 2. Meningkatkan kualitas 3. Meningkatkan semangat pegawai 4. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja 5. Kesempatan pengembangan diri	Skala Likert 5,4,3,2,1
3	Etos kerja (X3)	Perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang tampak dari unjuk kerjanya	1. Kemampuan pegawai 2. Inisiatif pegawai 3. Ketepatan waktu kerja 4. Kualitas hasil kerja pegawai 5. Komunikasi pegawai	Skala Likert 5,4,3,2,1
4	Kinerja pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Pemahaman atas tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Keakuratan kerja 5. Kerjasama	Skala Likert 5,4,3,2,1

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan hipotesis adanya pengaruh dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerjaterhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerjaterhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat ini representatif untuk mewakili penelitian

mengenai pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerjaterhadap kinerja pegawai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan berlangsung kurang lebih tiga bulan, yaitu pada mulai dari Oktober 2018 sampai dengan Desember 2018 atau sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

- a. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti literatur-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulis. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian.
- b. Data kuantitatif, ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) dari hasil kuisioner

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

b. Data sekunder

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga/organisasi atau pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat yang berupa data-data tentang pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Populasi dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel sangatlah penting bagi suatu penelitian.

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. Sugiyono (2009) memberi pengertian bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 170 orang, yang akan memberikan data dan keterangan tentang iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), etos kerjadan kinerja pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel" (Sugiyono, 2009). Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 170 orang.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang amati. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan Melalui tatap muka langsung dengan narasumber dengan cara tanya jawab langsung, data yang diperoleh langsung dengan pegawai sebagai responden dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis.

3. Kuisisioner

Daftar pertanyaan, metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner secara personal (*personally administered questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja dalam usahanya untuk

meningkatkan kinerja pegawai. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima variabel pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5. Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan skala likert yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral/ragu-ragu (N) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah tersedia pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

F. Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut

berikut kesimpulannya (Priyatno, 2008). Kemudian Mas'ud (2011) menerangkan bahwa analisis data dilakukan setelah data dari lapangan terkumpul. Dengan demikian disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan, sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah, dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya. Untuk mempermudah kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Uji instrumen penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbanch Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2011).

2. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Selain itu analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian meliputi pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian, masing masing variabel dilakukan analisis skoring. Adapun langkah-

langkahnya sebagai berikut : (Sugiyono, 2009).

- a. Mencari nilai mean dengan rumus jumlah jawaban responden yang menjawab dikali dengan skor jawaban dibagi dengan jumlah keseluruhan responden.

$$\text{Mean} = \frac{1n + 2n + 3n + 4n + 5n}{\text{Total Sampel}}$$

- b. Perhitungan kategori :

Panjang klas = skor tertinggi / kategori

$$= 5 / 5 = 1.00$$

Sehingga interval keputusan sebagai berikut :

0.00 - 1.00 = sangat rendah

1.01 - 2.00 = Rendah

2.01 - 3.00 = sedang

3.01 - 4.00 = Tinggi

4.01 - 5.00 = Sangat Tinggi

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Jika koefisiensi korelasi antar

variabel X lebih besar dari 0,60 di katakan multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut *Homoskedastisitas* dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut *Heteroskedastisitas*.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa Variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y (Situmorang, 2008).

Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas, yang terdiri dari iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja, variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja (X_1), pendidikan dan pelatihan (diklat) (X_2) dan etos kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

X_1 = iklim kerja

X_2 = pendidikan dan pelatihan (diklat)

X_3 = etos kerja

β = koefisien regresi

α = Konstanta

e = eror term

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel y (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel independen secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Menentukan formasi Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 > 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) *Level of significant* ($\alpha = 0.05$)

Sampel n = jumlah sampel

3) Menentukan kriteria pengujian

H_1 ditolak apabila t hitung < t tabel

H_0 ditolak apabila t hitung > t tabel

4) Mencari t hitung

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi parsial yang berfungsi apabila peneliti mencari makna pengaruh parsial variabel X terhadap variabel Y, maka hasil korelasi tersebut diuji dengan uji signifikansi parsial dengan rumus, berikut (Ridwan, 2009).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

t hitung = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

5) Kesimpulan

Apabila t hitung > t tabel maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila t hitung < t tabel maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) (Kuncoro, 2009). Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (independen) yaitu iklim kerja (X1), pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) dan etos kerja (X3) terhadap variabel bebas (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y) (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya :

- 1) Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).
- 2) Menentukan derajat kebebasan (df) F tabel = 2 ; n-k-l.
- 3) Menentukan formulasi H_0 dan H_a .

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara iklim kerja (X1), pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara iklim kerja (X1), pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

4) Mencari F hitung

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi simultan dicari dahulu f hitung kemudian dibandingkan dengan f tabel. Dengan rumus f hitung sebagai berikut (Ridwan, 2009)

$$f_{hitung} = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Keterangan :

f hitung = nilai f yang dihitung

R = nilai koefisien regresi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

5) Keputusan / Kesimpulan

Jika F hitung > F tabel, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara iklim kerja (X1), pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima.

Jika F hitung < F tabel, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara iklim kerja (X1), pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2008). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) yaitu iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai (R^2) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat

Gambaran Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut:

1. Tugas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas melaksanakan Urusan Pemerintahan dibidang Pendidikan dan Kebudayaan yang meliputi:

- a. Sekretariat,
- b. Bidang Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus
- c. Bidang Sekolah Menengah Atas
- d. Bidang Sekolah Menengah Kejuruan
- e. Bidang Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- f. Bidang Kebudayaan
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- h. UPTD Taman Budaya & Museum
- i. Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
- j. Cabang Dinas Wilaya 1 dan 3
- k. Kelompok Jabatan Fungsional

2. Fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat

Untuk melaksanakan tugasnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat mempunyai Fungsi:

- a. Mengkoordinasikan penyusunan kebijakan, rencana, program, kegiatan dan anggaran dibidang pendidikan menengah, pendidikan khusus, dan kebudayaan serta tugas pembantuan dibidang pendidikan dan kebudayaan;
- b. Pengelolaan data dan informasi dibidang pendidikan menengah, pendidikan khusus, dan kebudayaan;
- c. Koordinasi dan pelaksanaan kerja sama dibidang pendidikan menengah, pendidikan khusus dan kebudayaan;
- d. Koordinasi pengelolaan dan laporan keuangan di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan;
- e. Penyusunan bahan rancangan peraturan perundang-undangan dan fasilitasi bantuan hukum dibidang pendidikan menengah, pendidikan khusus, dan kebudayaan;
- f. Pelaksanaan urusan organisasi dan tatalaksana dilingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- g. Pelaksanaan urusan kepegawaian di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- h. Penyusunan bahan pelaksanaan urusan tugas pembantuan di bidang pendidikan dan kebudayaan yang meliputi fasilitas pelaksanaan ujian nasional untuk Sekolah Menengah Pertama dan Pendidikan Kesetaraan, fasilitas pelaksanaan akreditasi pendidikan menengah dan pendidikan khusus, fasilitas pengembangan karir pendidik, penyiapan bahan rekomendasi izin pendirian dan penutupan sekolah menengah kerjasama, fasilitasi urusan pembinaan perfilman, fasilitasi pembinaan lembaga kepercayaan terhadap Tuhan YME, fasilitas pengelolaan urusan budaya nasional dan dunia, dan tugas-tugas pembantuan lainnya;
- i. Koordinasi dan penyusunan bahan publikasi, hubungan masyarakat dibidang pendidikan menengah, pendidikan khusus dan kebudayaan;

- j. Pengkoordinasian pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dibidang pendidikan, menengah, pendidikan khusus, dan kebudayaan;
- k. Pengelolaan barang milik daerah di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan; dan
- l. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebarkan 170 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, pangkat/golongan dan eselon. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data jenis kelamin responden pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	91	53.80
Perempuan	79	46.20
Total	170	100.00

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan dari jenis kelamin, responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 91 orang dengan tingkat persentase 53.8% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 79 orang dengan tingkat persentase 46.2%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Terdapat empat klasifikasi yang digunakan untuk mengelompokan tingkat pendidikan responden, hasil perhitungan persentase mendapatkan mayoritas dari mereka berlatar belakang berpendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 100 orang dengan tingkat persentase mencapai 58.8%. Kelompok lain yang memiliki jumlah banyak adalah responden berlatar belakang pendidikan Magister (S2) dengan jumlah 31 orang dengan tingkat persentase mencapai 18.2%, kemudian berpendidikan SLTA dengan jumlah 30 orang dengan tingkat persentase mencapai sebanyak 8.2%, kemudian berpendidikan SLTP dengan jumlah 5 orang dengan tingkat persentase mencapai sebanyak 2.9%, dan yang berpendidikan diploma tiga dengan jumlah 4 orang dengan tingkat persentase mencapai sebanyak 2.4% Perincian sebaran pendidikan diperlihatkan pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Magister (S2)	31	18,2
Sarjana (S1)	100	58,8
Diploma (D3)	4	2,4
SLTA/Sederajat	30	17,6
SMP/Sederajat	5	2,9
Total	170	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Pengelompokan responden berdasarkan golongan/ruang memberikan hasil sebagai berikut: responden yang paling banyak adalah mereka yang bergolongan/ruang IIIa yaitu sebanyak 39 orang dengan tingkat persentase 23.5%, diikuti yang bergolongan/ruang IIIb yaitu sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase 15.1%, kemudian yang bergolongan/ruang IIIc yaitu sebanyak 23 orang dengan tingkat persentase 13.9%, selanjutnya yang bergolongan/ruang IIb yaitu sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase 12.7%, kemudian yang bergolongan/ruang III d yaitu sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase 9.6%, kemudian yang bergolongan/ruang IVa yaitu sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 8.4%, selanjutnya yang bergolongan/ruang IIa dan IVb yaitu sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 3.6%, kemudian yang bergolongan/ruang IIc yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 2.4%, selanjutnya yang bergolongan/ruang Ic, dan IId yaitu sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 1.2%, kemudian yang bergolongan/ruang Ib dan IVc yaitu sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 0.6%, dan responden yang paling sedikit adalah yang berpangkat dan golongan Ia, IVd dan IVe yaitu sebanyak 0 orang dengan tingkat persentase 0.0%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan/Ruang

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Golongan Ia	0	0,0
Golongan Ib	1	0,6
Golongan Ic	2	1,2
Golongan Id	0	0,0
Golongan IIa	6	3,6
Golongan IIb	21	12,7

Golongan IIc	4	2,4
Golongan II d	2	1,2
Golongan IIIa	39	23,5
Golongan IIIb	31	18,7
Golongan IIIc	23	13,9
Golongan IIId	16	9,6
Golongan IVa	14	8,4
Golongan IVb	6	3,6
Golongan IVc	1	0,6
Golongan IVd	0	0,0
Golongan IVe	0	0,0
Total	166	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Eselon

Pengelompokan responden berdasarkan eselon memberikan hasil sebagai berikut: responden yang paling banyak adalah mereka yang non eselon yaitu sebanyak 133 orang dengan tingkat persentase 78.2%, diikuti eselon IV yaitu sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase 15.3%, kemudian eselon III yaitu sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 5.9%, dan responden yang paling sedikit adalah eselon II sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 0.6%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Eselon

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Eselon II	1	0,6
Eselon III	10	5,9
Eselon IV	26	15,3
Non Eselon	133	78,2
Total	170	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

C. Analisis Statistik Deskriptif

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Deskripsi variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian menunjukkan gambaran penilaian responden terhadap variabel dependen, dan variabel independen serta indikator masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut,

1. Deskripsi Iklim Kerja

Variabel iklim kerja (X1) pada penelitian ini di ukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel iklim kerja, disajikan dalam Tabel 4.5 Berikut.

Tabel 4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Iklim Kerja

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X11	0	0,0	0	0,0	69	40,6	95	55,9	6	3,5	3,63	Tinggi
X12	0	0,0	0	0,0	0	0,0	164	96,5	6	3,5	4,04	Sgt Tinggi
X13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	142	83,5	28	16,5	4,16	Sgt Tinggi
X14	0	0,0	0	0,0	0	0,0	125	73,5	45	26,5	4,26	Sgt Tinggi
X15	0	0,0	0	0,0	0	0,0	111	65,3	59	34,7	4,35	Sgt Tinggi
Mean Total Iklim Kerja											4,09	Sgt Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel iklim kerja pada Tabel 4.5 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai iklim kerja, terlihat dari nilai mean total iklim kerja sebesar 4,09, yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00)

Pada indikator pertama (X1.1) yaitu kesesuaian, rata-rata jawaban responden pada indikator pertama (X1.1) yakni sebesar 3,63 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator kedua (X1.2) yaitu tanggung jawab, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (X1.2) yakni sebesar 4,04 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator ketiga (X1.3) yaitu standar, rata-rata jawaban responden pada indikator ketiga (X1.3) yakni sebesar 4,16 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator keempat (X1.4) yaitu imbalan, rata-rata jawaban responden pada indikator keempat (X1.4) yakni sebesar 4,26 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator kelima (X1.5) yaitu kejelasan, rata-rata jawaban responden pada indikator kelima (X1.5) yakni sebesar 4,35 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kelima (X1.5) yaitu kejelasan, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,35 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim kerja menurut responden, bahwa identitas organisasi telah jelas dan dapat dipahami oleh setiap pegawai.

Sedangkan pada indikator pertama (X1.1) yaitu kesesuaian, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,63 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim kerja menurut responden, bahwa pegawai merasa adanya kesesuaian antara peraturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaannya dengan pelaksanaan pekerjaannya di lapangan.

2. Deskripsi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) pada penelitian ini diukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan (diklat), disajikan dalam Tabel 4.6 Berikut.

Tabel 4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X21	0	0,0	0	0,0	0	0,0	122	71,8	48	28,2	4,28	Sgt Tinggi
X22	0	0,0	0	0,0	0	0,0	116	68,2	54	31,8	4,32	Sgt Tinggi
X23	0	0,0	0	0,0	40	23,5	128	75,3	2	1,2	3,78	Tinggi
X24	0	0,0	0	0,0	0	0,0	103	60,6	67	39,4	4,39	Sgt Tinggi
X25	0	0,0	0	0,0	0	0,0	56	32,9	114	67,1	4,67	Sgt Tinggi
Mean Total Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)											4,29	Sgt Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Tabel 4.6 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai pendidikan dan pelatihan (diklat), terlihat dari nilai mean total pendidikan dan pelatihan (diklat) sebesar 4,29, yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00)

Pada indikator pertama (X2.1) yaitu produktivitas, rata-rata jawaban responden pada indikator pertama (X2.1) yakni sebesar 4,28 yang masuk pada kategorisangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator kedua (X2.2) yaitu kualitas, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (X2.2) yakni sebesar 4,32 yang masuk pada kategorisangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator ketiga (X2.3) yaitu semangat pegawai, rata-rata jawaban responden pada indikator ketiga (X2.3) yakni sebesar 3,78 yang masuk pada kategoritinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator keempat (X2.4) yaitu kesehatan dan keselamatan kerja, rata-rata jawaban responden pada indikator keempat (X2.4) yakni sebesar 4,39 yang masuk pada kategorisangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator kelima (X2.5) yaitu pengembangan diri, rata-rata jawaban responden pada indikator kelima (X2.5) yakni sebesar 4,67 yang masuk pada kategorisangat tinggi (antara 4.01 - 5.00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kelima (X2.5) yaitu pengembangan diri, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,67 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut responden, bahwa dengan mengikuti diklat maka akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, juga meningkatkan perkembangan kepribadiannya.

Sedangkan pada indikator ketiga (X2.3) yaitu semangat pegawai, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,78 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut responden, bahwa dengan mengikuti diklat maka akan memperbaiki iklim

dan mengurangi ketegangan yang terjadi di dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan reaksi positif dari pegawai yang bersangkutan.

3. Deskripsi Etos Kerja

Variabel etos kerja (X3) pada penelitian ini di ukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel etos kerja, disajikan dalam Tabel 4.7 Berikut.

Tabel 4.7 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Etos Kerja

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X31	0	0,0	0	0,0	152	89,4	18	10,6	0	0,0	3,11	Tinggi
X32	0	0,0	0	0,0	150	88,2	20	11,8	0	0,0	3,12	Tinggi
X33	0	0,0	0	0,0	89	52,4	81	47,6	0	0,0	3,48	Tinggi
X34	0	0,0	0	0,0	48	28,2	122	71,8	0	0,0	3,72	Tinggi
X35	0	0,0	0	0,0	11	6,5	159	93,5	0	0,0	3,94	Tinggi
Mean Total Etos Kerja											3,47	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel etos kerja pada Tabel 4.7 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai etos kerja, terlihat dari nilai mean total etos kerja sebesar 3,47, yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00).

Pada indikator pertama (X3.1) yaitu kemampuan, rata-rata jawaban responden pada indikator pertama (X3.1) yakni sebesar 3,11 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator kedua (X3.2) yaitu inisiatif, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (X3.2) yakni sebesar 3,12 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator ketiga (X3.3) yaitu ketepatan

waktu, rata-rata jawaban responden pada indikator ketiga (X3.3) yakni sebesar 3,48 yang masuk pada kategoritinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator keempat (X3.4) yaitu kualitas hasil, rata-rata jawaban responden pada indikator keempat (X3.4) yakni sebesar 3,72 yang masuk pada kategoritinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator kelima (X3.5) yaitu komunikasi, rata-rata jawaban responden pada indikator kelima (X3.5) yakni sebesar 3,94 yang masuk pada kategoritinggi (antara 3.01 - 4.00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kelima (X3.5) yaitu komunikasi, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,94 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa etos kerja menurut responden, bahwa pegawai selalu mempunyai kompetensi komunikasi yang baik dan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerjanya menjadi semakin baik.

Sedangkan pada indikator pertama (X3.1) yaitu kemampuan, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,11 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa etos kerja menurut responden, bahwa mempunyai kemampuan untuk dapat mencapai kualitas yang baik dari perilaku pegawai.

4. Deskripsi Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai (Y1) pada penelitian ini di ukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai, disajikan dalam Tabel 4.8 Berikut.

Tabel 4.8 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	0,0	0	0,0	56	32,9	114	67,1	0	0,0	3,67	Tinggi
Y2	0	0,0	0	0,0	25	14,7	145	85,3	0	0,0	3,85	Tinggi
Y3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	164	96,5	6	3,5	4,04	Sgt Tinggi
Y4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	146	85,9	24	14,1	4,14	Sgt Tinggi
Y5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	147	86,5	23	13,5	4,14	Sgt Tinggi
Mean Total Kinerja Pegawai											3,97	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai pada Tabel 4.8 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai kinerja pegawai, terlihat dari nilai mean total kinerja pegawai sebesar 3,97, yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00).

Pada indikator pertama (Y1.1) yaitu pemahaman atas tupoksi, rata-rata jawaban responden pada indikator pertama (Y1.1) yakni sebesar 3,67 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator kedua (Y1.2) yaitu inovasi, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (Y1.2) yakni sebesar 3,85 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator ketiga (Y1.3) yaitu kecepatan kerja, rata-rata jawaban responden pada indikator ketiga (Y1.3) yakni sebesar 4,04 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator keempat (Y1.4) yaitu keakuratan kerja, rata-rata jawaban responden pada indikator keempat (Y1.4) yakni sebesar 4,14 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator kelima (Y1.5) yaitu kerjasama, rata-rata jawaban

responden pada indikator kelima (Y1.5) yakni sebesar 4,14 yang masuk pada kategorisangat tinggi (antara 4.01 - 5.00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kelima (Y1.5) yaitu kerjasama,mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,14 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai menurut responden, bahwa pegawai mempunyai kemampuan yang maksimal dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Sedangkan pada indikator pertama (Y1.1) yaitu pemahaman atas tupoksi,mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,67 masuk dalam kategori tinggi.Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai menurut responden, bahwa pegawai terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

D. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian yang menggunakan kuisisioner diperlukan untuk menentukan apakah alata pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan reliabilitas jawaban kuisisioner. Dengan dilakukan proses pengujian ini diharapkan hasil hipotesis dengan yang diharapkan.

1. Uji Validitas Belum dikerjakan

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0.05$ (Santoso, 2015).

Uji validitas dengan metode ini dilakukan mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau dengan kata lain instrumen tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen tersebut valid jika nilai $r \geq 0.150$ (R Tabel). Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut;

a. Variabel Iklim Kerja

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel iklim kerja, disajikan dalam Tabel 4.9 Berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja(X1)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X11	0.786	0.150	Valid
X12	0.334	0.150	Valid
X13	0.775	0.150	Valid
X14	0.906	0.150	Valid
X15	0.911	0.150	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.9 maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.150. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel iklim kerja (X_1) berada diantara 0.334 - 0.911. Hasil ini

menunjukkan bahwa nilai r hitung >0.150 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner iklim kerja (X_1) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel pendidikan dan pelatihan (diklat), disajikan dalam Tabel 4.10. Berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)(X2)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X21	0.254	0.150	Valid
X22	0.667	0.150	Valid
X23	0.849	0.150	Valid
X24	0.721	0.150	Valid
X25	0.941	0.150	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Maka hasil uji validitas terdapat pada tabel 4.10, maka angka diperoleh korelasi (r_{hitung}) ternyata hasil lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.150. Nilai (r_{hitung}) variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) berada diantara 0.254 - 0.941. Hasil nilai r hitung menunjukkan >0.150 (r tabel), sehingga semua butir pernyataan pada kuisioner pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) yakni valid mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut, dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Variabel Etos Kerja

Untuk pengujian validitas pada variabel etos kerja, dapat dilihat Tabel 4.11. Berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja(X3)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X31	0.463	0.150	Valid
X32	0.491	0.150	Valid
X33	0.870	0.150	Valid
X34	0.811	0.150	Valid
X35	0.505	0.150	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Dari hasil uji validitas terdapat pada tabel 4.11, dan diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) dengan hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.150. Nilai (r_{hitung}) variabel etos kerja (X3) maka diantara 0.463 - 0.870. Hasil menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.150 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir yang ada pada pernyataan pada kuisioner etos kerja (X3) adalah valid dan bisa bahan ukur oleh kuisioner tersebut, dan dapat digunakan analisis selanjutnya.

d. Variabel Kinerja Pegawai

Untuk dapat mengetahui pengujian validitas pada variabel kinerja pegawai, maka ada pada Tabel 4.12 Berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
Y11	0.847	0.150	Valid
Y12	0.718	0.150	Valid
Y13	0.390	0.150	Valid
Y14	0.541	0.150	Valid
Y15	0.434	0.150	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Dari hasil uji validitas terdapat pada Tabel 4.12 maka angka korelasi (r_{hitung}) yang hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yakni sebesar 0.150. Nilai r_{hitung} kinerja pegawai (Y1) maka 0.390 - 0.847. Hasil ini menunjukkan nilai r hitung > 0.150 (r tabel), sehingga semua butir menunjukkan pernyataan pada

kuisisioner kinerja pegawai (Y1) yakni valid mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat menganalisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen kehandalan adalah pengujian tingkat konsistensi instrumen itu. Instrumen konsisten harus berhubungan dengan butir yang diukur agar mendapat hasil yang baik. Kehandalan instrumen penelitian akan dianalisis dengan teknik *alpha cronbach* dengan menggunakan sarana komputer program SPSS. Nilai batas (*cut of point*) diterima untuk tingkat *alpha cronbach* yakni ≥ 0.60 , karena ini merupakan standar absolut (Sekaran, 2011). Instrumen dianggap memiliki tingkat keandalan dapat diterima jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur yakni ≥ 0.60 . Maka hasil uji reliabilitas dari variabel yang dipake dalam penelitian ini menggunakan tabel berikut ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut of Point</i>	Status
Iklm kerja (X ₁)	0.815	0.60	Reliabe 1
Pendidikan dan pelatihan (diklat) (X ₂)	0.773	0.60	Reliabe 1
Etos kerja (X ₃)	0.758	0.60	Reliabe 1
Kinerja pegawai (Y)	0.735	0.60	Reliabe 1

Sumber : Data primer, diolah 2019

Dari hasil Tabel 4.13 pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat diketahui nilai koefisien reliabilitas yang diukur yakni ≥ 0.60 . Maka hasil pengolahan data uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas

(*Cronbach's Alpha*) untuk variabel iklim kerja (X_1) sebesar 0.815; variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) (X_2) sebesar 0.773; variabel etos kerja (X_3) sebesar 0.758 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.735. jadi seluruh nilai *Cronbach's Alpha* yang ada pada variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0.60, maka dijelaskan variabel memiliki tingkat kesulitan yang dapat diterima.

E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat.

1. Uji Multikolinieritas

Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model persamaan maka digunakan *variance inflation factor* (VIF). Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam output SPSS maka besarnya VIF dari masing-masing variabel independen dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklm kerja (x1)	.654	1.530
Pendidikan dan pelatihan (diklat) (x2)	.502	1.993
Etos kerja (x3)	.392	2.551

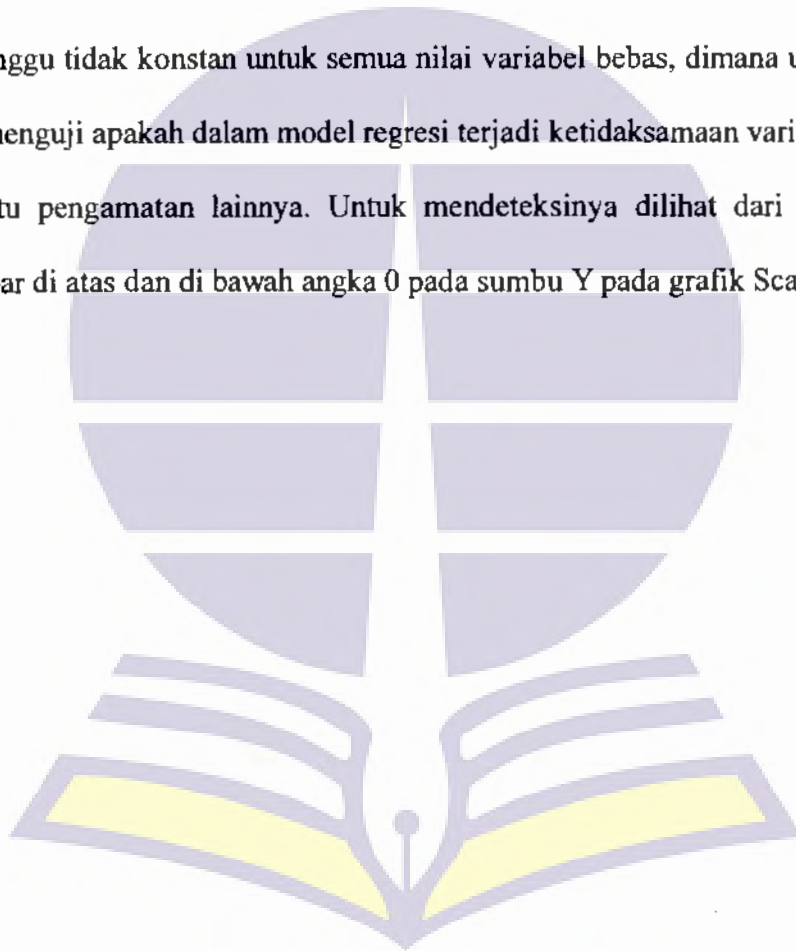
Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas nilai *tolerance* semua variabel bebas (iklim kerja: 0.654; pendidikan dan pelatihan (diklat): 0.502; dan etos kerja: 0,392) lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,01. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 (iklim kerja:

1.530; pendidikan dan pelatihan (diklat): 1.993; dan etos kerja: 2.551). Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot.



Gambar 4.1 Grafik Scatterplot

Dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan atas angka nol pada sumbu Y dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji Parsial Dengan T-Test, Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b) dan Uji Koefisien Determinasi (R Square).

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerjaterhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.15 Output Hasil Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi		Std. Error	t. hitung	Sig
	Unstandardize d	Standardize d			
(Constant)	3.594	.859		4.183	.000
Iklim kerja (x1)	.374	.037	.529	9.989	.000
Diklat (x2)	.236	.040	.356	5.882	.000
Etos kerja (x3)	.206	.059	.237	3.470	.001
R2	0.695				
F Hitung	126.261				
Sig (f)	0.000				

Sumber : Data primer, diolah 2019

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = 3.594 + 0.374 X_1 + 0.236 X_2 + 0.206 X_3$$
 persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana saat iklim kerja, pendidikan dan

pelatihan (diklat) dan etos kerja membaik akan meningkatkan kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa saat iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

2. Uji Parsial Dengan T-Test

Berdasarkan Tabel 4.15 menyatakan bahwa:

- a. Hasil nilai t hitung variabel iklim kerja pada kinerja pegawai memperoleh 9.989 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 9.989 lebih besar dari t tabel 1.653 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 1* yang menyatakan iklim kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.
- b. Nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai diperoleh 5.882 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 5.882 lebih besar dari t tabel 1.653 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis dua (H_2) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 2* yang menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat)berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

c. Nilai t hitung untuk variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 3.470 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 3.470 lebih besar dari t tabel 1.653 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis tiga (H_3) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel etos kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 3* yang menyatakan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

3. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b)

Uji F untuk hasil penentuan apakah secara bersamaan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersamaan dapat mempengaruhi signifikan terhadap variabel dependen. Dari hasil tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat secara simultan/bersama. Berdasarkan Tabel 4.15 menyatakan hasil pengujian hipotesis dan perhitungan uji F menggunakan program SPSS for Windows release 19.00 maka F dihitung = 126.261 lebih besar dari F tabel sebesar 2.66 atau dengan harga signifikansi sebesar 0.000. Bahwa harga signifikansi kurang dari 0.05, hasil nilai F menunjukkan hitungan jumlah oleh signifikan. maka dari itu ditujukan bahwa secara bersamaan dapat berpengaruh signifikan iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat)

dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil di atas maka *hipotesis 4* yang menyatakan iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

4. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Pengaruh antar iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan dengan nilai R square sebesar 0.695. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori sedang. Besarnya pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja memiliki pengaruh sebesar 69.5 % terhadap kinerja pegawai. maka selebihnya sebesar 30.5 % antara lain model ini mempengaruhi faktor yang tidak masuk didalamnya.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada sub halaman sebelumnya, maka hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil uji t anova maka iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai, maka dijelaskan nilai t hitung untuk variabel iklim kerja pada kinerja pegawai terdapat 9.989 maka harga signifikansi 0.000 bahwa nilai signifikan ini dari harga signifikansi diperoleh kurang dari 0.05.

Dari data secara umum tingkat responden didapatkan dari iklim kerja. maka kategori tingkatan yang sangat tinggi. didapatkan hasil analisis deskriptif pada indikator variabel iklim kerja, maka hasil indikator kelima (X1.5) yakni kejelasan, mendapat persetujuan tertinggi yakni dengan jawaban responden rata-rata sebesar 4,35 maka dalam kelompok tertinggi. yakni indikator pertama (X1.1) yakni kesesuaian, penilaian terendah yakni jawaban responden sebesar 3,63 masuk dalam penilaian tertinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Timpe (2002), mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu sebagai faktor internal dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasi seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan fasilitas dan iklim kerja.

Dari penelitian ini ada juga hasil penelitian sebelumnya dari Yoeyong Rahsel (2016), kesimpulan yang di dapat terdapat pengaruh yang positif dari iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Benny Usman (2011), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Iklim kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 1 yang menyatakan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai diperoleh 5.882 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Dari data rata-rata responden didapatkan secara umum tingkat pendidikan dan pelatihan (diklat) berada pada kategori level sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing indikator pada variabel pendidikan dan pelatihan (diklat), maka indikator kelima dapat diartikan (X2.5) yakni peningkatan diri, mendapat persetujuan tertinggi yakni jawaban responden rata-rata sebesar 4,67 masuk dalam golongan tertinggi. Jadi indikator ketiga (X2.3) yakni semangat pegawai, mendapat persetujuan yang terendah yakni nilai rata-rata jawaban responden rata-rata sebesar 3,78 masih golongan tertinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Menurut Mangkunegara (2006), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Hasil penelitian ini berhungan dengan penelitian sebelumnya dari Riza Rezita.(2015), kesimpulan yang di dapat pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 2 yang menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 3.470 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Dari data secara umum rata-rata responden tingkat etos kerja ada pada kategori nilai tertinggi.Menurut analisis deskriptif indikatorpada variabel etos kerja, maka indikator ini dapat diartikan kelima (X3.5)antara lain komunikasi mendapat persetujuan tertinggi yaitu dengan nilai jawaban responden rata rata sebesar 3,94 dalam golongan ini sangat tinggi.beda dengan indikator pertama (X3.1)yakni kemampuan,penilaian terendah yakni jawaban responden nilai rata rata jawaban sebesar 3,11 termasuk kategori tertinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Yousef (2000) menyatakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Instansi tentu saja mengharapkan para pegawai memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan Instansi secara keseluruhan.

Penelitian ini merupakan hasil penelitian sebelumnya dari Muhammad Zulham (2008), kesimpulan yang di dapat etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rian Oztary Hardiansyah (2017), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 3 yang menyatakan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

4. Pengaruh Iklim Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F anova didapatkan hasil variabel iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari Nilai F hitung untuk variabel iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 126.261 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai

F yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin berkualitas iklim kerja, semakin lengkap pendidikan dan pelatihan (diklat) dan semakin tinggi etos kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R square sebesar 0.695. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori sedang. Besarnya pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja memiliki pengaruh sebesar 69.5 % terhadap kinerja pegawai. Sedangkan selebihnya sebesar 30.5 % adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Artinya bahwa, besarnya pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja dalam kategori sedang dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa iklim kerja adalah kondisi yang diupayakan oleh pihak pengambilan keputusan berupa penetapan peraturan dan kebijakan di setiap kegiatan perusahaan agar setiap staff memperoleh kesempatan yang sama dan dukungan bekerja yang seluas-luasnya sehingga menjadi pekerja yang tangguh dan mempunyai kinerja yang tinggi. Menurut pendapat dari Admodiwirio (2005), yang menyatakan

- tentang pendidikan dan pelatihan yaitu "pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan. Menurut Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Hery Tindra Marjaya dkk (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil di atas maka *hipotesis 4* yang menyatakan iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim kerja.
2. Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (diklat).
3. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja.
4. Iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika suatu instansi ingin meningkatkan kinerja pegawainya maka sebaiknya dilakukan peningkatan pada faktor iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja yang dilakukan secara bersama-sama. Ini menandakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh iklim kerja, pendidikan dan pelatihan

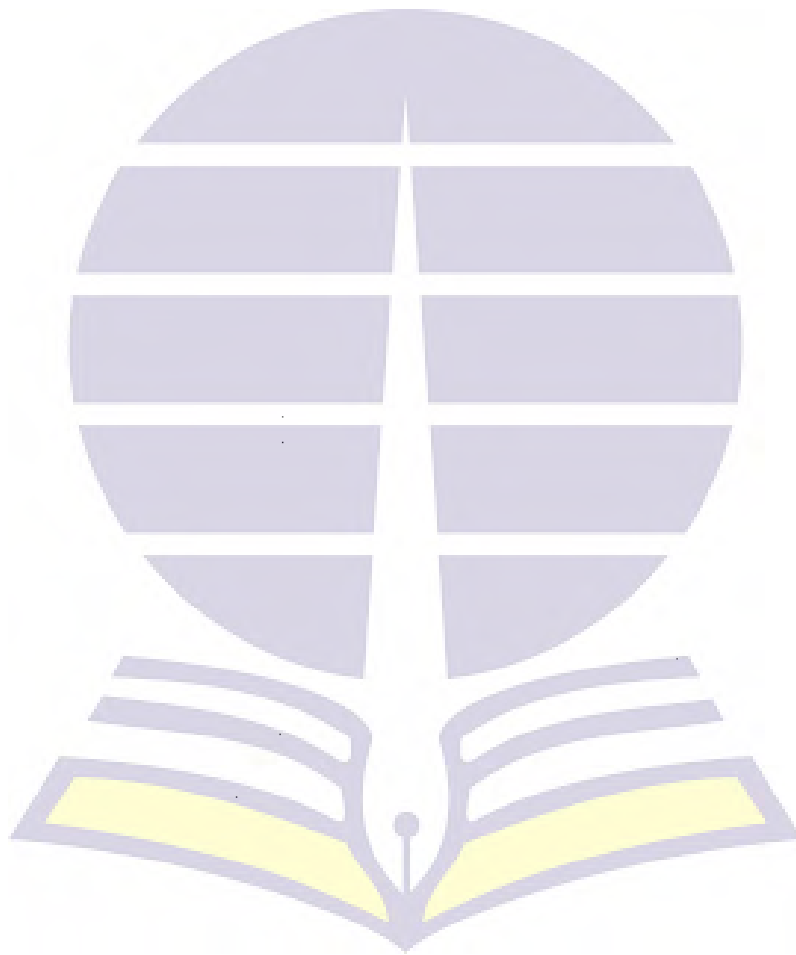
(diklat) dan etos kerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan peningkatan pada faktor iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, secara terperinci dapat dikemukakan saran-saran, baik untuk pengembangan pengetahuan maupun untuk kepentingan praktis. Adapun saran-saran penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat perlu meningkatkan faktor iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja yang menjadi faktor-faktor penting yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai merupakan prioritas dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
2. Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya belum memungkinkan untuk dijadikan kesimpulan yang berlaku umum jika diterapkan pada objek lain di luar objek penelitian ini.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain iklim kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan etos kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai agar

lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.



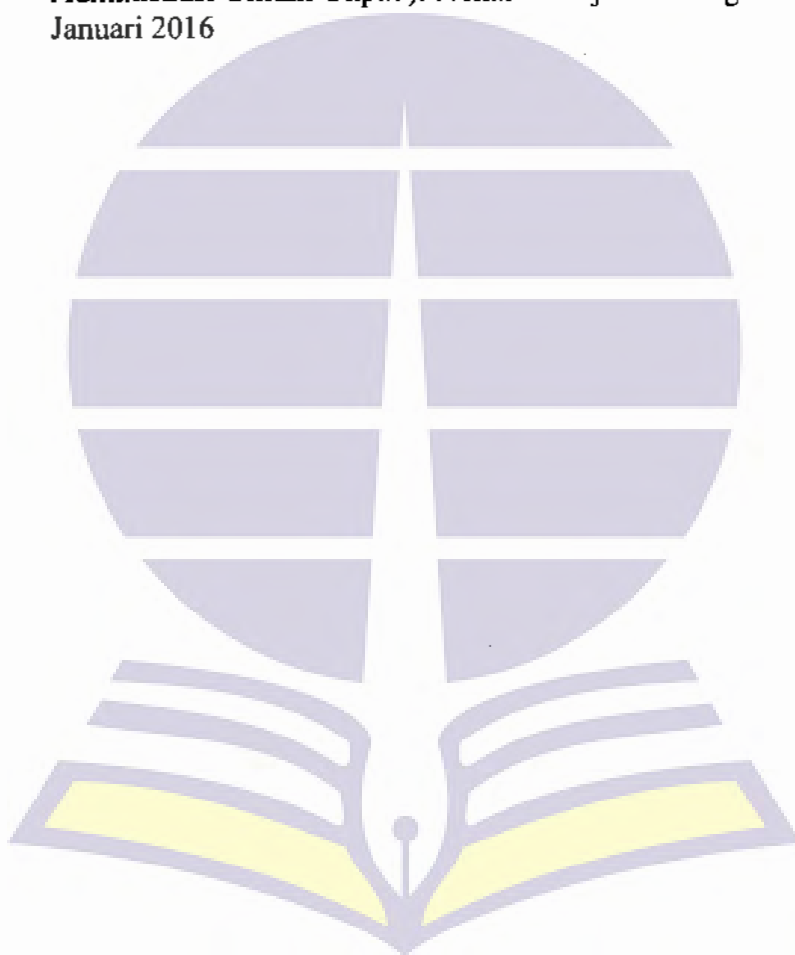
DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2015. Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Pustaka Jaya
- Anoraga, Panji dan Sri Suryati, 2015. Perilaku Keorganisasian, PT. Pustaka Jaya, Jakarta
- As'ad, Moch. 2011. Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri, Alumni. Bandung
- Atmodiwirio, Soebagio, 2015, Manajemen Pelatihan, PT Ardadizya Jaya, Jakarta
- Benny Usman. 2011. Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 8, No.2, Juli 2011 : 98 – 116
- Cooper, Donald R dan C. William Emory, 20014. Metode Penelitian Bisnis. Jilid 1, Edisi kelima. Penerjemah: Dra. Ellen Gunawan, M.A., dan Iamam. Nurmawan, S.E. Jakarta. Erlangga.
- Davis, Keith. 2012. Human Behavior At Work, Organizational Behavior, Seventh Edition. Mc.Graw Hill, Inc, New York.
- Dessler, Gary, 20011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/.../193
- Fadel., Muhammad, K. Toruan Rayendra L. 2017. Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Ferdinand, Augusty, 2011, Metode Penelitian Mannajemen, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariatedengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Press
- Hardiansyah, Rian Oztary. 2017. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang). Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. https://eprints.uny.ac.id/54151/1/RianOztaryHardiansyah_11408144059.pdf

- Hasibuan, Malayu, SP 2017. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*”, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPF. Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2017. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika: Jakarta.
- Kusnan, Akhmad, 2014. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi Di Garnisun Tetap III Surabaya*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, tidak dipublikasikan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafr. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manullang. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Mas’ud, Fuad. 2011. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2016. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Mitchel, T. R. dan Larson. 2017. *People and Organization; An Introduction to Organizational Behavior*, Singapore: Mc Graw Hill Inc
- Muhammad Zulham. 2018. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Mulianto, Sindu dkk, 2016. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syari’ah*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka. Cipta. Jakarta
- Priyatno, Dwi. 2018. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Mediakom.
- Putu Hery Tindra Marjaya dkk. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada UD Jaya Bali di Desa Riang Gede*.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/8966>
- Ranupandojo, Hedjrachman, dan, Suad, Husnan, 2012, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat Penerbit BPF, Yogyakarta

- Ridwan, 2012. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: CV. Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Riza Rezita. 2015. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*
- Robbins, Stephen, P. 20013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Ruky, Ahmad. 2010. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Sastrohadiwiryono. 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinamo, Jansen H., 2015. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*, Cetakan Kelima, Penerbit Institut Darma Mahardika, Jakarta
- Situmorang, Syafrizal Helmi, 2018. *Analisis Data Penelitian*, Medan: USU Press.
- Stringer, R. 2014. *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect Uppet Sandle River*. NJ Prentice Hall.
- Sudarmanto. 2013. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. *Pustaka Pelajar*. Yogyakarta
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sumantri & Gannon. 2014. *Kurikulum dan Pembelajaran : Filosofis teori dan Pembelajaran*. Jakarta : Dikti
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Jogyakarta : Graha Ilmu
- Sutisna, Oteng. 2009. *Administrasi Pendidikan: Dasar teoritis Untuk Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa.
- Timpe, A. Dale, 2012. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana, 2013, *TQM (total quality management)*. Andi offset. Yogyakarta
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

- Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita
- Wijaya, Cece & Tabrani Rusyan. 2015. Kemampuan Guru Dalam Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja rosdakarya
- Wirawan. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat
- Yoeyong Rahsel. 2016. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad). Jurnal Manajemen Magister, Vol 02. No.01, Januari 2016



KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul “**Pengaruh Iklim Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat**”.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (✓) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuisisioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Karakteristik Responden

1. Usia

- | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | 20 – 25 Tahun | <input type="checkbox"/> | 36 – 45 Tahun |
| <input type="checkbox"/> | 26 – 35 Tahun | <input type="checkbox"/> | > 46 Tahun |

2. Jenis kelamin

- | | | | |
|--------------------------|------|--------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | Pria | <input type="checkbox"/> | Wanita |
|--------------------------|------|--------------------------|--------|

3. Pendidikan

- | | | | |
|--------------------------|--------------------|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | SMA/SMK/MA | <input type="checkbox"/> | Sarjana/S1 |
| <input type="checkbox"/> | Diploma (D3/D2/D1) | <input type="checkbox"/> | Magister/S2 |

B. Variabel Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

2 = Tidak Setuju (TS),

3 = Netral (N),

4 = Setuju (S),

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Iklim Kerja(X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan iklim kerja. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Adanya kesesuaian antara peraturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaannya dengan pelaksanaan pekerjaannya di lapangan. (X11)	1	2	3	4	5
2	Setiap anggota benar-benar memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output (X12)	1	2	3	4	5
3	Adanya ketentuan yang ditetapkan organisasi tentang mutu dari hasil kerja yang dilakukan para anggota (X13)	1	2	3	4	5
4	pemberian imbalan kepada pegawai sudah proporsional dengan pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output (X14)	1	2	3	4	5
5	Identitas organisasi telah jelas dan dapat dipahami oleh setiap anggota organisasi (X15)	1	2	3	4	5

2. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat). Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Dengan mengikuti diklat maka akan membantu meningkatkan kemampuan pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya yang akan meningkatkan produktivitas (X21)	1	2	3	4	5
2	Dengan mengikuti diklat maka akan memperkecil kemungkinan kesalahan yang dilakukan pegawai, sehingga kualitas output diharapkan juga meningkat (X22)	1	2	3	4	5

3	Dengan mengikuti diklat maka akan memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan yang terjadi di dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan reaksi positif dari pegawai yang bersangkutan (X23)	1	2	3	4	5
4	Dengan mengikuti diklat maka akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan memberikan ketenangan dan stabilitas pada sikap mental pegawai (X24)	1	2	3	4	5
5	Dengan mengikuti diklat maka akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, juga meningkatkan perkembangan kepribadiannya (X25)	1	2	3	4	5

3. Variabel Etos Kerja(X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan etos kerja. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Selalu mempunyai kemampuan untuk dapat mencapai kualitas yang baik dari perilaku pegawai (X31)	1	2	3	4	5
2	Selalu tanggap terhadap segala perkembangan yakni pegawai yang pandai membaca, menghimpun dan bekerja (X32)	1	2	3	4	5
3	Selalu berinisiatif mempelopori kepatuhan terhadap waktu kepada teman sejawatnya (X33)	1	2	3	4	5
4	Selalu berusaha untuk mencapai standar pencapaian hasil akhir dalam memenuhi kebutuhan dari diri pegawai (X34)	1	2	3	4	5
5	Selalu mempunyai kompetensi komunikasi yang baik dan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kerjanya menjadi semakin baik (X35)	1	2	3	4	5

4. Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kinerja pegawai. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya (Y1)	1	2	3	4	5
2	Pegawai harus mampu berinovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan. (Y2)	1	2	3	4	5
3	Dalam menjalankan tugas pegawai harus mempunyai kecepatan kerja untuk diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada. (Y3)	1	2	3	4	5
4	Pegawai harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang (Y4)	1	2	3	4	5
5	Pegawai harus mempunyai kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain(Y5)	1	2	3	4	5

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X1 * jawaban	850	100.0%	0	.0%	850	100.0%

Variabel X1 * jawaban Crosstabulation

Count

		jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel X1	x11	69	95	6	170
	x12	0	164	6	170
	x13	0	142	28	170
	x14	0	125	45	170
	x15	0	111	59	170
	Total	69	637	144	850

CROSSTABS

/TABLES=VAR00004 BY VAR00003

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X2 * jawaban	850	100.0%	0	.0%	850	100.0%

Variabel X2 * jawaban Crosstabulation

Count

		jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel X2	x21	0	122	48	170
	x22	0	116	54	170
	x23	40	128	2	170
	x24	0	103	67	170
	x25	0	56	114	170
	Total	40	525	285	850

CROSSTABS

```

/TABLES=VAR00006 BY VAR00005
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.

```

Crosstabs**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X3 * jawaban	850	100.0%	0	.0%	850	100.0%

Variabel X3 * jawaban Crosstabulation

Count

		jawaban		Total
		3.00	4.00	
Variabel X3	x31	152	18	170
	x32	150	20	170
	x33	89	81	170
	x34	48	122	170
	x35	11	159	170
Total		450	400	850

CROSSTABS

```

/TABLES=VAR00008 BY VAR00007
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.

```

Crosstabs**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel Y1 * jawaban	850	100.0%	0	.0%	850	100.0%

Variabel Y1 * jawaban Crosstabulation

Count		jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel Y1	y11	56	114	0	170
	y12	25	145	0	170
	y13	0	164	6	170
	y14	0	146	24	170
	y15	0	147	23	170
Total		81	716	53	850

DATASET ACTIVATE DataSet1.

CORRELATIONS

/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x15 X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	X1
x11	Pearson Correlation	1	.476**	.442**	.549**	.625**	.786**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	170	170	170	170	170	170
x12	Pearson Correlation	.476**	1	.345**	.319**	.262**	.334**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	170	170	170	170	170	170
x13	Pearson Correlation	.442**	.345**	1	.740**	.609**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	170	170	170	170	170	170
x14	Pearson Correlation	.549**	.319**	.740**	1	.823**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	170	170	170	170	170	170
x15	Pearson Correlation	.625**	.262**	.609**	.823**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	170	170	170	170	170	170
X1	Pearson Correlation	.786**	.334**	.775**	.906**	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	170	170	170	170	170	170

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

RELIABILITY

/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x15 X1

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	170	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	170	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	6

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 x25 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	X2
x21	Pearson Correlation	1	-.428**	.375**	-.452**	.440**	.254**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001
	N	170	170	170	170	170	170
x22	Pearson Correlation	-.428**	1	.344**	.846**	.478**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	170	170	170	170	170	170
x23	Pearson Correlation	.375**	.344**	1	.460**	.775**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	170	170	170	170	170	170
x24	Pearson Correlation	-.452**	.846**	.460**	1	.565**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000

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

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	X2
x24	N	170	170	170	170	170	170
x25	Pearson Correlation	.440**	.478**	.775**	.565**	1	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	170	170	170	170	170	170
X2	Pearson Correlation	.254**	.667**	.849**	.721**	.941**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	170	170	170	170	170	170

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 x25 X2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	170	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	170	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	6

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 x35 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		x31	x32	x33	x34	x35	X3
x31	Pearson Correlation	1	-.126	.361**	.216**	.091	.463**
	Sig. (2-tailed)		.103	.000	.005	.240	.000
	N	170	170	170	170	170	170
x32	Pearson Correlation	-.126	1	.383**	.229**	.096	.491**
	Sig. (2-tailed)	.103		.000	.003	.213	.000
	N	170	170	170	170	170	170
x33	Pearson Correlation	.361**	.383**	1	.598**	.251**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	170	170	170	170	170	170
x34	Pearson Correlation	.216**	.229**	.598**	1	.419**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.000		.000	.000
	N	170	170	170	170	170	170
x35	Pearson Correlation	.091	.096	.251**	.419**	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	.240	.213	.001	.000		.000
	N	170	170	170	170	170	170
X3	Pearson Correlation	.463**	.491**	.870**	.811**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	170	170	170	170	170	170

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 x35 X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	170	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	170	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	6

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y15 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		y11	y12	y13	y14	y15	Y
y11	Pearson Correlation	1	.592**	.134	.284**	.277**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.081	.000	.000	.000
	N	170	170	170	170	170	170
y12	Pearson Correlation	.592**	1	.079	.168*	.164*	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.303	.028	.032	.000
	N	170	170	170	170	170	170
y13	Pearson Correlation	.134	.079	1	.472**	-.076	.390**
	Sig. (2-tailed)	.081	.303		.000	.327	.000
	N	170	170	170	170	170	170
y14	Pearson Correlation	.284**	.168*	.472**	1	-.160*	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000		.037	.000
	N	170	170	170	170	170	170
y15	Pearson Correlation	.277**	.164*	-.076	-.160*	1	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.327	.037		.000
	N	170	170	170	170	170	170
Y	Pearson Correlation	.847**	.718**	.390**	.541**	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	170	170	170	170	170	170

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y15 Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	170	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	170	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	6

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	19.84	1.064	170
X1	20.38	1.507	170
X2	21.44	1.606	170
X3	17.35	1.228	170

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.648	.517	.710
	X1	.648	1.000	.020	.468
	X2	.517	.020	1.000	.633
	X3	.710	.468	.633	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000	.000	.000
	X1	.000		.398	.000
	X2	.000	.398		.000
	X3	.000	.000	.000	
N	Y	170	170	170	170
	X1	170	170	170	170
	X2	170	170	170	170
	X3	170	170	170	170

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 ^a	.695	.690	.593	2.029

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.071	3	44.357	126.261	.000 ^a
	Residual	58.317	166	.351		
	Total	191.388	169			

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.594	.859		4.183	.000
	X1	.374	.037	.529	9.989	.000
	X2	.236	.040	.356	5.882	.000
	X3	.206	.059	.237	3.470	.001

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	X1	.648	.613	.428	.654	1.530
	X2	.517	.415	.252	.502	1.993
	X3	.710	.260	.149	.392	2.551

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.991	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.063	.00	.34	.23	.01
	3	.002	40.056	.72	.06	.00	.25
	4	.001	60.880	.28	.60	.77	.74

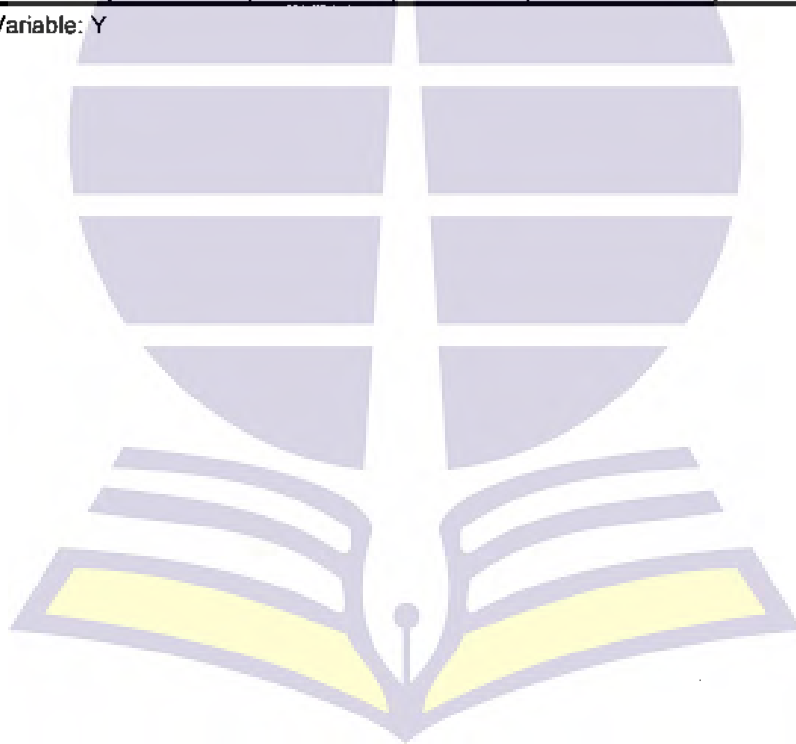
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.64	21.29	19.84	.887	170
Std. Predicted Value	-1.351	1.637	.000	1.000	170
Standard Error of Predicted Value	.080	.121	.090	.011	170
Adjusted Predicted Value	18.59	21.30	19.83	.889	170
Residual	-.842	1.364	.000	.587	170
Std. Residual	-1.421	2.301	.000	.991	170
Stud. Residual	-1.435	2.337	.001	1.004	170
Deleted Residual	-.859	1.407	.001	.602	170
Stud. Deleted Residual	-1.439	2.370	.003	1.010	170
Mahal. Distance	2.107	6.104	2.982	1.076	170
Cook's Distance	.000	.043	.006	.011	170
Centered Leverage Value	.012	.036	.018	.006	170

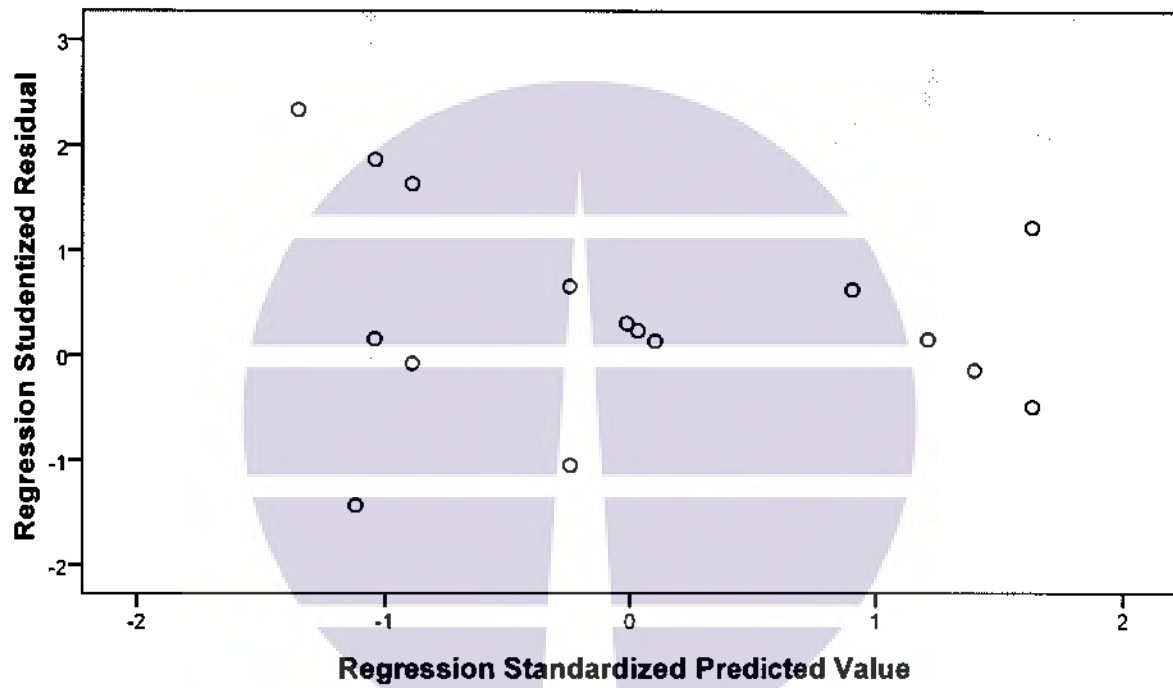
a. Dependent Variable: Y

Charts



Scatterplot

Dependent Variable: Y



suanti.sav

	x11	x12	x13	x14	x15	X1	x21	x22	x23	x24	x25	X2	x31	x32	x33	x34	x35	X3	y11
1	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	4	18	4
2	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
3	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4
4	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
5	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	4	16	4
6	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
7	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
8	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
9	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	4	16	4
10	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
11	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	3
12	5	5	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4
13	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
14	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	3
15	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
16	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
17	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
18	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
20	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
21	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
22	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4
23	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4
24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4
25	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	4	18	4
26	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	4
27	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4
28	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4
29	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4
30	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	4	4	17	3
31	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	4	4	17	3
32	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
33	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
34	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	4	4	17	3
35	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	4	4	17	4
36	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4

suanti.sav

	y12	y13	y14	y15	Y
1	4	4	5	4	21
2	4	4	5	4	21
3	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	19
5	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	20
8	3	4	4	4	18
9	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	19
12	4	4	4	5	21
13	3	4	4	4	18
14	4	4	4	4	19
15	3	4	4	4	18
16	4	4	4	4	19
17	4	5	5	4	22
18	4	4	4	4	20
19	3	4	4	4	18
20	4	4	4	4	19
21	4	4	4	4	20
22	4	4	4	5	21
23	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	20
25	4	4	4	5	21
26	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	19
31	4	4	4	4	19
32	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	19
35	4	4	4	4	20
36	4	4	4	5	21

2/12/19 5:02 PM

2/10

suanti.sav

	x11	x12	x13	x14	x15	X1	x21	x22	x23	x24	x25	X2	x31	x32	x33	x34	x35	X3	y11
37	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	3	4	4	4	19	4
38	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4
39	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
40	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
41	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
42	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4
43	5	5	4	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	4	18	4
44	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4
45	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	3	4	4	4	19	4
46	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4
47	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	4
48	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
49	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	4	18	4
50	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4
51	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
52	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
53	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4
54	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4
55	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
56	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	4
57	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	4	18	4
58	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
59	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4
60	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
61	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	4	16	4
62	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
63	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
64	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
65	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	4	16	4
66	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
67	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	3
68	5	5	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4
69	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
70	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	3
71	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
72	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3

suanti.sav

	y12	y13	y14	y15	Y
37	4	4	4	5	21
38	4	4	4	5	21
39	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	20
41	4	4	5	4	21
42	4	4	4	4	20
43	4	4	4	5	21
44	4	4	4	5	21
45	4	4	4	5	21
46	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	20
48	4	4	5	4	21
49	4	4	5	4	21
50	4	4	4	5	21
51	4	4	4	5	21
52	4	4	5	4	21
53	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	20
55	3	4	4	4	18
56	4	4	4	4	20
57	4	4	5	4	21
58	4	4	5	4	21
59	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	19
61	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	20
64	3	4	4	4	18
65	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	19
68	4	4	4	5	21
69	3	4	4	4	18
70	4	4	4	4	19
71	3	4	4	4	18
72	4	4	4	4	19

2/12/19 5:02 PM

4/10

suanti.sav

	x11	x12	x13	x14	x15	X1	x21	x22	x23	x24	x25	X2	x31	x32	x33	x34	x35	X3	y11
73	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
74	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
75	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
76	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
77	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
78	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4
79	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	4	18	4
80	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
81	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4
82	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
83	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	4	16	4
84	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
85	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
86	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
87	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	4	16	4
88	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
89	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	3
90	5	5	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4
91	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
92	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	3
93	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
94	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
95	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
96	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
97	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
98	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
99	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
100	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4
101	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	4	18	4
102	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
103	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4
104	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
105	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	4	16	4
106	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
107	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
108	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3

suanti.sav

	y12	y13	y14	y15	Y
73	4	5	5	4	22
74	4	4	4	4	20
75	3	4	4	4	18
76	4	4	4	4	19
77	4	4	4	4	20
78	4	4	4	5	21
79	4	4	5	4	21
80	4	4	5	4	21
81	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	19
83	4	4	4	4	20
84	4	4	4	4	20
85	4	4	4	4	20
86	3	4	4	4	18
87	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	20
89	4	4	4	4	19
90	4	4	4	5	21
91	3	4	4	4	18
92	4	4	4	4	19
93	3	4	4	4	18
94	4	4	4	4	19
95	4	5	5	4	22
96	4	4	4	4	20
97	3	4	4	4	18
98	4	4	4	4	19
99	4	4	4	4	20
100	4	4	4	5	21
101	4	4	5	4	21
102	4	4	5	4	21
103	4	4	4	4	20
104	4	4	4	4	19
105	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	20
107	4	4	4	4	20
108	3	4	4	4	18

2/12/19 5:02 PM

6/10

suanti.sav

	x11	x12	x13	x14	x15	X1	x21	x22	x23	x24	x25	X2	x31	x32	x33	x34	x35	X3	y11
109	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	4	16	4
110	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
111	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	3
112	5	5	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4
113	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
114	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	3
115	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
116	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
117	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
118	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
119	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
120	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
121	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
122	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4
123	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	4	18	4
124	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
125	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4
126	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
127	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	4	16	4
128	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
129	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
130	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
131	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	4	16	4
132	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
133	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	3
134	5	5	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4
135	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
136	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	5	20	3	3	3	4	4	17	3
137	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
138	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
139	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	4
140	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
141	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
142	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
143	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
144	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4

suanti.sav

	y12	y13	y14	y15	Y
109	4	4	4	4	20
110	4	4	4	4	20
111	4	4	4	4	19
112	4	4	4	5	21
113	3	4	4	4	18
114	4	4	4	4	19
115	3	4	4	4	18
116	4	4	4	4	19
117	4	5	5	4	22
118	4	4	4	4	20
119	3	4	4	4	18
120	4	4	4	4	19
121	4	4	4	4	20
122	4	4	4	5	21
123	4	4	5	4	21
124	4	4	5	4	21
125	4	4	4	4	20
126	4	4	4	4	19
127	4	4	4	4	20
128	4	4	4	4	20
129	4	4	4	4	20
130	3	4	4	4	18
131	4	4	4	4	20
132	4	4	4	4	20
133	4	4	4	4	19
134	4	4	4	5	21
135	3	4	4	4	18
136	4	4	4	4	19
137	3	4	4	4	18
138	4	4	4	4	19
139	4	5	5	4	22
140	4	4	4	4	20
141	3	4	4	4	18
142	4	4	4	4	19
143	4	4	4	4	20
144	4	4	4	5	21

2/12/19 5:02 PM

8/10

†

suanti.sav

	x11	x12	x13	x14	x15	X1	x21	x22	x23	x24	x25	X2	x31	x32	x33	x34	x35	X3	y11
145	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
146	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
147	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19	4
148	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
149	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
150	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	3
151	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	4	3	4	4	4	19	4
152	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19	4
153	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19	4
154	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4
155	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4
156	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
157	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	3	4	4	17	4
158	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	3	3	4	4	4	18	4
159	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19	4
160	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4
161	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	17	3
162	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22	3	3	3	3	4	16	4
163	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
164	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	4
165	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3
166	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22	3	3	3	3	4	16	4
167	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	4	3	4	4	4	19	4
168	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19	4
169	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19	4
170	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4

suanti.sav

	y12	y13	y14	y15	Y
145	3	4	4	4	18
146	4	4	4	4	19
147	4	5	5	4	22
148	4	4	4	4	20
149	3	4	4	4	18
150	4	4	4	4	19
151	4	4	4	5	21
152	4	4	4	5	21
153	4	4	5	4	21
154	4	4	4	4	20
155	4	4	4	4	20
156	3	4	4	4	18
157	4	4	4	4	20
158	4	4	5	4	21
159	4	4	5	4	21
160	4	4	4	4	20
161	4	4	4	4	19
162	4	4	4	4	20
163	4	4	4	4	20
164	4	4	4	4	20
165	3	4	4	4	18
166	4	4	4	4	20
167	4	4	4	5	21
168	4	4	4	5	21
169	4	4	5	4	21
170	4	4	4	4	20