

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

EDI SAPUTRA PAKPAHAN

105030100111055



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG
2014**

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 30 Januari 2014

Jam : 11.00 WIB

Skripsi atas nama : Edi Saputra Pakpahan

Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)

Dan Dinyatakan Lulus

Majelis Penguji

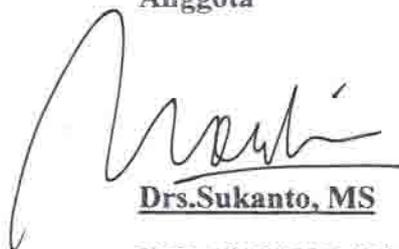
Ketua



Drs. Siswidiyanto, MS

NIP. 19600717 198601 1 002

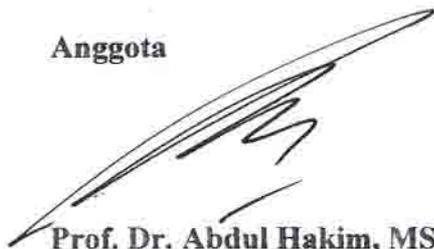
Anggota



Drs. Sukanto, MS

NIP. 19581227 198601 1 001

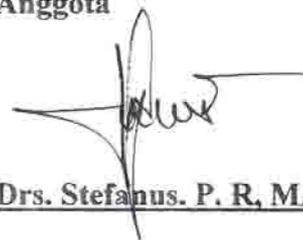
Anggota



Prof. Dr. Abdul Hakim, MSi

NIP. 19610202 198503 1 006

Anggota



Drs. Stefanus. P. R., MAP

NIP. 19531113 198212 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsure-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 pasal 70)

Malang, 20 Januari 2014



Nama: Edi. S Pakpahan

NIM : 105030100111055

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul :Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)

Disusun Oleh : Edi Saputra Pakpahan

NIM : 105030100111055

Fakultas : Ilmu Administrasi

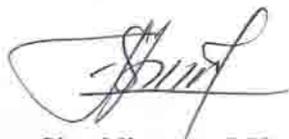
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi :-

Malang, 20 Januari 2014

Komisi Pembimbing

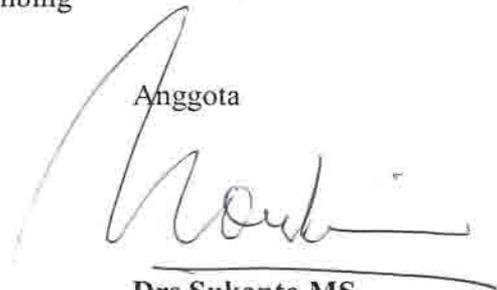
Ketua



Drs. Siswidiyanto, MS

NIP. 19600717 198601 1 002

Anggota



Drs. Sukanto, MS

NIP. 19581227 198601 1 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

Jalan. MT. Haryono 163, Malang 65145, Jawa Timur, Indonesia
Telp. +62-341-553737, 568914, 558226 Fax. +62-341-558227
E-mail: fia@ub.ac.id Website: <http://fia.ub.ac.id>

Program Studi: • Sarjana - Ilmu Administrasi Publik - Administrasi Pemerintahan - Perencanaan Pembangunan - Ilmu Perpustakaan - Ilmu Administrasi Bisnis - Perpajakan
Bisnis Internasional - Hospitality dan Pariwisata
Magister: - Ilmu Administrasi Publik - Ilmu Administrasi Bisnis • Doktor Ilmu Administrasi

SURAT KETERANGAN REVISI

Yang bertanda tangan di bawah ini, komisi pembimbing dari mahasiswa :

Nama : Edi Saputra Pakpahan
NIM : 105030100111055
Jurusan : Administrasi Publik
Konsentrasi : -
Judul Skripsi : **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)**

Hari/ tanggal ujian skripsi: Kamis, 30 Januari 2014

Telah merevisi skripsinya sesuai saran-saran perbaikan dari majelis penguji.
Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 3 Februari 2014

No	Nama	Pembimbing/ Penguji	Tanda Tangan
1.	Drs. Siswidiyanto, MS	Ketua Komisi Pembimbing	
2.	Drs. Sukanto, MS	Anggota Komisi Pembimbing	
3.	Prof. Dr. Abdul Hakim, MSi	Penguji I	
4.	Drs. Stefanus Pani Rengu, MAP	Penguji II	



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

Jalan. MT. Haryono 163, Malang 65145, Jawa Timur, Indonesia; Telp. +62-341-553737,
568914, 558226 Fax. +62-341-558227 ; E-mail: fia@ub.ac.id ; Website: http://fia.ub.ac.id

Program Studi: • Sarjana: - Ilmu Administrasi Publik - Administrasi Pemerintahan - Perencanaan Pembangunan - Ilmu Perpustakaan - Ilmu Administrasi Bisnis - Perpajakan
- Bisnis Internasional - Hospitality dan Pariwisata • Magister: - Ilmu Administrasi Publik - Ilmu Administrasi Bisnis • Doktor Ilmu Administrasi

KARTU SARAN / REVISI

N A M A : Edi Saputra Pakpahan
N.I.M : 105030100111055
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
KONSENTRASI : -

NO.	HALAMAN	KETERANGAN / SARAN
		Revisi konsultasi ke dosen pembimbing.

TANDA TANGAN
PERSETUJUAN REVISI
TANGGAL, 9 Feb 2014

(Drs. Siswidiyanto, MS)

Malang, 30 Januari 2014

DOSEN PENGUJI / PEMBIMBING

(Drs. Siswidiyanto, MS)

KETERANGAN :

1. REVISI HARUS SELESAI PALING LAMBAT 1 (SATU) BULAN
2. KARTU INI DITUJUKAN KEPADA DOSEN YBS. PADA SAAT KONSULTASI REVISI UNTUK PERSETUJUAN / ACC REVISI.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
Jalan. MT. Haryono 163, Malang 65145, Jawa Timur, Indonesia
Telp. +62-341-553737, 568914, 558226 Fax. +62-341-558227
E-mail: fia@ub.ac.id Website: http://fia.ub.ac.id

Program Studi: • Sarjana: - Ilmu Administrasi Publik - Administrasi Pemerintahan - Perencanaan Pembangunan - Ilmu Perpustakaan - Ilmu Administrasi Bisnis - Perpajakan
- Bisnis Internasional - Hospitality dan Pariwisata
• Magister: - Ilmu Administrasi Publik - Ilmu Administrasi Bisnis • Doktor Ilmu Administrasi

KARTU SARAN / REVISI

N A M A : Edi Saputra Pakpahan
N.I.M : 105030100111055
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
KONSENTRASI : -

NO.	HALAMAN	KETERANGAN / SARAN
1.		Perbaikan deskripsi

TANDA TANGAN
PERSETUJUAN REVISI
PEMBIMBING
TANGGAL,.....

(Prof. Dr. Abdul Hakim, MSi)

Malang, 30 Januari 2014

DOSEN PENGUJI /

(Prof. Dr. Abdul Hakim, MSi)

KETERANGAN :

1. REVISI HARUS SELESAI PALING LAMBAT 1 (SATU) BULAN
2. KARTU INI DITUJUKAN KEPADA DOSEN YBS. PADA SAAT KONSULTASI REVISI UNTUK PERSETUJUAN / ACC REVISI.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

Jalan. MT. Haryono 163, Malang 65145, Jawa Timur, Indonesia
Telp. +62-341-553737, 568914, 558226 Fax. +62-341-558227
E-mail: fia@ub.ac.id Website: http://fia.ub.ac.id

Program Studi: • Sarjana: - Ilmu Administrasi Publik - Administrasi Pemerintahan - Perencanaan Pembangunan - Ilmu Perpustakaan - Ilmu Administrasi Bisnis - Perpajakan
- Bisnis Internasional - Hospitality dan Pariwisata
• Magister: - Ilmu Administrasi Publik - Ilmu Administrasi Bisnis • Doktor Ilmu Administrasi

KARTU SARAN / REVISI

N A M A : Edi Saputra Pakpahan
N.I.M : 105030100111055
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
KONSENTRASI : -

NO.	HALAMAN	KETERANGAN / SARAN
		<i>Revisi dari Prof Haldi & Pakpahan</i>

TANDA TANGAN
PERSETUJUAN REVISI
PEMBIMBING
TANGGAL,.....

(Drs. Sukanto, MS)

Malang, 30 Januari 2014

DOSEN PENGUJI /

(Drs. Sukanto, MS)

KETERANGAN :

1. REVISI HARUS SELESAI PALING LAMBAT 1 (SATU) BULAN
2. KARTU INI DITUJUKAN KEPADA DOSEN YBS. PADA SAAT KONSULTASI REVISI UNTUK PERSETUJUAN / ACC REVISI.

RINGKASAN

Edi. S Pakpahan. 2014. **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)**. Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Pembimbing Drs. Siswidiyanto, MS dan Drs. Sukanto, MS ; 105 hal, xiv hal.

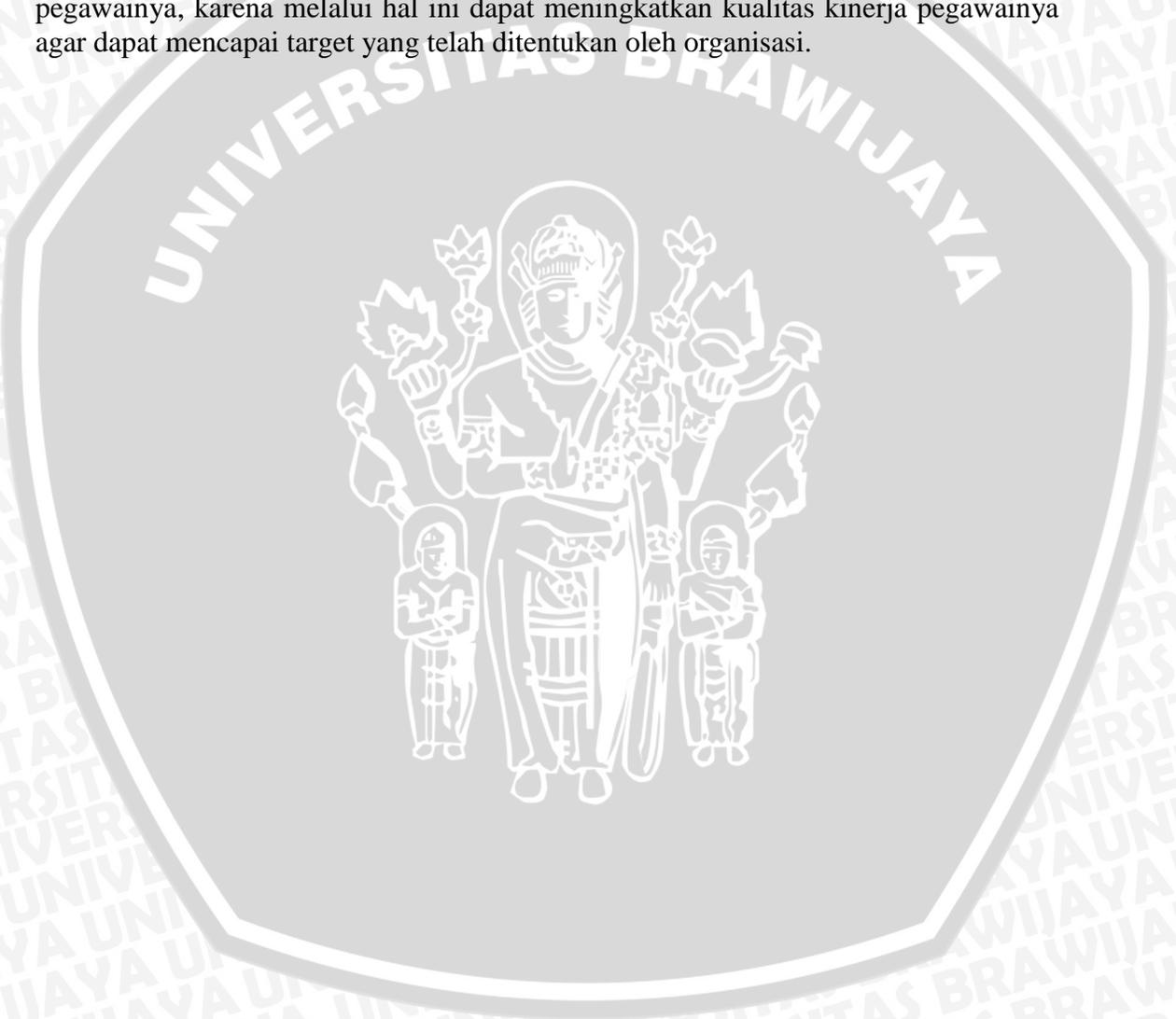
Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur ialah melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Berangkat dari hal di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Jenis penelitian ini adalah *explanatory*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan dua atau lebih variabel yang diteliti. Metode yang digunakan adalah survei dengan alat bantu menggunakan kuesioner. Adapun sampel yang digunakan adalah pegawai tetap Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang yang berjumlah 49 orang. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Analisis Korelasi Product Moment Pearson, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,222 > F_{tabel} = 3,195$ dan diperoleh nilai korelasi dengan tingkat hubungan cukup kuat, demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan (X_1) diperoleh koefisien regresi sebesar 0.387 dan t_{hitung} sebesar 3.298 dengan signifikansi sebesar 0.002. Nilai t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3.298 > 2.011$) dan nilai *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel pelatihan (X_2) diperoleh koefisien regresi sebesar 0.028 dan t_{hitung} sebesar 0.593 dengan signifikansi sebesar 0.556. Nilai t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} ($0.593 < 2.011$) dan nilai *signifikan* lebih besar daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan, bahwa peranan pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang cukup baik. Ini ditunjukkan dari nilai korelasi yang berada pada posisi cukup kuat. Sedangkan peranan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang rendah. Ini ditunjukkan dari nilai korelasi yang berada pada posisi yang rendah. Dan peranan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang cukup baik. Ini ditunjukkan dari nilai korelasi yang berada pada posisi cukup kuat. Adapun saran yang perlu dipertimbangkan berdasarkan kesimpulan diatas yaitu pihak instansi terkait hendaknya terus meningkatkan pendidikan dan kegiatan pelatihan terhadap pegawainya, karena melalui hal ini dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawainya agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi.



SUMMARY

Edi. S Pakpahan. 2014. **Effect of Education and Training on Employee Performance (Studies in Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)**. Thesis, Faculty of Administrative Sciences Brawijaya University Malang. Adviser Drs. Siswidiyanto, MS and Drs. Sukanto, MS ; 105 p, xiv p.

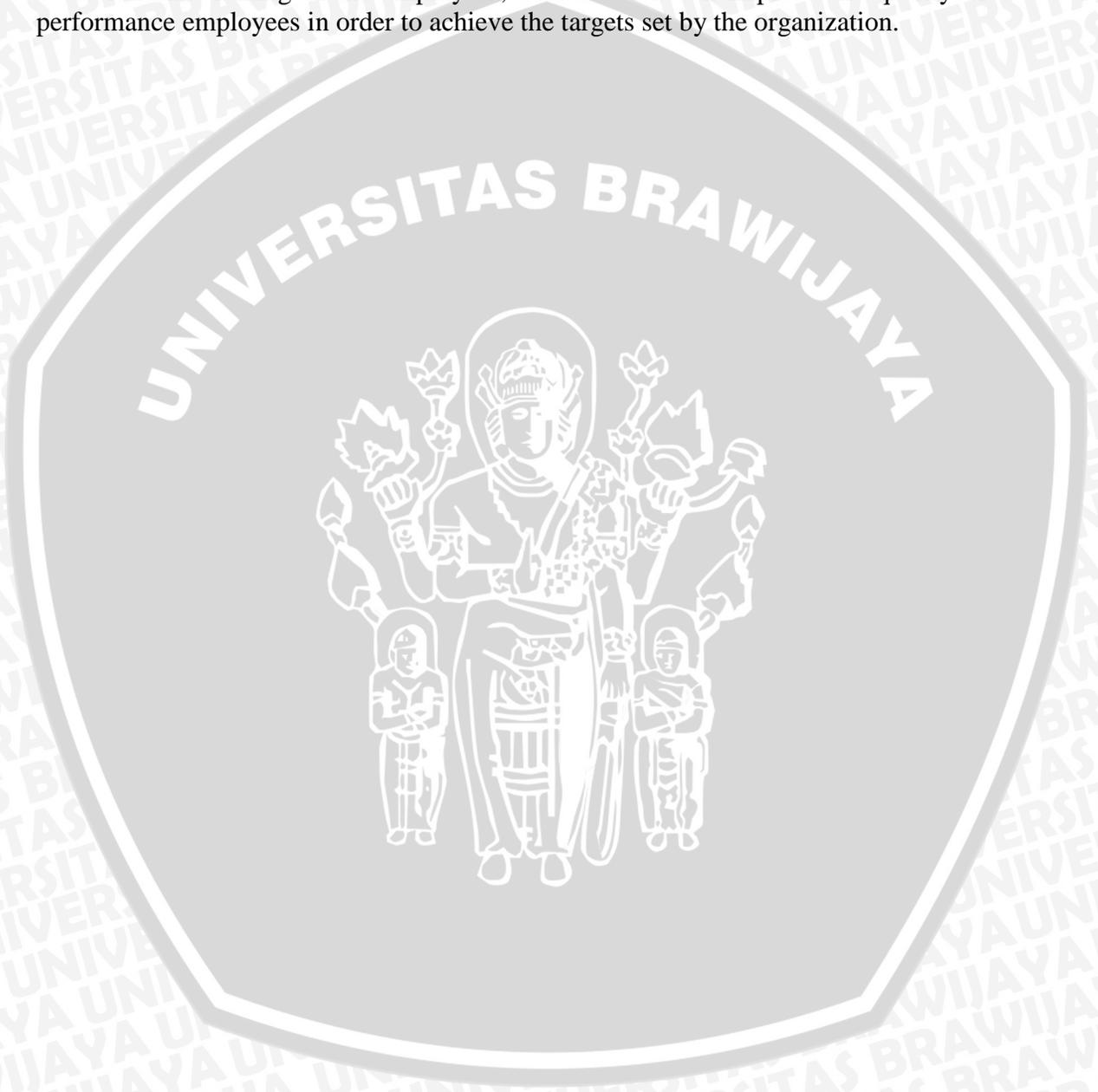
Keywords : Education, Training, Employee Performance.

One way to improve the quality of personnel resources through education and training is carried out in a planned and systematic. In other words, the importance of education and training within the organization is improved employee performance which include knowledge and skills, as well as the formation of the attitude of every employee as desired by the organization.

Based on the above, this study aimed to identify and explain the effect on the performance of education and training in Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. This type of research is explanatory, the research that describes the relationship between two or more variables studied. The method used was a survey by questionnaire tool. The sample used is a permanent employee in Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, amounting to 49 people. The collected data were analyzed using Pearson Product Moment Correlation Analysis, Partial Correlation Analysis, Regression Analysis and Hypothesis Testing. Results of the study is that there is a positive and significant effect between education and training on employee performance demonstrated the value of $F_{count} = 9.222 > F_{table} = 3.195$ and the correlation values obtained education and training on employee performance is 0.535 with a strong enough relationship level, as well as a partial test by t-test, for the education variable (X1) regression coefficient is 0,387 and t_{count} is 3,298 with a significance of 0.002. The value of t_{count} is greater than t_{table} ($3.298 > 2.011$) and significantly smaller than the value of $\alpha = 0.05$. These tests indicate that education significantly influence employee performance. For training variables (X2) regression coefficient is 0.028 and t_{count} is 0.593 with a significance 0,556. The values of t_{count} smaller than t_{table} ($0.593 < 2.011$) and significantly greater than the value of $\alpha = 0.05$. These tests indicated that the training variables had no significant effect on employee performance.

From that statements can be concluded, that the role of education on the performance of employees in Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang is pretty good. It is shown from the correlation values are in a strong enough position. While the role of training on employee performance in Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang is low. It is shown from the correlation value is at the lower position. And the role of education and training together on the performance of employees in Badan

Kepegawaian Daerah Kota Malang is pretty good. It is shown from the correlation values are in a strong enough position. As for the suggestion to consider the above conclusions are based on the relevant agencies should continue to improve the education and training of the employees, because of it can improve the quality of performance employees in order to achieve the targets set by the organization.



KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MALANG)”**

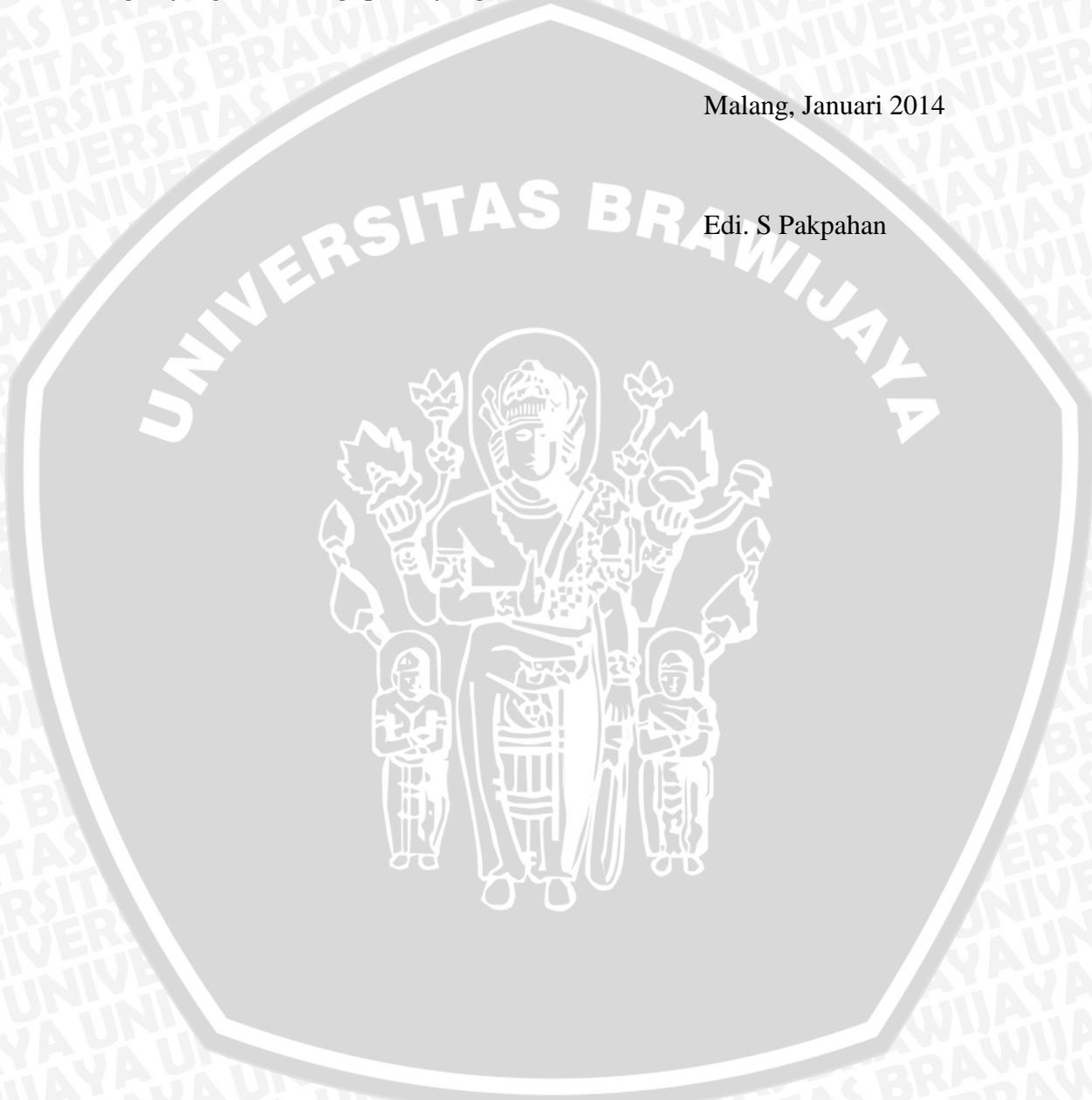
Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Dr. Chairul Saleh, MS., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Drs. Siswidiyanto, MS., selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Drs. Sukanto, MS., selaku dosen pembimbing 2 saya. Beliau telah menginspirasi saya untuk dapat berbuat yang terbaik dalam disiplin ilmu yang saya tekuni, dan telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Pengajar Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
5. Bapak Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Kepala BKD Kota Malang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi ini.
6. Seluruh pegawai di kantor BKD Kota Malang.
7. Orang tua penyusun yang telah memberikan dorongan dan dukungan serta kasih sayang dan doa yang tulus selama ini
8. Teman-teman seperjuangan Ilmu Administrasi Publik 2010.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Januari 2014

Edi. S Pakpahan



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
RINGKASAN	iv
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Pendahuluan	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Batasan Masalah Penelitian	9
E. Kontribusi Penelitian	9
F. Sistematika Penulisan	10
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kinerja Pegawai	12
1. Pengertian Kinerja Pegawai	12
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
3. Indikator Kinerja Pegawai	15
B. Pendidikan dan Pelatihan	17
1. Pendidikan	17
1) Pengertian Pendidikan	17
2) Tujuan Pendidikan	18
3) Jalur-Jalur Pendidikan	18
4) Metode Pendidikan	20
5) Indikator Pendidikan	22

2. Pelatihan	23
1) Pengertian Pelatihan	23
2) Manfaat Pelatihan	24
3) Prinsip-Prinsip Pelatihan	25
4) Metode Pelatihan	26
5) Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	28
3. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS	30
C. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai	34
D. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai	35
E. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai	36
F. Kerangka Pemikiran	37
1. Model Konsepsi	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian	38
C. Definisi Konseptual, Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran	38
1. Definisi Konseptual	38
2. Operasionalisasi Variabel	39
3. Skala Pengukuran	43
D. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi	44
2. Sampel	45
E. Pengumpulan Data	45
F. Instrumen Penelitian	45
G. Validitas dan Reliabilitas	46
1. Validitas	46
2. Reliabilitas	48
H. Teknik Analisis Data	49
1. Analisis Deskriptif	49
2. Analisis Regresi Berganda	49
a. Uji F (Uji Simultan)	50
b. Uji t (Uji Parsial)	51
3. Analisis Korelasi	51
4. Analisis Korelasi Parsial	52
5. Analisis Korelasi Ganda	53

6. Penetapan Hipotesis	54
------------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
1. Gambaran Umum Kota Malang	55
1) Sejarah	55
2) Keadaan Geografis	58
2. Gambaran Umum BKD Kota Malang	59
1. Sejarah	59
2. Visi	60
3. Misi	61
4. Tujuan, Sasaran dan Strategi	62
5. Struktur Organisasi	63
B. Gambaran Umum Responden	64
C. Analisis Validitas dan Reliabilitas	70
1. Uji Validitas	70
2. Uji Reliabilitas	72
D. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	73
E. Hasil Pengolahan Data	84
1. Analisis Korelasi	84
2. Analisis Korelasi Parsial	87
3. Analisis Korelasi Ganda	90
4. Analisis Regresi Berganda	91
5. Uji F (Uji Simultan)	93
6. Uji t (Uji Parsial)	94
7. Uji Dominan	96
8. Koefisien Determinasi (R^2)	97
F. Pembahasan	98

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan	102
2. Saran	104

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hlm.
1	Indikator dan Sub Indikator Pendidikan	40
2	Indikator dan Sub Indikator Pelatihan	41
3	Indikator dan Sub Indikator Kinerja	43
4	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5	Gambaran Responden Berdasarkan Usia	66
6	Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
7	Gambaran Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	68
8	Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
9	Hasil Uji Validitas	71
10	Reliability Statistics	72
11	Distribusi Frekuensi Item Variabel Pendidikan (X1)	73
12	Distribusi Frekuensi Item Variabel Pelatihan (X2)	76
13	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Pegawai (Y)	80
14	Hasil Uji Korelasi X1 terhadap Y	84
15	Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	85
16	Hasil Uji Korelasi X2 terhadap Y	86
17	Hasil Uji Korelasi Parsial X1 terhadap Y dengan X2 Dikontrol	87
18	Hasil Uji Korelasi Parsial X2 terhadap Y dengan X1 Dikontrol	89
19	Hasil Ringkasan Analisis Regresi Berganda	91
20	Hasil Uji F/Serempak	94
21	Hasil Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X1	95
22	Hasil Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X2	96
23	Ringkasan Hasil Analisis Regresi	99
24	Model Summary ^b	98

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hlm.
1	Kerangka Pemikiran	37
2	Struktur Organisasi BKD Kota Malang	64
3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	66
5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
6	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pangkat/Gol	68
7	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	69



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (*man*) merupakan salah satu komponen yang ada dalam organisasi selain *machine, money, materials, methods, and market*. Menurut Notoatmodjo (2003: 2), sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Ini dikarenakan bahwa organisasi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (200: 67), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai yang baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dimana ini berdasarkan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Saat ini, kualitas kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kinerja para pegawai/aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pejabat pemerintahan. Hal ini disampaikan oleh Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara (Mantan Menneq PAN) Taufik Effendi, yang mengatakan bahwa 55% dari total pegawai negeri sipil yaitu sekitar 3,7 juta orang memiliki kinerja yang sangat buruk. Para pegawai ini hanya mengambil gajinya tanpa memiliki kontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut menjadikan vonis tersendiri bagi pegawai negeri sipil sebagai sebuah organisasi birokrasi yang paling tidak produktif, lamban, korup, dan inefisien sehingga menjadikan citra pelayanan publik digambarkan dengan prosedur yang memakan waktu lama dan berbiaya mahal. (www.kompasiana.com diakses tanggal 29 Juni 2013).

Pada dasarnya kinerja pegawai negeri sipil yang buruk disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: kurangnya kedisiplinan waktu, etos kerja yang rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan, masalah gaji, dan tingkat pendidikan dimana 75% dari seluruh pegawai negeri sipil lulusan SMA yang berjumlah 4 juta pegawai negeri sipil, 53% diantaranya masih perlu dibina terus agar dapat mencapai tingkat kinerja sesuai dengan yang diharapkan (www.sinarharapan.co.id diakses tanggal 29 Juni 2013).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya kinerja pegawai yang buruk adalah akibat dari lemahnya peningkatan kapasitas

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

Hal ini sejalan dengan pendapat Sudiro (2009: 8), yang menyatakan bahwa:

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Pendidikan merupakan sebuah tuntutan yang sangat penting bagi pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik untuk mencapai tujuan suatu organisasi, karena pendidikan sangat berperan besar dalam menciptakan sumber daya aparatur yang berkualitas. Pendidikan menurut Hasibuan (2000: 69) ialah bahwa pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin dibutuhkannya suatu keahlian, pengalaman dan pengetahuan khusus untuk dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan disuatu organisasi, menyebabkan kebutuhan akan pendidikan pegawai semakin tinggi. Dalam hal ini pendidikan pegawai yang berbeda-beda akan berpengaruh terhadap proses penyelesaian tugas-tugas mereka.

Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Hasibuan, 2000: 70).

Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Aktivitas-aktivitas pelatihan adalah program perbaikan organisasional yang terencana, dan direncanakan secermat mungkin, karena tujuan akhirnya adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku kerja yang dikehendaki. Program pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik. Pelatihan mempunyai fokus untuk meningkatkan keahlian yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu pegawai suatu instansi dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tujuan terwujudnya profesionalisme aparatur pemerintah daerah. Oleh sebab itu diperlukan adanya upaya pengembangan kapasitas pegawai yang dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan pegawai agar senantiasa dapat sejalan dengan perkembangan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya.

Saat ini, kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Pada dasarnya hambatan terbesar kinerja pegawai BKD Kota Malang terletak pada individu dan kemampuan pegawai itu sendiri. Ini berdasarkan hasil observasi peneliti sementara ditemukan bahwa kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya ini menyebabkan pegawai yang bekerja pada BKD Kota Malang terkesan kurang menunjukkan kualitas kerjanya.

Hal ini didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endra Dian Prasetya (2012), yang berjudul “Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Studi Pada BKD Kota Malang” menunjukkan beberapa masalah yang dihadapi. Pertama, berkaitan dengan kedisiplinan para pegawai dan keterampilan pegawai yang tidak terlatih sehingga menghambat kinerja pegawai sehari-hari, yaitu adanya pegawai yang masih kurang menguasai SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian). Disini terlihat rendahnya SDM aparatur dalam penguasaan teknologi. Kedua, sebagian pegawainya tidak menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya

yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Dan yang ketiga ia mengemukakan bahwa adanya pegawai yang kurang efektif dalam bekerja. Yang dimaksud kurang efektif adalah adanya pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan keahliannya, seperti calon pegawai mempunyai keahlian dalam bidang keuangan tetapi ditempatkan di bidang Pembinaan Disiplin Pegawai.

Namun, meskipun Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja pegawainya ternyata pendidikan dan pelatihan tersebut masih belum memberikan perubahan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawainya.

Hal ini mengakibatkan tujuan dari pendidikan dan pelatihan belum dapat dicapai secara maksimal. Ini terlihat dari beberapa hal seperti metode belajarnya yang monoton dalam setiap pelatihan yang ada sehingga tidak banyak memberikan peningkatan kinerja, khususnya dalam hal penguasaan tingkat kompetensi tertentu. Ini terbukti pada latihan prajabatan misalnya, dimana strategi atau metode pembelajarannya perlu ditinjau kembali dikarenakan terkesan hanya untuk formalitas dan bukan untuk meningkatkan kapasitas manajerial pegawai.

Disisi lain kebanyakan para peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan ini juga tidak jelas dalam hal tindak lanjutnya di bidang pekerjaannya ataupun penempatan posisi selanjutnya sehingga menimbulkan sebuah kesan bahwa program yang diselenggarakan hanya diperuntukkan

sebagai sarana proyek bagi pihak-pihak yang tidak berkepentingan. Dan tidak hanya berhenti sampai disitu, pada kenyataannya banyak peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak untuk meningkatkan keterampilan dan keahliannya tetapi menggunakan program tersebut untuk kepentingan pribadinya seperti, sebagai syarat kenaikan jabatan dan pengurusan hal-hal pribadi yang lain.

Bertitik tolak dari hal tersebut, terlihat bahwa kinerja PNS Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang masih belum bisa dikatakan efektif. Hal ini terlihat pada kurang disiplinnya pegawai yang ada disana, sistem penempatan posisi kerja yang tidak didasari oleh keahlian pegawai tersebut berdasar latar belakang tingkat pendidikan, dan masih banyak yang menganggap bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan hanya sebagai formalitas saja dan digunakan untuk kepentingan seorang pegawai seperti digunakan untuk sebagai syarat kenaikan pangkat dll.

Dari hal ini penting kiranya dilakukan kegiatan analisa untuk mengetahui keadaan dalam suatu organisasi pemerintahan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang mengenai pengaruh kinerja pegawai ditinjau dari pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu skripsi ini dapat dibuat dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MALANG).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah adalah:

1. Adakah pengaruh variabel pendidikan (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang ?
2. Adakah pengaruh variabel pelatihan (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang ?
3. Adakah pengaruh antara pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara bersama-sama dengan kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang ?
4. Diantara variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh variabel pendidikan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara bersama-sama dengan kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.
4. Untuk mengetahui di antara variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2), variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

D. Batasan Masalah Penelitian

Batasan perlu diberikan dalam penelitian ini agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan awal. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya mengkaji mengenai hubungan, pengaruh, dan seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

E. Kontribusi penelitian

Adapun hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Publik dan sebagai bahan referensi bagi calon peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan judul dan topik sejenis.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi Pemerintah Kota Malang khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang merupakan rangkaian antar bab yang satu dengan lainnya. Adapun penulisan sistematika ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang meliputi penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi menjelaskan penelitian terdahulu serta teori-teori yang digunakan dalam pemecahan masalah berkaitan dengan judul atau tema yang diangkat oleh peneliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, yang memuat jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan secara garis besar isi dari hasil penelitian dan pembahasan yang mengulas tentang analisis data penelitian, dan interpretasi hasil analisis data penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan menguraikan kesimpulan dari interpretasi hasil analisis data penelitian dengan saran-saran yang dipandang perlu untuk diberikan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 770) kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan-tujuan organisasi tersebut kemudian dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai baik/buruknya kinerja organisasi.

Berikut beberapa definisi kinerja pegawai menurut para ahli:

- a. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental (Nawawi, 1997: 89).
- b. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000: 164).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai *performance* seorang pegawai terhadap organisasi dimana ia bernaung dan merupakan gabungan

antara *skill* dan usaha yang dilakukan untuk menghasilkan kualitas kinerja terbaik. Dengan kinerja dapat diketahui sampai seberapa besar prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan seseorang pegawai dalam menjalankan amanah yang diterimanya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Para pimpinan organisasi sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun kinerja mereka bisa tidak sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001: 65) antara lain:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.
2. Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
3. Ketrampilan. Karyawan yang memiliki ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.
4. Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
5. Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
8. Sarana prasarana. Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
9. Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Simamora (1995: 500) menyatakan kinerja sangat ditentukan oleh

3 (tiga) faktor yakni:

1. Faktor individual, yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis, yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi, yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job design*

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa kemampuan dan keahlian sebagai faktor individual masing-masing pegawai. Semakin kompeten kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai, akan mempengaruhi pencapaian hasil kinerja. Begitu juga dengan faktor psikologis, dimana motivasi adalah faktor psikologis yang akan mendorong karyawan dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pekerjaan. Semakin kuat motivasi yang melekat pada diri pegawai,

semakin bagus kinerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design* sangat mempengaruhi terhadap kebijakan yang diambil organisasi dikarenakan masing-masing faktor tersebut memberikan arah kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam upaya penguatan peningkatan kinerja.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2001: 75), yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kehandalan
Kehandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Sikap
Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk didalamnya adalah :
 - a. Daya tahan kerja, adalah kemampuan individu untuk tetap mempertahankan produktivitasnya tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan kerja tersebut.
 - b. Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.

- c. Sistematika kerja, merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan pekerjaannya secara sistematis.

Dharma (2003: 55), ada 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran, yaitu:

1. Kuantitas, yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Merupakan ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan, sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai tersebut dibandingkan dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.
2. Kualitas, yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya). Ukuran kuantitatif yang mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan, tetapi hal ini paling penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, yaitu berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Merupakan jenis khusus dari ukuran kuantitatif yang merupakan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu.

Bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

B. Pendidikan dan Pelatihan

1. Pendidikan

1.1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan secara umum adalah ilmu yang sistematis atau pengajaran yang berhubungan dengan prinsip dan metode-metode mengajar, pengawasan dan bimbingan. Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012: 69) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Pada dasarnya pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi diri seseorang untuk memiliki pengetahuan, kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan.

1.2. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan menurut Notoatmodjo (2003: 68), yaitu:

- a. Menanamkan pengetahuan
- b. Mengubah sikap dan persepsi
- c. Menanamkan tingkah laku / kebiasaan yang baru

Bahwa tujuan pendidikan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika seorang pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

1.3. Jalur-Jalur Pendidikan

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989, pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu :

1) Jalur pendidikan sekolah (Formal)

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan. Terdiri dari :

a. Pendidikan Umum

Adalah pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan ketrampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir pendidikan.

b. Pendidikan Kejuruan

Adalah merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.

c. Pendidikan Luar Biasa

Merupakan pendidikan yang khusus diselenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik atau mental.

d. Pendidikan Kedinasan

Merupakan pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai atau calon pegawai suatu Departemen Pemerintah atau Lembaga Pemerintah non Departemen.

e. Pendidikan Keagamaan

Merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama yang bersangkutan.

f. Pendidikan Akademik

Merupakan pendidikan yang diharapkan terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan.

g. Pendidikan Profesional.

Merupakan pendidikan yang diharapkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu.

2) Jalur Pendidikan Luar Sekolah (Non Formal)

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Menurut Sudjana (2007: 13), pendidikan non formal memiliki orientasi praktis mempersiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih. Pendidikan

kedinasan adalah contoh dari pendidikan non formal. Ini sejalan dengan pendapat Sudjana (2007: 33), yang menyatakan bahwa:

Pendidikan kedinasan adalah salah satu jenis pendidikan nonformal. Pendidikan kedinasan, merupakan pendidikan yang dilaksanakan dengan tujuan mempersiapkan dan meningkatkan pelaksanaan tugas kedinasan calon pegawai dan pegawai di lingkungan instansi pemerintahan, baik departemen maupun non departemen. Jenis pendidikan ini pada umumnya dilakukan pada satuan pelatihan yaitu pelatihan pra-jabatan (*pre-service training*), pelatihan dalam jabatan (*in-service training*), pelatihan pelayanan pada masyarakat (*social-service training*), serta pelatihan yang dilaksanakan di luar lingkungan kerja (*outbond training*), dan lain sebagainya.

Disini pendidikan nonformal menyediakan berbagai tipe pembelajaran yang sesuai kebutuhan peserta didik. Pendidikan non formal sebagai proses pembelajaran sepanjang hayat yang meliputi magang, pendidikan berkelanjutan, *on the job training*, pengembangan profesional, kursus penyegaran, pengembangan staf pekerja dll.

1.4. Metode Pendidikan (*Education Method*)

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Menurut Hasibuan (2000: 80), seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang

optimal. Menurutnya hal inilah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan terhadap karyawan manajerialnya.

Metode pendidikan/*development* menurut Andrew F. Sikula (1981: 234-274) dalam Hasibuan, (2000: 80) adalah :

- a. *Training methods or classroom method*
Merupakan metode latihan didalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan (*development*), karena manajer adalah juga karyawan. Latihan dalam kelas, seperti ; *conference* (rapat), studi kasus (*case study*), *lecture* (ceramah), dan *role playing*
- b. *Understudies*
Adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatannya.
- c. *Job rotation and planned progression*
Adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan yang lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.
- d. *Coaching – counseling*
Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. *Counseling* adalah suatu cara pendidikan mengenai hal-hal yang bersifat pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.
- e. *Junior board of executive or multiple management*
Merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*Top Management*).
- f. *Committee assignment*
Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisa, dan melaporkan

suatu masalah kepada pimpinan. Ditetapkan berbagai bentuk komite, yaitu :

1. Komite formal dan informal
2. Komite tetap dan sementara
3. Komite eksekutif dan staf

g. *Business games*

Adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

h. *Sensitivity training*

Dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.

i. *Other development method*

Metode lain ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer, misalnya teori X dan teori Y yang dikemukakan oleh Douglas Mc. Gregor.

Berbagai metode pendidikan yang dijelaskan diatas perlu diukur apakah baik atau tidak. Metode pengembangan dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

1.5.Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Tingkat pendidikan disini adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan

kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari pendidikan dasar, menengah, dan tinggi.

Sedangkan pendidikan nonformal mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.

2. Pelatihan

2.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Hardjanto (2012: 69-70), pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Pengertian di atas mengandung arti bahwa pelatihan dianggap sebagai pembelajaran singkat dengan tujuan membentuk keterampilan

kerja. Dimana sistem ini lebih difokuskan pada pelaksanaan kegiatan kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (tupoksi).

Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Sedangkan pelatihan (*training*) menurut Edwin B. Flippo, sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2000: 70), yaitu merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

2.2. Manfaat Pelatihan

Robinson dalam Marzuki (1992: 28) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut:

- a. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan -individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi.
- b. Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.
- c. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan.
- d. Manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Sedangkan menurut Hardjanto (2012: 74-75), manfaat pelatihan terdiri dari:

- a. Mengurangi kesalahan produksi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan atau memperbaiki kualitas produksi
- d. Mengurangi tindakan *turnover*
- e. Mengurangi biaya produksi
- f. Mengurangi kecelakaan kerja
- g. Meminimalkan biaya asuransi
- h. Meningkatkan fleksibilitas pegawai
- i. Meningkatkan komunikasi
- j. Meningkatkan kerja sama tim yang lebih baik
- k. Hubungan pegawai yang lebih harmonis
- l. Mengubah etos budaya institusi
- m. Memperbaiki komitmen manajemen terhadap kualitas

Bahwa pelatihan perlu diberikan kepada pegawai baru maupun pegawai yang sudah berpengalaman. Pegawai baru memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka, sedangkan pelatihan untuk pegawai yang sudah berpengalaman perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja.

2.3.Prinsip-Prinsip Pelatihan

Prinsip-prinsip pelatihan menurut Manullang (2001: 70-73) adalah:

1. *Individual differences*, adanya perbedaan latar belakang, pengalaman dan pengetahuan diantara para karyawan.
2. *Relation to job analysis*, harus sesuai dengan job analysis.

3. *Motivation*, pemberian daya perangsang agar termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. *Active participation*, harus aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut.
5. *Selection of trainees*, para pengikut pelatihan harus diseleksi terlebih dahulu untuk menjaga perbedaan agar tidak terlalu besar dan diutamakan bagi berminat/berkemauan mengikuti pelatihan sampai berhasil.
6. *Selection of trainer*, tenaga pengajar pun harus diseleksi dahulu.
7. *Training for trainee*, tenaga pelatih hendaknya mendapat didikan sebagai pelatih.
8. *Training methods*, metode pelatihan harus cocok dengan jenis training yang diberikan.
9. *Principles of learning*, diterapkannya cara-cara belajar, seperti pemberian materi yang mudah dahulu agar lebih mudah diserap.

Bahwa tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan atau prestasi seorang pegawai semaksimal mungkin. Pelaksanaan pelatihan haruslah berlandaskan pada prinsip-prinsip pelatihan yang telah teruji keterandalannya berdasarkan hasil penelitian dan pengalaman dalam pembinaan di lapangan.

2.4. Metode Pelatihan

Menurut Hasibuan (1997: 85), metode pelatihan harus didasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu: waktu, biaya, jumlah, peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang dan lain sebagainya.

Metode-metode pelatihan menurut Andrew F. Sikula, sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (1997: 85), yaitu:

1. *On the job training* (pelatihan dalam jabatan)

Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas

Metode latihan ini dibedakan dalam 2 cara :

- 1) Cara informal

Yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk memperaktekkannya.

- 2) Cara forma

Yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior

2. *Vestible training* (mendatangkan pelatih-pelatih khusus)

Yaitu metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

3. *Demonstration and example*

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

4. *Classroom methods*, terdiri dari:

- a. *Lecture* (ceramah atau kuliah)
- b. *Conference* (rapat)
- c. *Programmed Instruction*
- d. Metode studi kasus
- e. Metode diskusi
- f. Metode seminar.

Dalam suatu organisasi pasti ada rencana pengembangan program yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja ataupun membangun image organisasi yang lebih baik. Untuk mewujudkannya organisasi bisa mengadakan pelatihan pada pegawainya baik pegawai

yang masih baru ataupun yang lebih senior. Untuk itu organisasi harus bisa membuat metode pelatihan yang efektif agar semua peserta bisa mendapatkan pengetahuan dan mampu bekerja lebih baik sesuai dengan keinginan organisasi.

2.5. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan, ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

Menurut Rivai (2004: 240), ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan:

1. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya)
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Donald Patrick (2008) sebagaimana dikutip dari (<http://bdkjakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=890>),

mengemukakan dimensi-dimensi dalam pelatihan, yaitu:

1. Instruktur/Pelatih

Dalam komponen ini terdapat hal yang lebih spesifik lagi yang dapat diukur yang disebut juga dengan indikator. Indikator-indikatornya adalah kesesuaian keahlian pelatih dengan bidang materi, kemampuan komunikasi dan keterampilan pelatih dalam mengikut sertakan peserta pelatihan untuk berpartisipasi.

2. Fasilitas Pelatihan

Dalam komponen ini, yang termasuk dalam indikator-indikatornya adalah ruang kelas, pengaturan suhu di dalam ruangan dan bahan dan alat yang digunakan.

3. Jadwal Pelatihan

Yang termasuk indikator-indikator dalam komponen ini adalah ketepatan waktu dan kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan, atasan para peserta dan kondisi belajar.

4. Media Pelatihan

Dalam komponen ini, indikator-indikatornya adalah kesesuaian media dengan bidang materi yang akan diajarkan yang mampu berkomunikasi dengan peserta dan menyokong instruktur/ pelatihan dalam memberikan materi pelatihan.

5. Materi Pelatihan

Yang termasuk indikator dalam komponen ini adalah kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan, kesesuaian materi dengan topik pelatihan yang diselenggarakan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2000), dimensi-dimensi pelatihan terdiri dari:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat di ukur. Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai.
2. Para pelatih (*trainer*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional). Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai. Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
4. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainers*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka pegawai yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk

mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

Komponen-komponen yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut Rivai (2004: 240), antara lain:

1. Materi yang dibutuhkan, Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
2. Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis.
3. Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan.
4. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
5. Kemampuan peserta pelatihan.

Program pelatihan yang efektif yang diberikan suatu organisasi kepada pegawainya, dapat diukur melalui dimensi-dimensi tersebut yang bertujuan untuk peningkatan kinerja. Dengan adanya peningkatan kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu dimensi-dimensi tersebut.

3. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS

Diklat dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS), pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Dalam PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 1 yang dimaksud dengan Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan Diklat menurut PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 2, yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pembedayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Jenis dan Jenjang Diklat Menurut PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 4-12, yaitu:

1. Diklat Prajabatan

- 1) Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS.
- 2) CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS.
- 3) CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk diangkat sebagai PNS.
- 4) Diklat Prajabatan terdiri dari:
 - a. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I
 - b. Diklat Prajabatan Gol II untuk menjadi PNS Golongan II
 - c. Diklat Prajabatan Gol III untuk menjadi PNS Golongan III

2. Diklat Dalam Jabatan

- 1) Diklat Dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
- 2) Jenis Diklat dalam jabatan yaitu:
 - a. Diklat kepemimpinan, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
 - b. Diklat fungsional, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
 - c. Diklat teknis, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS.
- 3) Diklat dalam jabatan terdiri dari:
 - a. Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV
 - b. Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III
 - c. Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II
 - d. Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I

Komponen-komponen dalam Diklat menurut PP RI No. 101

Tahun 2000 pasal 13-20, yaitu:

1. Peserta Diklat
2. Kurikulum dan Metode Diklat
 - a. Kurikulum Diklat mengacu pada standar kompetensi jabatan.
 - b. Penyusunan dan pengembangan kurikulum Diklat dilakukan dengan melibatkan pengguna lulusan, penyelenggara Diklat, peserta dan alumni Diklat, serta unsur ahli lain.
 - c. Kurikulum Diklat Prajabatan dan Diklatpim ditetapkan oleh Instansi Pembina.
 - d. Kurikulum Diklat Fungsional ditetapkan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional.
 - e. Kurikulum Diklat Teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

- f. Metode Diklat disusun sesuai dengan tujuan dan program Diklat bagi orang dewasa.
3. Tenaga Kediklatan, terdiri dari:
 - a. Widyaiswara
 - b. Pengelola Lembaga Diklat Pemerintah
 - c. Tenaga kediklatan lainnya
4. Sarana dan Prasarana Diklat
 - a. Sarana dan prasarana Diklat ditetapkan sesuai dengan jenis Diklat dan jumlah peserta Diklat.
 - b. Instansi Pembina menetapkan standar kelengkapan sarana dan prasarana Diklat.

Bahwa diklat dirasa makin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja. Penyelenggaraan diklat yang baik dapat membawa peserta kearah perubahan sikap dan tingkah laku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, oleh karenanya keprofesionalan dalam mendesain pendidikan dan pelatihan, merupakan suatu keharusan yang perlu diperhatikan sehingga melahirkan pengelolaan yang baik dan benar memperjelas makna dan esensi dari suatu diklat. Penyelenggaraan diklat harus terlebih dahulu menetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program diklat dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi.

C. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Pendidikan disini maksudnya adalah pendidikan sekolah dan luar sekolah yang dilembagakan dan yang tidak dilembagakan. Kedua hal ini memiliki peran dalam memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja. Pendidikan besar sekali peranannya dalam pembangunan sumber daya aparatur, yaitu membina pegawai menjadi tenaga produktif atau man power. Itulah sebabnya, ada pendekatan pendidikan yang dikenal dengan man power approach.

Menurut Hasibuan (2003: 54), pendidikan merupakan:

Faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pola pendidikan memberikan kemampuan kepada pegawai untuk:

1. Menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks
2. Menganalisa masalah untuk menentukan penyebab yang kritis dalam unit kerja
3. Memilih tindakan terbaik untuk memecahkan masalah
4. Mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah terjadinya masalah berikutnya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah faktor untuk membangun kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya karena pengetahuan yang diperoleh melalui tingkat pendidikan yang telah dicapai.

D. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas.

Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Hasibuan, 2000: 70).

Menurut Sedarmayanti (2001: 20), menyatakan bahwa:

Masalah peningkatan kinerja merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap organisasi. Oleh karena itu, salah satu usaha kongkrit dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisiten dan berkesinambungan untuk mendorong peningkatan kinerja adalah peningkatan pelatihan agar mampu mengemban tugas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya”.

Dari pernyataan diatas disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut. Jadi dengan mengikuti pelatihan diharapkan terjadi peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi dengan mengikutinya secara berkala.

E. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (2009: 8), yang menyatakan bahwa:

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Program pendidikan dan pelatihan yang efektif bermula dari mengenali kebutuhan yang dapat dilakukan melalui suatu evaluasi atau analisis terhadap pencapaian sasaran dan tujuan organisasi kerja yang mengidentifikasi adanya penurunan atau keadaan produktifitas pegawai dengan prestasi kerja dibawah standar yang ditetapkan. Disisi lain, kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan tersebut. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, diperlukan perubahan sikap yang positif, tempat kerja yang ideal, serta pelatihan dan pendidikan yang tinggi. Dengan kondisi yang demikian dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

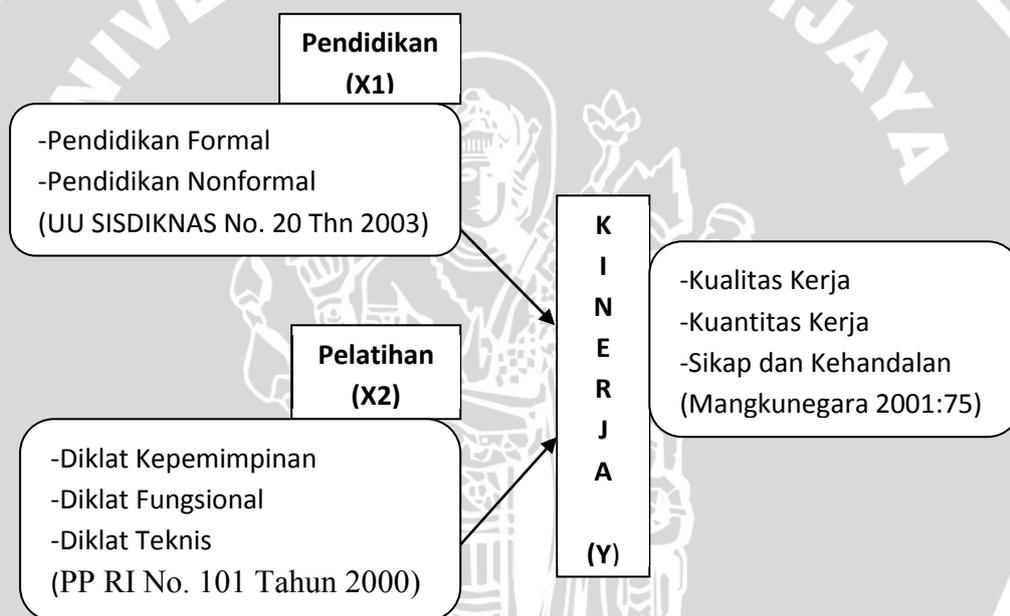
Jadi, dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan daya pendorong yang menyebabkan pegawai dapat bekerja lebih giat, karena dengan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tersebut akan menentukan kinerja dan prestasi seorang pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

1. Model Konsepsi

Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual untuk melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang berdasarkan pendekatan survey dengan alat bantu kuesioner. Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan kuantitatif ini adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data yang kemudian ditarik suatu kesimpulan. Sifat penelitian ini deskriptif explanatory research yaitu untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan dua atau lebih variabel yang diteliti (Singarimbun 1989: 5)

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang yang bertempat di Jl. Tugu No. 1 Malang, Jawa Timur.

C. Definisi Konseptual, Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

A. Definisi Konseptual

1. Pendidikan

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan,

pikiran, watak, karakter dan sebagainya baik yang diperoleh dari sekolah formal maupun khusus dari sekolah nonformal.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai penampilan kerja seorang pegawai terhadap organisasi dimana ia bernaung dan merupakan gabungan antara kemampuan dan usaha yang dilakukan untuk menghasilkan kinerja terbaik sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.

B. Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Bebas/*Independent Variabel* (X) dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Variabel Pendidikan (X1)

Indikator yang digunakan dalam variabel ini yaitu tingkat pendidikan formal dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan

berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Sedangkan pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.

Indikator dan sub indikator pendidikan dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Indikator dan Sub Indikator Pendidikan

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Pendidikan	1. Pendidikan Formal	a. Tingkat pendidikan formal tertinggi yang pernah dicapai. b. Kesesuaian tingkat pendidikan yang dimiliki dengan bidang pekerjaan. c. Manfaat tingkat pendidikan yang diperoleh terhadap penyelesaian pekerjaan.
	2. Pendidikan Nonformal	a. Jenis pendidikan nonformal yang pernah diikuti b. Kesesuaian pendidikan non formal yang diikuti dengan bidang tugas/pekerjaan c. Manfaat pendidikan nonformal yang diikuti terhadap penyelesaian pekerjaan.

(Sumber: UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003)

b. Variabel Pelatihan (X2)

Indikator pelatihan yang digunakan dalam variabel ini yaitu pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang pernah diikuti atau diperoleh pegawai, seperti Diklat Jabatan PNS (Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis).

Indikator dan sub indikator pelatihan dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Indikator dan Sub Indikator Pelatihan

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Pelatihan	1. Diklat PIM	a. Jenis diklat pim yang pernah diikuti.
		b. Kesesuaian jenis pelatihan yang diikuti dengan tugas atau bidang pekerjaan pekerjaan.
		c. Manfaat pelatihan yang diikuti terhadap penyelesaian tugas.
	2. Diklat Fungsional	a. Jenis diklat fungsional yang pernah diikuti.
		b. Kesesuaian jenis pelatihan yang diikuti dengan tugas atau bidang pekerjaan pekerjaan.
		c. Manfaat pelatihan yang diikuti terhadap penyelesaian tugas.
	3. Diklat Teknis	a. Jenis diklat teknis yang pernah diikuti.
		b. Kesesuaian jenis pelatihan yang diikuti dengan tugas atau bidang pekerjaan pekerjaan.
		c. Manfaat pelatihan yang diikuti terhadap penyelesaian tugas.

(Sumber: PP RI No. 101 Tahun 2000)

2. Variabel Terikat/Dependent Variabel (Y) dalam penelitian ini ialah Kinerja Pegawai. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Kualitas pekerjaan

Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan atau baik buruknya suatu pekerjaan.

b. Kuantitas pekerjaan

Berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.

c. Sikap dan Kehandalan

Kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya dengan memperhatikan seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Indikator dan sub indikator kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3. Indikator dan Sub Indikator Kinerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kinerja	1. Kualitas pekerjaan	a. Penyelesaian terhadap pelaksanaan tugas b. Tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas
	2. Kuantitas pekerjaan	a. Kecepatan dalam penyelesaian tugas b. Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan
	3. Sikap dan Kehandalan	a. Keaktifan dan tanggung jawab dalam bekerja b. Tingkat kreatif pegawai dalam menyelesaikan beban kerja c. Kesesuaian kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi d. Komitmen untuk bersikap profesional

(Sumber: Mangkunegara 2001: 75)

C. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel, digunakan skala ordinal dengan kriteria Skala Likert. Skala ordinal adalah jenis skala yang menunjukkan tingkatan. Skala ini biasanya dipergunakan dalam menentukan ranking atau tingkat seseorang dibandingkan dengan yang lain.

Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan/pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Dimana jawaban-jawaban ini diberi skor 1 sampai 5

Dalam penelitian ini penulis memberikan *score* jawaban responden pada kuesioner sesuai dengan acuan pendapat Sugiyono (2002: 87), yaitu:

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. Option A | Diberi skor 5 |
| 2. Option B | Diberi skor 4 |
| 3. Option C | Diberi skor 3 |
| 4. Option D | Diberi skor 2 |
| 5. Option E | Diberi skor 1 |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Singarimbun (1989: 152) menjelaskan bahwa populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa jumlah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang sebanyak 49 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2007: 81), sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Prosedur penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Mengingat jumlah sampel yang sedikit, maka seluruh populasi

dijadikan sampel. Oleh karena itu jumlah sampel penelitian ini adalah 50 orang.

E. Pengumpulan Data

Data merupakan fakta yang sangat penting dalam pembuatan suatu penelitian, dalam rangka mengumpulkan data-data untuk menunjang terlaksananya penyusunan skripsi ini maka penulis menggunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan
2. Kuesioner
3. Dokumenter

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati dengan mengumpulkan data atau merekam berbagai informasi yang diperlukan (Sugiyono, 2007:102).

Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuesioner

Merupakan daftar pertanyaan yang diajukan pada responden untuk memperoleh data primer.

2. Dokumentasi

Mencatat dokumen-dokumen yang dimiliki oleh kantor.

Dokumen yang dimaksudkan adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang organisasi meliputi jumlah pegawai dan lain sebagainya

G. Validitas dan Reliabilitas

Langkah selanjutnya adalah menganalisa terhadap data yang sudah diambil untuk diinterpretasikan. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka analisis data yang akan dilakukan bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesa tersebut dengan penjelasannya. Dalam menguji hipotesis digunakan teknik analisa sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas menyangkut tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam menilai sesuatu atau akuratnya pengukuran atas apa yang seharusnya diukur. Menurut Singarimbun (1989: 122), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen uji validitas yang dapat dihitung dengan teknik statistik korelasi *product moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

n : Banyaknya sampel (responden)

X : Variabel yang mempengaruhi (bebas)

Y : Variabel yang dipengaruhi (terikat)

Selanjutnya hasil r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} *product moment* dengan $\alpha = 5\%$, jika $r_{xy} > r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan valid. Bila koefisien korelasi (r) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid. Jadi untuk korelasi antara butir dengan skor total lebih dari 0,3 pada level signifikansi kurang dari 5%, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini nantinya akan dibantu menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows*.

2. Reliabilitas

Dalam Singarimbun (1989: 122), reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Artinya bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Pengujian reliabilitas

dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan:

α : *Alpha Cronbach*

k : Jumlah item

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir/item

V_t^2 : Varian total

Cronbach's alpha yang baik adalah mendekati 1. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's alpha* 0,8 atau di atasnya adalah baik.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya mengolah data dan kemudian mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah

tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun presentase.

2. Analisis Regresi Berganda

Dari semua data yang telah terkumpul, maka dibuat analisis agar bisa ditarik kesimpulan yang berguna untuk pengambilan keputusan. Metode analisa data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2007:210), menyatakan bahwa analisis regresi berganda adalah meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan). Jadi, analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Apabila dihubungkan dengan penelitian ini maka analisis regresi berganda adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel pendidikan dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

X₁ : Pendidikan

X₂ : Pelatihan

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi parsial

Selanjutnya untuk menganalisis pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan metode statistik. Berkaitan dengan hal ini beberapa alat analisis yang digunakan yaitu:

a. Uji F (Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang pertama, signifikan atau tidak dengan rumus secara simultan sebagai berikut:

$$F = (R^2/k)/(1 - R^2) (n - k - 1)$$

Keterangan:

F : Harga F sebagai uji keberartian regresi

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independent

n : Jumlah anggota sampel

2. Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel (X_1 , X_2) secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan diantara kedua variabel X terhadap variabel Y. Adapun uji hipotesis yang paling dominan diantara kedua variabel X terhadap variabel Y. Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam uji t merupakan uji hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut:

$$t = B / \text{Seb}$$

Keterangan:

t : Koefisien penentu

B : Koefisien variabel bebas

Seb : *Standart error koefisien b* (variabel bebas)

3. Analisis Korelasi Product Moment

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel atau untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji korelasi yang penulis gunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

$\sum xy$: Jumlah perkalian x dan y

x^2 : Kuadrat dari x

y^2 : Kuadrat dari y

4. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial (Partial Correlation) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai

variabel kontrol). Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{x_1.y-x_2} = \frac{r_{x_1.y} - (r_{x_2.y}) \cdot (r_{x_1.x_2})}{\sqrt{[1 - (r_{x_2.y})^2][1 - (r_{x_1.x_2})^2]}}$$

$$r_{x_2.y-x_1} = \frac{r_{x_2.y} - (r_{x_1.y}) \cdot (r_{x_1.x_2})}{\sqrt{[1 - (r_{x_1.y})^2][1 - (r_{x_1.x_2})^2]}}$$

Keterangan:

$r_{x_1.y}$: Koefisien korelasi X1 dengan Y

$r_{x_2.y}$: Koefisien korelasi X2 dengan Y

$r_{x_1.x_2}$: Koefisien korelasi X1 dengan X2

$r_{x_1.y-x_2}$: Koefisien korelasi parsial X1 dengan Y, mengendalikan X2

$r_{x_2.y-x_1}$: Koefisien korelasi parsial X2 dengan Y, mengendalikan X1.

5. Analisis Korelasi Ganda

Korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y secara bersama-sama, sifat hubungannya berkorelasi ganda. Dimana rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

$r_{yx_1x_2}$: Korelasi ganda antara X_1 dan X_2 dengan variabel Y

r_{yx_1} : Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} : Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$: Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

6. Penetapan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a)

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis nol (H_0) yaitu suatu hipotesis tentang tidak adanya pengaruh yang signifikan yang pada umumnya diformulasikan untuk ditolak dan hipotesis alternatifnya (H_a) adalah hipotesis penelitian.

Perumusan H_0 dan H_a adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

H_0 1: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai.

H_a 1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai.

b. Hipotesis Kedua

H_0 2: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Ha2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

c. Hipotesis Ketiga

Ho3: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Ha3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Deskripsi Umum Lokasi Kota Malang

a. Sejarah Kota Malang

Wilayah cekungan Malang telah ada sejak masa purbakala menjadi kawasan pemukiman. Banyaknya sungai yang mengalir di sekitar tempat ini membuatnya cocok sebagai kawasan pemukiman. Wilayah Dinoyo dan Tlogomas diketahui merupakan kawasan pemukiman prasejarah. Selanjutnya, berbagai prasasti (misalnya Prasasti Dinoyo), bangunan per candian dan arca-arca, bekas-bekas fondasi batu bata, bekas saluran drainase, serta berbagai gerabah ditemukan dari periode akhir Kerajaan Kanjuruhan (abad ke-8 dan ke-9) juga ditemukan di tempat yang berdekatan.

Nama "Malang" sampai saat ini masih diteliti asal-usulnya oleh para ahli sejarah. Para ahli sejarah masih terus menggali sumber-sumber untuk memperoleh jawaban yang tepat atas asal-usul nama "Malang". Sampai saat ini telah diperoleh beberapa hipotesa mengenai asal-usul

nama Malang tersebut. Malanguçęwara (baca: Malangkusheswara) yang tertulis di dalam lambang kota itu, menurut salah satu hipotesa merupakan nama sebuah bangunan suci. Nama bangunan suci itu sendiri ditemukan dalam dua prasasti Raja Balitung dari Jawa Tengah yakni prasasti Mantyasih tahun 907, dan prasasti 908 yakni ditemukan di satu tempat antara Surabaya-Malang. Namun demikian dimana letak sesungguhnya bangunan suci Malanguçęwara itu, para ahli sejarah masih belum memperoleh kesepakatan. Satu pihak menduga letak bangunan suci itu adalah di daerah gunung Buring, satu pegunungan yang membujur di sebelah timur kota Malang dimana terdapat salah satu puncak gunung yang bernama Malang. Pembuktian atas kebenaran dugaan ini masih terus dilakukan karena ternyata, disebelah barat kota Malang juga terdapat sebuah gunung yang bernama Malang.

Pihak yang lain menduga bahwa letak sesungguhnya dari bangunan suci itu terdapat di daerah Tumpang, satu tempat di sebelah utara kota Malang. Sampai saat ini di daerah tersebut masih terdapat sebuah desa yang bernama Malangsuka, yang oleh sebagian ahli sejarah, diduga berasal dari kata Malankuca yang diucapkan terbalik. Pendapat di atas juga dikuatkan oleh banyaknya bangunan-bangunan purbakala yang berserakan di daerah tersebut, seperti Candi Jago dan Candi Kidal, yang keduanya merupakan peninggalan zaman Kerajaan Singasari.

Kota Malang mulai tumbuh dan berkembang setelah hadirnya pemerintah kolonial Belanda, terutama ketika mulai di operasikannya jalur kereta api pada tahun 1879. Berbagai kebutuhan masyarakatpun semakin meningkat terutama akan ruang gerak melakukan berbagai kegiatan. Akibatnya terjadilah perubahan tata guna tanah, daerah yang terbangun bermunculan tanpa terkendali. Perubahan fungsi lahan mengalami perubahan sangat pesat, seperti dari fungsi pertanian menjadi perumahan dan industri.

- a. Tahun 1767 Kompeni Hindia Belanda memasuki Kota
- b. Tahun 1821 kedudukan Pemerintah Belanda di pusatkan di sekitar kali Brantas
- c. Tahun 1824 Malang mempunyai Asisten Residen
- d. Tahun 1882 rumah-rumah di bagian barat Kota di dirikan dan Kota didirikan alun-alun di bangun.
- e. 1 April 1914 Malang di tetapkan sebagai Kotapraja
- f. 8 Maret 1942 Malang diduduki Jepang
- g. 21 September 1945 Malang masuk Wilayah Republik Indonesia
- h. 22 Juli 1947 Malang diduduki Belanda
- i. 2 Maret 1947 Pemerintah Republik Indonesia kembali memasuki Kota Malang.
- j. 1 Januari 2001, menjadi Pemerintah Kota Malang. (www.malangkota.go.id diakses pada tanggal 30 November 2013)

Kota Malang merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur setelah Surabaya, dan akan terus berkembang pesat sejalan dengan perkembangan dan perubahan sosial-budaya ekonomi dan politiknya. Dalam proses perkembangannya diperlukan suatu “perangkat” pengendali

yang mampu memberikan arah, dan panduan kebijakan bagi semua pengambil keputusan serta seluruh stakeholders di kota Malang.

b. Keadaan Geografis

Kota Malang yang terletak pada ketinggian antara 440-667 meter diatas permukaan air laut, merupakan salah satu kota tujuan wisata di Jawa Timur karena potensi alam dan iklim yang dimiliki. Letak yang berada ditengah-tengah wilayah Kabupaten Malang secara astronomis terletak $112,06^{\circ}$ - $112,07^{\circ}$ Bujur Timur dan $7,06^{\circ}$ - $8,02^{\circ}$ Lintang Selatan, dengan batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara: Kecamatan Singosari dan Kecamatan Karangploso
- b. Sebelah Timur: Kecamatan Pakis dan Kecamatan Tumpang
- c. Sebelah Selatan: Kecamatan Tajinan dan Kecamatan Pakisaji
- d. Sebelah Barat: Kecamatan Wagir dan Kecamatan Dau (www.malangkota.go.id diakses pada tanggal 30 November 2013).

Kota Malang, adalah sebuah kota di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kota ini berada di dataran tinggi yang cukup sejuk, terletak 90 km sebelah selatan Kota Surabaya, dan wilayahnya dikelilingi oleh Kabupaten Malang. Malang merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur setelah Surabaya, dan dikenal dengan julukan kota pelajar.

2. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang

a. Sejarah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang mulai terbentuk sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Pemerintah Provinsi, yang menyebabkan kewenangan Pemerintah Kota Malang semakin bertambah besar dan berdampak pada kelembagaan organisasi Perangkat Daerah Kota Malang, sehingga adanya perubahan struktur organisasi perangkat daerah salah satunya perangkat daerah yang diberi kewenangan di bidang kepegawaian yaitu dengan ditetapkannya Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang melalui Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2000.

Seiring dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah mengalami perubahan dari 1 sekretariat dan 4 bidang menjadi 1 bagian dan 3 bidang berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2004 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan dan Kantor sebagai Lembaga Teknis Pemerintah Kota Malang terdiri atas Unsur Pimpinan yaitu Kepala Badan; Unsur Sekretariat yang dipimpin

oleh seorang Kepala Bagian Tata Usaha terdiri dari Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program dan Sub Bagian Umum; Unsur Pelaksana terdiri dari Sub Bidang Formasi dan Informasi Pegawai dan Sub Bidang Pembinaan dan Pemberhentian, Bidang Mutasi terdiri dari Sub Bidang Kependidikan dan Sub Bidang Jabatan; Bidang Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari Sub Bidang Teknis Fungsional dan Sub Bidang Struktural serta Kelompok Jabatan Fungsional.

b. Visi

Visi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah “Menjadikan Aparatur Pemerintah yang Berkualitas dan Profesional dalam Mendukung Peningkatan Pelayanan Publik”.

Adapun maksud dari visi Badan Kepegawaian Daerah adalah:

- a) Aparatur Pemerintah adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Malang.
- b) Berkualitas yang berarti memiliki kemampuan dan kemahiran dalam melaksanakan tugas berdasarkan ilmu pengetahuan dan pengalaman serta berpegang teguh pada kode etik profesi, memiliki *self control* dan berorientasi pada mutu atau kualitas kinerja dengan cara kerja yang efisien, efektif dan ekonomis, memiliki kepekaan yang tinggi (*high responsibility*) terhadap kepentingan masyarakat (*public interest*) dan masalah-masalah

masyarakat (*public affairs*) serta bertanggung jawab (*accountability*).

- c) Profesional yang berarti melakukan pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki.
- d) Pelayanan Publik adalah pemberian pelayanan dasar dan pelayanan lainnya yang merupakan kepentingan masyarakat banyak.

Berdasarkan pokok-pokok pikiran tersebut diharapkan tercapainya Pegawai Negeri Sipil Daerah yang profesional dan akuntabel yang artinya memiliki wawasan yang luas, kreatif, inovatif dan dapat memandang ke masa depan, memiliki kompetensi dibidangnya, memiliki daya saing secara jujur dan sportif serta menjunjung tinggi etika profesi.

c. Misi

Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah:

- a) Mewujudkan kualitas SDM aparatur dengan mengedepankan IMTAQ yang menguasai IPTEK.
- b) Mewujudkan Administrasi Kepegawaian yang akuntabel dan transparan.

Pelaksanaan misi yang merupakan sasaran pengembangan Pegawai Negeri Sipil Daerah diharapkan akan bermuara pada terbangunnya aparatur Pemerintah yang berkualitas dan profesional di bidang tugasnya dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik

(*Good Governance*) dan bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (*Clean Government*).

d. Tujuan, Sasaran dan Strategi

Tujuan yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah kota Malang adalah terwujudnya kualitas administrasi kepegawaian dan terwujudnya profesionalisme aparatur pemerintah daerah.

Adapun sasaran yang dirumuskan dalam mendukung pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah tercapainya peningkatan pelayanan administrasi dan sarana prasarana di bidang kepegawaian serta tercapainya peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia aparatur yang profesional untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah.

Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
- 2) Meningkatkan pelaksanaan akuntabilitas kinerja
- 3) Meningkatkan sarana dan prasarana
- 4) Meningkatkan kemampuan dan ketrampilan aparatur
- 5) Meningkatkan kualitas dan kinerja aparatur.

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran merupakan proses perencanaan pada waktu yang akan datang dalam mencapai tujuan.

Strategi BKD Kota Malang dalam rangka mendorong kegiatan di bidang

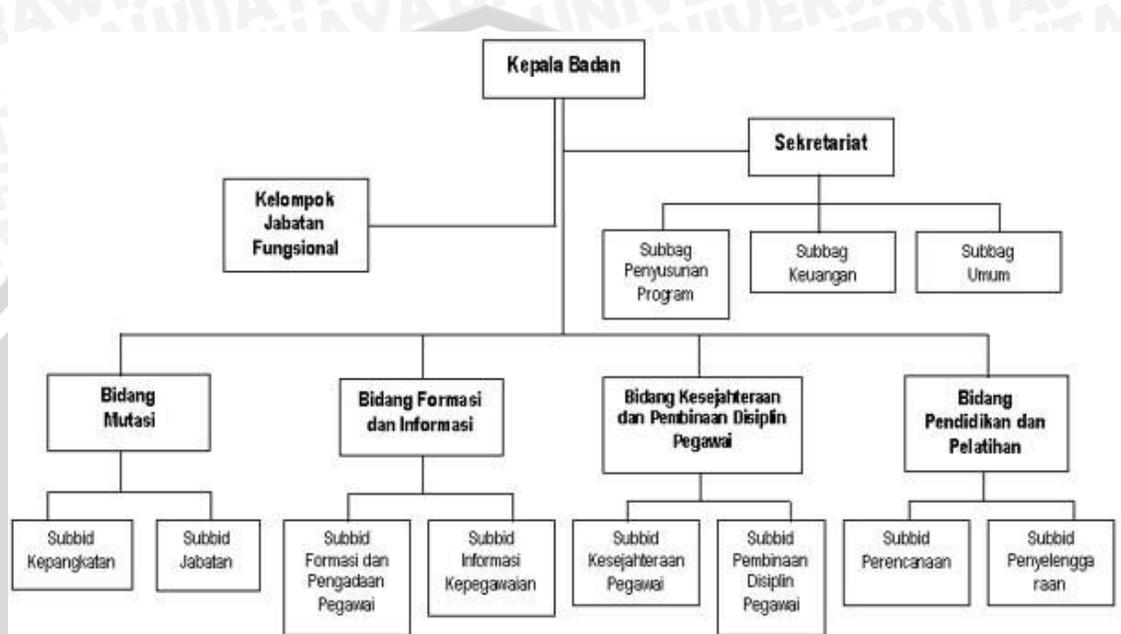
administrasi dan manajemen kepegawaian pada waktu yang akan datang melalui penetapan kebijakan dan program yang operasional. Strategi ini diharapkan dapat menjadi arahan, pedoman, dan dorongan bagi setiap aktivitas BKD, sehingga dapat membentuk satu kesatuan gerak dan langkah bagi seluruh pelaksana kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dan mewujudkan Visi dan Misi BKD Kota Malang.

e. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah pada tahun 2008 berubah kembali mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 sebagaimana pada Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Lembaga Teknis Daerah, sehingga struktur organisasi saat ini terdiri dari:

- a) Kepala Badan
- b) Sekretariat, terdiri dari:
 - 1) Sub Bagian Penyusunan Program
 - 2) Sub Bagian Keuangan
 - 3) Sub Bagian Umum
- c) Bidang Mutasi, terdiri dari:
 - 1) Sub Bidang Kepangkatan
 - 2) Sub Bidang Jabatan
- d) Bidang Formasi dan Informasi, terdiri dari:
 - 1) Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai
 - 2) Sub Bidang Informasi Kepegawaian
- e) Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin, terdiri dari:
 - 1) Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai
 - 2) Sub Bidang Pembinaan Disiplin Pegawai
- f) Bidang Pendidikan dan Pelatihan, terdiri dari:
 - 1) Sub Bidang Perencanaan
 - 2) Sub Bidang Penyelenggaraan

g) Kelompok Jabatan Fungsional



Gambar 2. Struktur Organisasi BKD Kota Malang

(Sumber: Rencana dan Strategi BKD Kota Malang Tahun 2009-2013)

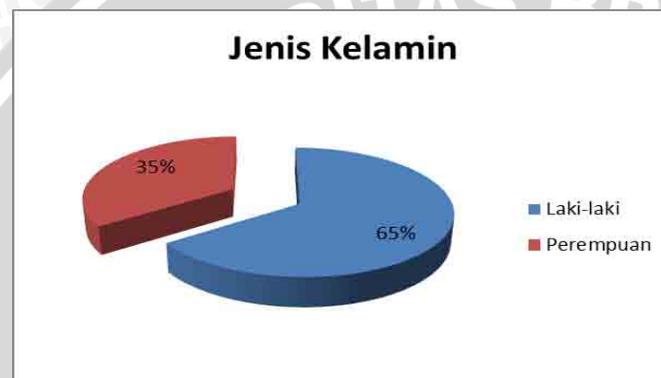
B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang yang berjumlah 49 orang. Berdasarkan jumlah responden yang telah diteliti dapat diambil beberapa gambaran mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Gambaran masing-masing responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	32	65.3
Perempuan	17	34.7
Total	49	100.0

(Sumber: Data kuesioner)

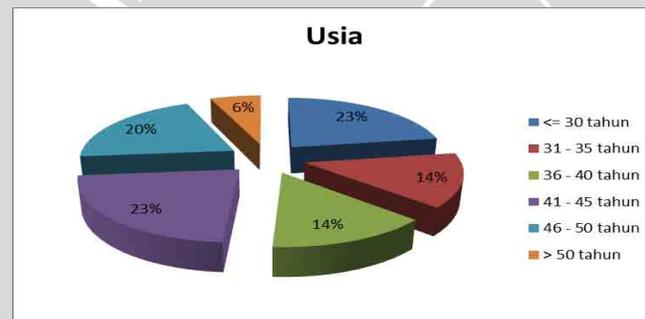
**Gambar 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan tabel 4 dan gambar 3 didapatkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (65%), dan selainnya berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (35%). Dari data dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang di dominasi oleh jenis kelamin pria.

Tabel 5. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
<= 30 tahun	11	22.4
31 - 35 tahun	7	14.3
36 - 40 tahun	7	14.3
41 - 45 tahun	11	22.4
46 - 50 tahun	10	20.4
> 50 tahun	3	6.1
Total	49	100.0

(Sumber: Data kuesioner)

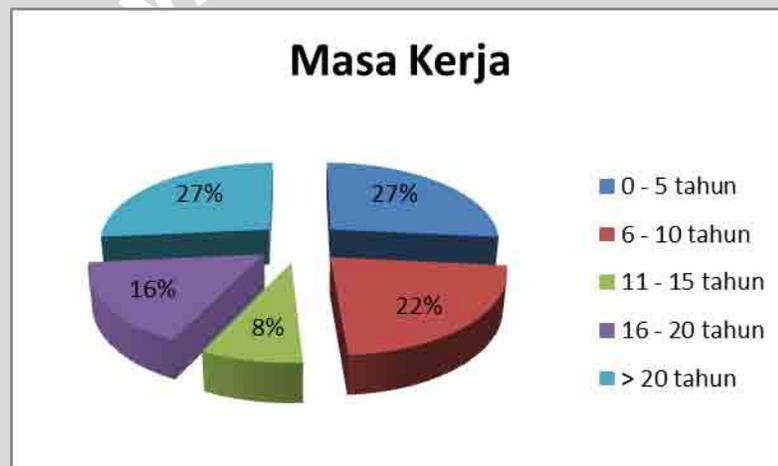
**Gambar 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan tabel 5 dan gambar 4 didapatkan bahwa kebanyakan responden berusia kurang dari 30 tahun dan antara 41 – 45 tahun sebanyak 11 orang (23%), untuk responden yang berusia 46 – 50 tahun sebanyak 10 orang (20%). Untuk responden berusia antara 31 – 35 tahun dan 36 – 40 tahun sebanyak 7 orang (14%), dan selainnya berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang (6%). Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas pegawai negeri sipil yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang termasuk kategori produktif.

Tabel 6. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
0 - 5 tahun	13	26.5
6 - 10 tahun	11	22.4
11 - 15 tahun	4	8.2
16 - 20 tahun	8	16.3
> 20 tahun	13	26.5
Total	49	100.0

(Sumber: Data kuesioner)

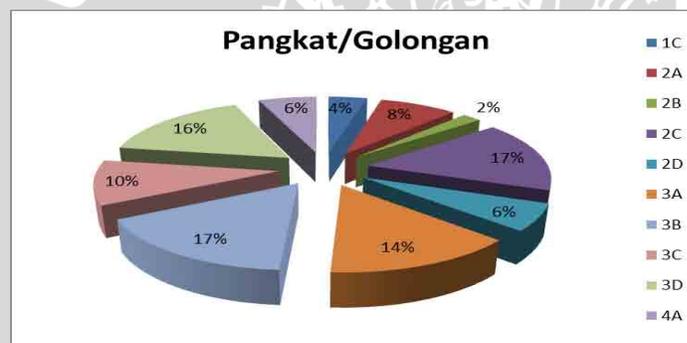
**Gambar 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan tabel 6 dan gambar 5 didapatkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki masa kerja 0-5 dan >20 tahun 26,5% atau masing-masing sekitar 13 responden. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun terdiri dari 11 responden atau sekitar 22,4%. Dan responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun terdiri dari 4 responden saja atau sekitar 8,2%. Dan sisanya yaitu 16,3% masa kerja yang dimiliki 16-20 tahun sebanyak 8 responden.

Tabel 7. Gambaran Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Pangkat/Gol	Frequency	Percent
I/c	2	4.1
II/a	4	8.2
II/b	1	2.0
II/c	8	16.3
II/d	3	6.1
III/a	7	14.3
III/b	8	16.3
III/c	5	10.2
III/d	8	16.3
IV/a	3	6.1
Total	49	100.0

(Sumber: Data kuesioner)



Gambar 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pangkat/Gol

Berdasarkan tabel 7 dan gambar 6 didapatkan bahwa kebanyakan responden bergolongan II/c, III/b dan III/d masing-masing sebanyak 8 orang (16.3%). Untuk responden bergolongan III/a sebanyak 7 orang (14%), untuk responden bergolongan III/c sebanyak 5 orang (10%). Untuk responden bergolongan II/a sebanyak 4 orang (8%), untuk responden bergolongan II/d dan IV/a masing-masing sebanyak 3 orang (6%). Untuk responden

bergolongan I/c dan sebanyak 2 orang (4%) dan selainnya bergolongan II/b sebanyak 1 orang (2%).

Tabel 8. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
SD	2	4.1
SMP	1	2.0
SMA	7	14.3
D3	10	20.4
S1	20	40.8
S2	8	16.3
S3	1	2.0
Total	49	100.0

(Sumber: Data kuesioner)



Gambar 7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel 8 dan gambar 7 didapatkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA/MA/SMK sebanyak 68 responden (65%). Sebanyak 7 responden (7%) berpendidikan terakhir SD, den sebanyak

11 responden (10%) berpendidikan terakhir SLTP. Untuk pendidikan terakhir Diploma sebanyak 2 responden (2%), dan selainnya sebanyak 17 responden (16%) berpendidikan terakhir Sarjana (S1). Dari data diatas diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai yang ada di BKD Kota Malang belum memiliki kategori pendidikan yang tinggi artinya ada sebanyak 20 pegawai yang masih dibawah S1.

C. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Ketepatan pengujian suatu hipotesis tentang hubungan variabel-variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Di dalam uji validitas ini nantinya dapat menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap gejala yang ingin diukur.

Kriteria validitas dapat Anda tentukan dengan melihat nilai *pearson correlation* dan *Sig. (2-tailed)*. Jika Nilai *pearson correlation* > nilai pembanding berupa *r-kritis* (dari tabel), maka item tersebut valid. Nilai *r-kritis* (dari tabel) sebesar 0.282.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Item	Pearson Correlation	Keterangan
X1 (Pendidikan)		
X1.1	0.706	Valid
X1.2	0.330	Valid
X1.3	0.385	Valid
X1.4	0.829	Valid
X1.5	0.936	Valid
X1.6	0.906	Valid
X2 (Pelatihan)		
X2.1	0.865	Valid
X2.2	0.856	Valid
X2.3	0.861	Valid
X2.4	0.854	Valid
X2.5	0.429	Valid
X2.6	0.491	Valid
X2.7	0.620	Valid
X2.8	0.620	Valid
X2.9	0.540	Valid
X2.10	0.436	Valid
X2.11	0.722	Valid
X2.12	0.741	Valid
Y (Kinerja Pegawai)		
Y1	0.577	Valid
Y2	0.643	Valid
Y3	0.518	Valid
Y4	0.733	Valid
Y5	0.796	Valid
Y6	0.771	Valid
Y7	0.777	Valid
Y8	0.684	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0)

Dari tabel 9, berdasarkan nilai *pearson correlation* masing-masing item lebih besar dari r kritis (0.282), maka didapatkan semua item dari setiap variabel (X1, X2 dan Y) valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk mengukur apakah suatu instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah valid. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menguji skor antara item dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yaitu dengan membandingkan koefisien alpha dengan 0.6.

Tabel 10.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	26

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0)

Pada tabel di atas didapatkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.892 dari 26 item yang dipakai sehingga instrument penelitian tersebut reliable. Dari pengujian instrument penelitian didapatkan kesimpulan bahwa instrument penelitian yang dipakai sudah *valid* dan *reliable*.

D. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dengan adanya analisis deskriptif maka akan lebih mudah diketahui item variable-variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan kinerja pegawai (Y), secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner baik disajikan dalam angka maupun dalam presentase.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan (X1)

Pada 6 item pertanyaan yang diajukan mengenai variabel pendidikan diperoleh jawaban seperti tampak pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Item Variabel Pendidikan (X1)

No.	Item	Ops	Jumlah	
			f	%
1	Tingkat pendidikan formal tertinggi yang pernah dicapai.	a. S3	1	2.0
		b. S2	8	16.3
		c. S1	20	40.8
		d. SMA-D3	17	34.7
		e. SD-SMP	3	6.1
2	Kesesuaian tingkat pendidikan yang dimiliki dengan bidang pekerjaan.	a. Sangat sesuai	25	51.0
		b. Sesuai	18	36.7
		c. Cukup sesuai	4	8.2
		d. Kurang sesuai	1	2.0
		e. Tidak sesuai	0	0.0
3	Manfaat tingkat pendidikan yang diperoleh terhadap penyelesaian pekerjaan.	a. Sangat bermanfaat	19	38.8
		b. Bermanfaat	28	57.1
		c. Cukup bermanfaat	2	4.1
		d. Kurang bermanfaat	0	0.0
		e. Tidak bermanfaat	0	0.0
4	Jenis pendidikan nonformal yang pernah diikuti	a. Ya	36	73.5
		b. Tidak	13	26.5

No.	Item	Opsi	Jumlah	
			f	%
5	Kesesuaian pendidikan non formal yang diikuti dengan bidang tugas/pekerjaan	a. Sangat sesuai	9	18.4
		b. Sesuai	20	40.8
		c. Cukup sesuai	6	12.2
		d. Kurang sesuai	3	6.1
		e. Tdak sesuai	1	2.0
6	Manfaat pendidikan nonformal yang diikuti terhadap penyelesaian pekerjaan.	a. Sangat bermanfaat	9	18.4
		b. Bermanfaat	22	44.9
		c. Cukup bermanfaat	4	8.2
		d. Kurang bermanfaat	3	6.1
		e. Tidak bermanfaat	1	2.0

(Sumber: Data kuesioner)

Dari tabel ringkasan distribusi frekuensi variabel X1 (Pendidikan) didapatkan pertanyaan mengenai tingkat pendidikan formal tertinggi yang pernah dicapai diperoleh jawaban yang paling sering muncul responden menjawab S1, kesesuaian tingkat pendidikan yang dimiliki dengan bidang pekerjaan, diperoleh jawaban yang sering muncul sangat sesuai, manfaat tingkat pendidikan yang diperoleh terhadap penyelesaian pekerjaan, diperoleh jawaban yang sering muncul bermanfaat, jenis pendidikan nonformal yang pernah diikuti, diperoleh jawaban sebagian besar pegawai pernah mengikuti artinya ada sebagian lagi yang ternyata tidak pernah mengikuti, kesesuaian pendidikan non formal yang diikuti dengan bidang tugas/pekerjaan, diperoleh jawaban yang sering muncul sesuai, manfaat pendidikan nonformal yang diikuti terhadap penyelesaian pekerjaan, diperoleh jawaban yang sering muncul bermanfaat.

Dari penyebaran kuesioner atas item-item pertanyaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pada item tingkat pendidikan formal tertinggi yang pernah dicapai sebagian besar S1 sebanyak 20 responden (40.8%). Item kesesuaian tingkat pendidikan yang dimiliki dengan bidang pekerjaan sebagian besar responden mempunyai jawaban sangat sesuai sebanyak 25 responden (51%). Item manfaat tingkat pendidikan yang diperoleh terhadap penyelesaian pekerjaan sebagian besar responden memiliki jawaban bermanfaat sebanyak 28 responden (57.1%). Item jenis pendidikan nonformal yang pernah diikuti sebagian besar responden mempunyai jawaban ya sebanyak 36 responden (73.5%). Item kesesuaian pendidikan non formal yang diikuti dengan bidang tugas/pekerjaan sebagian besar responden memiliki jawaban berhubungan dan sesuai sebanyak 20 responden (40.8%). Item manfaat pendidikan nonformal yang diikuti terhadap penyelesaian pekerjaan sebagian besar responden mempunyai jawaban bermanfaat sebanyak 22 responden (44.9%).

b. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X2)

Pada 12 item pertanyaan yang diajukan mengenai variabel pelatihan diperoleh jawaban seperti tampak pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Item Variabel Pelatihan (X2)

No.	Item	Opsis	Jumlah	
			f	%
1	Pernah mengikuti diklat Pim	a. Pernah	14	28.6
		b. Tidak pernah	35	71.4
2	Jenis diklat pim yang pernah diikuti.	a. Diklat Pim tingkat IV	11	22.4
		b. Diklat Pim tingkat III	3	6.1
		c. Diklat Pim tingkat II	0	0.0
		d. Diklat Pim tingkat I	0	0.0
3	Kesesuaian jenis pelatihan yang diikuti dengan tugas atau bidang pekerjaan pekerjaan.	a. Sangat sesuai	6	12.2
		b. Sesuai	8	16.3
		c. Cukup sesuai	0	0.0
		d. Kurang sesuai	0	0.0
		e. Tidak sesuai	0	0.0
4	Manfaat pelatihan yang diikuti terhadap penyelesaian tugas.	a. Sangat bermanfaat	7	14.3
		b. Bermanfaat	6	12.2
		c. Cukup bermanfaat	1	2.0
		d. Kurang bermanfaat	0	0.0
		e. Tidak bermanfaat	0	0.0
5	Pernah mengikuti diklat Fungsional	a. Pernah	9	18.4
		b. Tidak pernah	40	81.6
6	Jenis diklat fungsional yang pernah diikuti.	a. 1 pelatihan	8	16.3
		b. 2 pelatihan	1	2.0
7	Kesesuaian jenis pelatihan yang diikuti dengan tugas atau bidang pekerjaan pekerjaan.	a. Sangat sesuai	5	10.2
		b. Sesuai	2	4.1
		c. Cukup sesuai	2	4.1
		d. Kurang sesuai	0	0.0
		e. Tidak sesuai	0	0.0

No.	Item	Opsi	Jumlah	
			f	%
8	Manfaat pelatihan yang diikuti terhadap penyelesaian tugas.	a. Sangat bermanfaat	5	10.2
		b. Bermanfaat	2	10.2
		c. Cukup bermanfaat	2	4.1
		d. Kurang bermanfaat	0	0.0
		e. Tdak bermanfaat	0	0.0
9	Pernah mengikuti diklat Teknis	a. Pernah	31	63.3
		b. Tidak pernah	18	36.7
10	Jenis diklat teknis yang pernah diikuti.	a. 1 pelatihan	26	53.1
		b. 2 pelatihan	3	6.1
		c. 3 pelatihan	0	0.0
		d. 4 pelatihan	2	4.1
11	Kesesuaian jenis pelatihan yang diikuti dengan tugas atau bidang pekerjaan pekerjaan.	a. Sangat sesuai	17	34.7
		b. Sesuai	12	24.5
		c. Cukup sesuai	2	4.1
		d. Kurang sesuai	0	0.0
		e. Tidak sesuai	0	0.0
12	Manfaat pelatihan yang diikuti terhadap penyelesaian tugas.	a. Sangat bermanfaat	11	22.4
		b. Bermanfaat	17	34.7
		c. Cukup bermanfaat	3	6.1
		d. Kurang bermanfaat	0	0.0
		e. Tidak bermanfaat	0	0.0

(Sumber: Data kuesioner)

Dari tabel ringkasan distribusi frekuensi untuk variabel Pelatihan (X₂) didapatkan pertanyaan mengenai pernah tidaknya pegawai mengikuti Diklat Pim diperoleh jawaban hampir sebagian besar responden tidak pernah mengikuti Diklat Pim yaitu sebanyak 35 responden (71,4%) dan sisanya 14 responden (28,6%) pernah mengikuti dengan rincian Diklat Pim tingkat IV sebanyak 11 responden (22,4%) dan Diklat Pim tingkat III sebanyak 3 responden (6,1%), selanjutnya untuk item pertanyaan kesesuaian jenis

pelatihan yang diikuti dengan tugas atau bidang pekerjaan pekerjaan, diperoleh jawaban yang sering muncul sesuai yaitu sebanyak 8 responden (16,3%), manfaat pelatihan yang diikuti terhadap penyelesaian tugas, diperoleh jawaban yang sering muncul sangat bermanfaat yaitu sebanyak 7 responden (14,3%).

Untuk Diklat Fungsional didapatkan pertanyaan mengenai, pernah tidaknya pegawai mengikuti Diklat Fungsional diperoleh jawaban hampir sebagian besar ternyata belum pernah mengikuti Diklat Fungsional yaitu sebanyak 40 responden (81,6%), dan sisanya 9 responden (18,4%) pernah mengikuti Diklat Fungsional dengan rincian Diklat Analisis Pengadaan Barang dan Jasa sebanyak 2 responden, Diklat *TOC and MOT* sebanyak 1 responden dan Diklat Analisis Kepegawaian sebanyak 6 responden, selanjutnya item pertanyaan kesesuaian jenis pelatihan yang diikuti dengan tugas atau bidang pekerjaan pekerjaan, diperoleh jawaban yang sering muncul sangat sesuai yaitu sebanyak 5 responden (10,2%) , manfaat pelatihan yang diikuti terhadap penyelesaian tugas, diperoleh jawaban yang sering muncul sangat bermanfaat yaitu sebanyak 5 responden (10,2%) .

Untuk Diklat Teknis didapatkan pertanyaan mengenai, pernah tidaknya mengikuti Diklat Teknis, diperoleh jawaban hampir sebagian besar pernah mengikuti yaitu sebanyak 31 responden (63,3%) dengan rincian Diklat Komputer sebanyak 2 responden, Diklat Pendistribusian Tenaga Fungsional

sebanyak 1 responden, Diklat Analisis Jabatan ABK sebanyak 2 responden, Diklat Pelayanan Publik sebanyak 1 responden, Diklat Perkit Formasi sebanyak 1 responden, Diklat Peraturan Kepegawaian sebanyak 2 responden, Diklat Analisis Kebutuhan Diklat sebanyak 1 responden, Diklat Tata Ruang dan Manajemen Perkotaan sebanyak 1 responden, Diklat SPM (Standar Pelayanan Minimal) sebanyak 1 responden, Diklat Perencanaan Energi Daerah sebanyak 1 responden, Diklat Teknis Pengaturan Barang dan Jasa sebanyak 1 responden, Diklat Bendaharawan sebanyak 1 responden, Diklat Keuangan sebanyak 1 responden, Diklat Penilaian Aset sebanyak 1 responden, Diklat Pengadaan Barang dan Jasa sebanyak 2 responden, Diklat Bimbingan Teknis Barang dan Jasa sebanyak 1 responden, Diklat Manajemen Kepemimpinan Organisasi sebanyak 1 responden, Diklat *Legal Drafting* sebanyak 1 responden, Diklat *Training Officer Course* sebanyak 2 responden, Diklat Aplikasi AKD sebanyak 1 responden, Diklat Evaluasi sebanyak 1 responden dan sisanya sebanyak 18 responden (36,7%) belum pernah mengikuti Diklat Teknis, selanjutnya untuk item pertanyaan kesesuaian jenis pelatihan yang diikuti dengan tugas atau bidang pekerjaan pekerjaan, diperoleh jawaban yang sering muncul sangat sesuai yaitu sebanyak 17 responden (34,7%), manfaat pelatihan yang diikuti terhadap penyelesaian tugas, diperoleh jawaban yang sering muncul bermanfaat yaitu sebanyak 17 responden (34,7%).

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada 8 item pertanyaan yang diajukan mengenai variabel kinerja pegawai diperoleh jawaban seperti tampak pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item	Opsi	Jumlah	
			f	%
1	Penyelesaian terhadap pelaksanaan tugas	a. Sangat Ssesuai dengan sasaran atau target yang telah ditetapkan	19	38.8
		b. Sesuai dengan target yang ditetapkan	24	49.0
		c. Cukup sesuai dengan target yang ditetapkan	4	8.2
		d. Kurang sesuai dengan target yang ditetapkan	0	0.0
		e. Tidak sesuai dengan target yang ditetapkan	0	0.0
2	Tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas	a. Tingkat kesalahan rendah	19	38.8
		b. Tingkat kesalahan biasa-biasa	17	34.7
		c. Tingkat kesalahan tidak begitu besar	9	18.4
		d. Tingkat kesalahan cukup besar	2	4.1
		e. Tingkat kesalahan sangat besar	0	0.0
3	Kecepatan dalam penyelesaian tugas	a. Selalu mengerjakan pekerjaan lebih cepat	12	24.5
		b. Sering mengerjakan pekerjaan lebih cepat	33	67.3
		c. Jarang mengerjakan pekerjaan lebih cepat	4	8.2
		d. Hampir tidak pernah mengerjakan pekerjaan lebih cepat	0	0.0
		e. Sama sekali tidak pernah mengerjakan pekerjaan lebih cepat	0	0.0
4	Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan	a. Sangat sesuai	14	28.6
		b. Sesuai	31	63.3
		c. Cukup sesuai	4	8.2
		d. Kurang sesuai	0	0.0
		e. Tidak sesuai	0	0.0

No.	Item	Opsi	Jumlah	
			f	%
5	Keaktifan dan tanggung jawab dalam bekerja	a. Selalu bertindak aktif dan bertanggung jawab dalam bekerja	24	49.0
		b. Hampir selalu bertindak aktif dan bertanggung jawab dalam bekerja	22	44.9
		c. Cukup aktif dan cukup bertanggung jawab dalam bekerja	3	6.1
		d. Kurang aktif dan kurang bertanggung jawab dalam bekerja	0	0.0
		e. Tidak berusaha untuk bertindak aktif dan tidak bertanggung jawab dalam bekerja	0	0.0
6	Tingkat kreatif pegawai dalam menyelesaikan beban kerja	a. Selalu bertindak kreatif	18	36.7
		b. Hampir selalu bertindak kreatif	28	57.1
		c. Cukup bertindak kreatif	3	6.1
		d. Kurang bertindak kreatif	0	0.0
		e. Tidak bertindak kreatif	0	0.0
7	Kesesuaian kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi	a. Selalu melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi	28	57.1
		b. Pekerjaan yang dilakukan hampir selalu untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi	18	36.7
		c. Pekerjaan yang dilakukan cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi	3	6.1
		d. Pekerjaan yang dilakukan terkesan kurang mencapai tujuan dan sasaran organisasi	0	0.0
		e. Pekerjaan yang dilakukan terkesan sama sekali tidak untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi	0	0.0
8	Komitmen untuk bersikap profesional	a. Selalu berkomitmen dan memiliki profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas	33	67.3
		b. Hampir selalu berkomitmen dan memiliki profesionalisme yang tinggi	15	30.6
		c. Cukup berkomitmen dan kurang memiliki profesionalisme yang tinggi	1	2.0
		d. Kurang berkomitmen dan tidak memiliki profesionalisme yang tinggi	0	0.0
		e. Sama sekali tidak berkomitmen dan sama sekali tidak memiliki profesionalisme yang tinggi	0	0.0

(Sumber: Data kuesioner)

Variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang secara keseluruhan sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dari ringkasan distribusi frekuensi pada tabel 13 bahwa dalam penyelesaian terhadap pelaksanaan tugas, sebagian besar responden menjawab sesuai dengan target yang ditetapkan, tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas, sebagian besar menjawab tingkat kesalahan rendah, kecepatan dalam penyelesaian tugas, sebagian besar menjawab sering mengerjakan pekerjaan lebih cepat, kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan, sebagian besar menjawab sesuai, keaktifan dan tanggung jawab dalam bekerja, sebagian besar menjawab selalu bertindak aktif dan bertanggung jawab dalam bekerja, tingkat kreatif pegawai dalam menyelesaikan beban kerja, sebagian besar menjawab bertindak kreatif, kesesuaian kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi, sebagian besar menjawab, selalu melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi, komitmen untuk bersikap profesional, sebagian besar menjawab selalu berkomitmen dan memiliki profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas.

Dari penyebaran kuesioner atas item-item pertanyaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk item penyelesaian terhadap pelaksanaan tugas sebagian besar responden menjawab sesuai dengan target yang ditetapkan sebanyak 24 responden (49%). Untuk item tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas sebagian besar responden menjawab tingkat kesalahan

rendah sebanyak 19 responden (38.8%). Item kecepatan dalam penyelesaian tugas sebagian besar responden menjawab sering mengerjakan pekerjaan lebih cepat sebanyak 33 responden (67.3%). Untuk item kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan sebagian besar responden menjawab sesuai 31 responden (63.3%). Item keaktifan dan tanggung jawab dalam bekerja sebagian besar responden menjawab selalu bertindak aktif dan bertanggung jawab dalam bekerja sebanyak 24 responden (49%). Item tingkat kreatif pegawai dalam menyelesaikan beban kerja sebagian besar responden menjawab cukup bertindak kreatif sebanyak 28 responden (57.1%). Item kesesuaian kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi sebagian besar responden menjawab selalu melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi sebanyak 28 responden (57.1%). Untuk item komitmen untuk bersikap professional sebagian besar responden menjawab selalu berkomitmen dan memiliki profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas sebanyak 33 responden (67.3%).

E. Hasil Pengolahan Data

1. Analisis Korelasi Product Moment

a. Uji Korelasi antara Pendidikan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Penulis menggunakan analisis korelasi *product moment pearson* untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel pendidikan (X1) dan kinerja pegawai (Y) dan juga untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS 16.0 dan hasilnya pada tabel 14 berikut ini:

Tabel 14. Hasil Uji Korelasi X1 terhadap Y
Correlations

		Pendidikan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Pendidikan (X1)	Pearson Correlation	1	.530**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

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

Tabel 15.
Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono 2008:184)

Hasil perhitungan SPSS 16.0 pada tabel 14 menunjukkan bahwa korelasi antara pendidikan dengan kinerja pegawai termasuk cukup kuat yaitu sebesar 0,530. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan searah yang artinya jika pendidikan meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika pendidikan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Pada tabel output didapatkan bahwa nilai Sig (2-tailed) = 0,000 karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05 maka disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja pegawai.

b. Uji Korelasi antara Pelatihan (X₂) dengan Kinerja Pegawai

(Y)

Penulis menggunakan analisis korelasi *product moment pearson* untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja pegawai dan juga untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini penulis

menggunakan software SPSS 16.0 dan hasilnya pada tabel 22 berikut ini:

**Tabel 16. Hasil Uji Korelasi X2 terhadap Y
Correlations**

		Pelatihan (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan (X2)	Pearson Correlation	1	.343*
	Sig. (2-tailed)		.016
	N	49	49
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.343*	1
	Sig. (2-tailed)	.016	
	N	49	49

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

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0)

Hasil perhitungan SPSS 16.0 pada tabel 16 menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan dengan kinerja pegawai termasuk rendah yaitu sebesar 0,343. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan searah yang artinya jika pendidikan meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika pendidikan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Pada tabel output didapatkan bahwa nilai Sig (2-tailed) = 0,016 karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05 maka disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai.

2. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial (Partial Correlation) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol).

a. Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja Pegawai BKD

Kota Malang

Kekuatan hubungan antara variabel pendidikan dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang jika dilakukan pengontrolan terhadap variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel 17 berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Korelasi Parsial X1 terhadap Y dengan X2 Dikontrol
Correlations

Control Variables			Pendidikan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan (X2)	Pendidikan (X1)	Correlation	1.000	.437
		Significance (2-tailed)	.	.002
		Df	0	46
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	Correlation	.437	1.000
		Significance (2-tailed)	.002	.
		Df	46	0

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0)

Dari tabel 17 diperoleh korelasi antara pendidikan dengan kinerja pegawai, bila variabel pelatihan dikontrol/dikendalikan sebesar 0,437. Angka ini lebih kecil dari korelasi yang langsung dan tanpa adanya kontrol dari variabel pelatihan ($0,437 < 0,530$). Hal ini juga menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang atau tidak terlalu kuat antara pendidikan dengan kinerja pegawai. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, artinya semakin tinggi pendidikan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja pegawai.

b. Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Pegawai BKD Kota Malang

Kekuatan hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja pegawai BKD Kota Malang jika dilakukan pengontrolan terhadap variabel pendidikan dapat dilihat pada tabel 18 berikut ini:

Tabel 18. Hasil Uji Korelasi Parsial X2 terhadap Y dengan X1 Dikontrol
Correlations

Control Variables			Pelatihan (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Pendidikan (X1)	Pelatihan (X2)	Correlation	1.000	.087
		Significance (2-tailed)	.	.556
		Df	0	46
Kinerja Pegawai (Y)	Pelatihan (X2)	Correlation	.087	1.000
		Significance (2-tailed)	.556	.
		Df	46	0

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0)

Dari tabel 18 diperoleh korelasi antara pelatihan dengan kinerja pegawai, bila variabel pendidikan dikontrol/dikendalikan sebesar 0,087. Angka ini lebih kecil dari korelasi yang langsung dan tanpa adanya kontrol dari variabel pelatihan ($0,087 < 0,343$). Hal ini juga menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat rendah antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, artinya semakin tinggi pendidikan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Nilai signifikan $0,556 > 0,05$ yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai.

3. Analisis Korelasi Ganda

Korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y secara bersama-sama, sifat hubungannya berkorelasi ganda.

Persamaan korelasi ganda adalah sebagai berikut :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} \cdot r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

dimana :

$R_{yx_1x_2}$: Korelasi ganda antara X1 dan X2 dengan variabel Y

R_{yx_1} : Korelasi sederhana antara X1 dengan Y

R_{yx_2} : Korelasi sederhana antara X2 dengan Y

$R_{x_1x_2}$: Korelasi sederhana antara X1 dengan X2

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa korelasi ganda antara pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) dengan kinerja pegawai (Y) termasuk cukup kuat yaitu sebesar 0,535. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan searah yang artinya jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mendapatkan pengaruh variabel pendidikan X1 dan pelatihan X2 terhadap kinerja pegawai Y. Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 16.0 didapatkan ringkasan seperti berikut:

Tabel 19.
Hasil Ringkasan Analisis Regresi Berganda

Variabel	<i>B</i>	t_{hitung}	<i>Signifikan</i>	Keterangan
Konstanta	26.437			
X1 (Pendidikan)	0.387	3.298	0.002	Signifikan
X2 (Pelatihan)	0.028	0.593	0.556	Tidak Signifikan
A		= 0.05		
R		= 0.535		
R ²		= 0.286		
F-hitung		= 9.222		
F-tabel		= 3.195		
<i>Signifikansi</i>		= 0.000		
t-tabel		= 2.011		

Dari Tabel 19, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 26.437 + 0.387X_1 + 0.028X_2$$

Interpretasi model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. $\beta_0 = 26.437$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel pendidikan X_1 dan pelatihan X_2 terhadap kinerja pegawai Y , maka nilai Y berkisar sebesar 26.437.

2. $\beta_1 = 0.387$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan skala tanggapan responden sebanyak 1 kali pada variabel pendidikan dan variabel yang lain dianggap tetap atau tidak ada perubahan sama sekali, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0.387. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel pendidikan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat.

3. $\beta_2 = 0.028$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan skala tanggapan responden sebanyak 1 kali pada variabel pelatihan dan variabel yang lain dianggap tetap atau tidak ada perubahan sama sekali, maka akan terjadi peningkatan pada variabel

kinerja pegawai sebesar 0.028. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel pelatihan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat.

5. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi secara simultan adalah sebagai berikut :

$H_0: \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 terhadap Y)

$H_1: \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 terhadap Y)

Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika F hitung $>$ F tabel

H_0 diterima jika F hitung $<$ F tabel

Tabel 20.
Hasil Uji F / Serempak

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (variabel X1, X2 tidak berpengaruh signifikan secara serentak terhadap Y) $H_1 : \beta_i \neq 0$ (variabel X1, X2 berpengaruh signifikan secara serentak terhadap Y) $\alpha = 0.05$	$F = 9.222$ $sig = 0.000$ $F_{tabel} = 3.195$	Tolak H_0

Berdasarkan Tabel 20 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9.222 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.195, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan memiliki $sig F < 0.05$ yaitu sebesar 0.000 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara simultan / serentak, variabel pendidikan X1 dan pelatihan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y.

6. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hubungan tersebut, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $signifikan < \alpha = 0.05$.

$H_0: \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 terhadap Y).

$H_1: \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 terhadap Y).

Pengambilan keputusan :

H_0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel

H_0 diterima jika t hitung $<$ t tabel

Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Pengujian variabel pendidikan X1 terhadap kinerja pegawai Y

Pengujian hipotesis koefisien regresi variabel X1 dapat dituliskan dalam tabel 21 berikut:

Tabel 21.
Hasil Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X1

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y) $H_1 : \beta_1 \neq 0$ (variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Y) $\alpha = 0.05$	$t = 3.298$ $sig = 0.002$ $t_{tabel} = 2.011$	Tolak H_0

Variabel X1 memiliki koefisien regresi sebesar 0.387 dan diperoleh statistik uji t sebesar 3.298 dengan signifikansi sebesar 0.002. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} (3.298 $>$ 2.011) dan nilai *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Y.

b. Pengujian variabel pelatihan X2 terhadap kinerja pegawai Y

Pengujian hipotesis koefisien regresi variabel X2 dapat dituliskan dalam tabel 22 berikut:

Tabel 22.
Hasil Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X2

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_2 = 0$ (variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)	$t = 0.593$ $sig = 0.556$	Terima H_0
$H_1 : \beta_2 \neq 0$ (variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap Y)	$t_{tabel} = 2.011$	
$\alpha = 0.05$		

Variabel X2 memiliki koefisien regresi sebesar 0.028 dan diperoleh statistik uji t sebesar 0.593 dengan signifikansi sebesar 0.556. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} ($0.593 < 2.011$) dan nilai *signifikan* lebih besar daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

7. Uji Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (β) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut :

Tabel 23.
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien <i>Standardized β</i>	Pengaruh
1	X1 (Pendidikan)	0.484	Signifikan
2	X2 (Pelatihan)	0.087	Tidak Signifikan

Berdasarkan pada tabel 23, dapat dilihat bahwa variabel X1 (Pendidikan) merupakan variabel yang memiliki koefisien terstandarisasi Beta paling besar, yaitu sebesar 0.484. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja Pegawai) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X1. Koefisien yang dimiliki variabel X1 (Pendidikan) bertanda positif yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel X1 (Pendidikan) maka terjadi peningkatan juga pada variabel Y (Kinerja Pegawai).

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan parameter berdasarkan contoh. Selain itu, R^2 juga dapat digunakan untuk mengukur besar proporsi keragaman total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.

Tabel 24. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.255	3.33179

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0)

Besarnya kontribusi dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, berdasarkan tabel 24, nilai koefisien determinasi R square sebesar 0.286. Hasil tersebut menjelaskan kontribusi dari variabel-variabel bebas (X1 dan X2) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap Y, adalah sebesar 28.6%, sedangkan 71.4% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan dari penelitian yang dilakukan penulis pada Badan Kepegawaian daerah Kota Malang variabel pendidikan X1 memiliki koefisien regresi positif sebesar 0.387 dan diperoleh statistik uji t sebesar 3.298 dengan signifikansi sebesar 0.002. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3.298 > 2.011$) dan nilai *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan X1 berpengaruh

signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel pendidikan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat, artinya bila tingkat pendidikan semakin tinggi maka akan semakin tinggi kinerja dari instansi pemerintah tersebut. Hal ini sejalan dengan pemikiran oleh Hasibuan (2003:54) “pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik”.

2. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan dari penelitian yang dilakukan penulis pada Badan Kepegawaian daerah Kota Malang variabel pelatihan X2 memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,028 dan diperoleh statistik uji t sebesar 0.593 dengan signifikansi sebesar 0.556. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} ($0.593 < 2.011$) dan nilai *signifikan* lebih besar daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel pelatihan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat meskipun tidak signifikan pada variabel pendidikan X1, artinya bila pelatihan dapat

diimplementasikan dengan baik maka akan semakin tinggi kinerja dari instansi pemerintah tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori, Sedarmayanti (2001:10) “Salah satu usaha kongkrit dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisiten dan berkesinambungan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja adalah peningkatan pelatihan agar mampu mengemban tugas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya”.

Hasil pengaruh antara pendidikan dengan kinerja pegawai dan pengaruh pelatihan dengan kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang besar dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik dibandingkan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan dari penelitian yang dilakukan penulis pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9.222 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.195, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan memiliki $sig F < 0.05$ yaitu sebesar 0.000 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara simultan / serentak, variabel pendidikan X1 dan pelatihan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa korelasi ganda antara pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) dengan kinerja pegawai (Y) termasuk cukup kuat yaitu sebesar 0,535. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan

searah yang artinya jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Dalam hal hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (2009: 8), yang menyatakan bahwa:

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan daya pendorong yang menyebabkan seorang pegawai dapat bekerja lebih giat, karena dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan akan menentukan kualitas kinerja dan prestasi seorang pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis mencoba mengambil kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang mengenai peranan pendidikan dan pelatihan dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Dalam bab ini juga penulis juga memberikan saran-saran untuk instansi terkait yang semoga dapat berguna bagi instansi.

1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan melalui analisa dan kuesioner yang disebarakan, menunjukkan bahwa peranan pendidikan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang cukup baik. Ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.387 Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel pendidikan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat. Dari skala korelasi variabel pendidikan memiliki nilai yaitu sebesar 0,530, dimana angka tersebut berada pada posisi cukup kuat.
- b. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan melalui analisa dan kuesioner yang disebarakan, menunjukkan bahwa peranan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang rendah. Ini dapat dilihat dari

skala korelasi yaitu sebesar 0,343, dimana angka tersebut berada pada posisi rendah. Variabel pelatihan X2 memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,028. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel pendidikan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat.

- c. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan melalui analisa dan kuesioner yang disebarakan, menunjukkan bahwa peranan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang cukup baik. Ini dapat dilihat dari skala korelasi yaitu sebesar 0,535, dimana angka tersebut berada pada posisi cukup kuat. Nilai F_{hitung} sebesar 9.222 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.195, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan memiliki sig $F < 0.05$ yaitu sebesar 0.000 sehingga secara simultan / serentak, variabel pendidikan X1 dan pelatihan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y, sehingga hipotesis penulis yang menyatakan bahwa “jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat” dapat diterima.

2. Saran

- a. Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai BKD Kota Malang sudah cukup baik dimana ini ditunjukkan oleh hasil kuesioner yang disebar diperoleh tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki tergolong tinggi (S1-S3) yaitu sebesar 59,1%. Namun pemberian izin belajar dan tugas belajar terhadap pegawai perlu dilakukan kepada pegawai yang status pendidikannya masih tergolong sangat rendah artinya ada pegawai yang memiliki riwayat pendidikan terakhir SD. Pemberian izin belajar dan tugas belajar kepada pegawai tersebut guna lebih meningkatkan tugas pokok dan fungsinya.
- b. Pelaksanaan pelatihan kepada pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang harus dilaksanakan secara berkesinambungan artinya rutin, karena dari hasil analisa dan penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa banyak pegawai yang ternyata, pelatihan yang diikuti hanya sekali dan ada yang tidak mengikutinya sama sekali. Dimana diperoleh dalam diklat Pim sebesar 71,4% pegawai yang ada pada BKD Kota Malang belum pernah mengikuti diklat tersebut, sedangkan diklat fungsional sebesar 73,5% pegawai yang ada pada BKD Kota Malang belum pernah mengikutinya. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan diklat secara berkesinambungan perlu dilakukan agar kualitas kinerja dari para pegawainya dapat meningkat dan bersaing di era globalisasi seperti sekarang ini.

- c. Pihak pimpinan organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang hendaknya lebih meningkatkan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang ada karena dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawainya, dimana ini akan berdampak pada peningkatkan disiplin kerja, keahlian atau *skills*, dan pengetahuan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hardjanto, Imam. 2012. *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- Hasibuan, Malayu. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Marzuki, M.S. 1992. *Strategi dan Model Pelatihan*. Malang: IKIP Malang.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Patrick, Donal, L. (2008), *Evaluating Training Programs. The Four Level*. (1st ed). San Fransisco, Berret – Koehler Publishers. (<http://bdkjakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=890>)
- PP RI Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sudiro, Akhmad. 2009. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Sudjana, Djudju, Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI Bandung. 2007. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan, Bagian-2, Ilmu Pendidikan Praktis*. Jakarta: PT Imperial Bhakti Utama.

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

UU RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

UU RI Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo.



**KUESIONER
PENELITIAN SKRIPSI
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2013**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BKD Kota Malang)”, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi daftar pertanyaan ini.

Penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir dan kewajiban dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Brawijaya Malang

Keberhasilan saya dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari kerelaan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab semua pertanyaan dengan lengkap. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan saya jamin kerahasiaannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kesediaannya, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Edi. S Pakpahan

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :
3. Jabatan :
4. Masa Kerja :
5. Pangkat/Golongan :
6. Unit Kerja :

Variabel Pendidikan (X1)

1. Apakah tingkat pendidikan terakhir yang Bapak/Ibu miliki ?
 - a. S3
 - b. S2
 - c. S1
 - d. SMA-D3
 - e. SD-SMP
2. Apakah tingkat pendidikan yang Bapak/Ibu miliki tersebut sesuai dengan posisi jabatan dan bidang tugas/pekerjaan Bapak/Ibu ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah tingkat pendidikan yang Bapak/Ibu miliki tersebut bermanfaat terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja dan penyelesaian tugas/pekerjaan ?
 - a. Sangat bermanfaat
 - b. Bermanfaat
 - c. Cukup bermanfaat
 - d. Kurang bermanfaat
 - e. Tidak bermanfaat
4. Apakah ada jenis pendidikan non formal yang pernah Bapak/Ibu ikuti seperti magang, kursus, studi banding dll ?
 - a. Ada
 - b. Tidak ada
5. Jika ada, menurut Bapak/Ibu apakah pendidikan non formal yang diikuti tersebut berhubungan dan sesuai dengan bidang tugas/pekerjaan ?
 - a. Sangat berhubungan dan sangat sesuai
 - b. Berhubungan dan sesuai
 - c. Cukup berhubungan dan cukup sesuai
 - d. Kurang berhubungan dan kurang sesuai
 - e. Tidak berhubungan dan tidak sesuai
6. Menurut Bapak/Ibu, apakah pendidikan non formal yang pernah diikuti tersebut bermanfaat terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja dan penyelesaian tugas/pekerjaan ?
 - a. Sangat bermanfaat
 - b. Bermanfaat
 - c. Cukup bermanfaat
 - d. Kurang bermanfaat
 - e. Tidak bermanfaat

VARIABEL PELATIHAN (X2)

7. Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti Diklat Pim ?
 - a. Pernah
 - b. Tidak pernah
8. Jika pernah, jenis/jenjang Diklat Pim apa yang pernah diikuti ?
 - a. Diklat Pim Tingkat IV
 - b. Diklat Pim Tingkat III
 - c. Diklat Pim Tingkat II
 - d. Diklat Pim Tingkat I
9. Menurut Bapak/Ibu, Diklat Pim yang Bapak/Ibu ikuti tersebut apakah berhubungan dan sesuai dengan bidang tugas yang dihadapi atau dikerjakan ?
 - a. Sangat berhubungan dan sangat sesuai
 - b. Berhubungan dan sesuai
 - c. Cukup berhubungan dan cukup sesuai
 - d. Kurang berhubungan dan kurang sesuai
 - e. Tidak berhubungan dan tidak sesuai
10. Dengan mengikuti Diklat Pim tersebut, menurut Bapak/Ibu apakah bermanfaat terhadap penyelesaian pekerjaan dan bagi peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja Bapak/Ibu ?
 - a. Sangat bermanfaat
 - b. Bermanfaat
 - c. Cukup bermanfaat
 - d. Kurang bermanfaat
 - e. Tidak bermanfaat
11. Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti Diklat Fungsional ?
 - a. Pernah
 - b. Tidak pernah
12. Jika pernah, jenis Diklat Fungsional apa yang pernah diikuti ?

Jawaban: _____
13. Menurut Bapak/Ibu, apakah Diklat Fungsional yang Bapak/Ibu ikuti tersebut berhubungan dan sesuai dengan bidang tugas/pekerjaan Bapak/Ibu ?
 - a. Sangat berhubungan dan sangat sesuai
 - b. Berhubungan dan sesuai
 - c. Cukup berhubungan dan cukup sesuai
 - d. Kurang berhubungan dan kurang sesuai
 - e. Tidak berhubungan dan tidak sesuai
14. Dengan mengikuti Diklat Fungsional tersebut, menurut Bapak/Ibu apakah bermanfaat terhadap penyelesaian pekerjaan ?
 - a. Sangat bermanfaat
 - b. Bermanfaat
 - c. Cukup bermanfaat

- d. Kurang bermanfaat
 - e. Tidak bermanfaat
15. Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti Diklat Teknis?
- a. Pernah
 - b. Tidak pernah
16. Jika pernah, jenis Diklat Teknis apa yang pernah diikuti?
Jawaban: _____

17. Menurut Bapak/Ibu, Diklat Teknis yang Bapak/Ibu ikuti tersebut apakah berhubungan dan sesuai dengan bidang tugas/pekerjaan Bapak/Ibu ?
- a. Sangat berhubungan dan sangat sesuai
 - b. Berhubungan dan sesuai
 - c. Cukup berhubungan dan cukup sesuai
 - d. Kurang berhubungan dan kurang sesuai
 - e. Tidak berhubungan dan tidak sesuai
18. Dengan mengikuti Diklat Teknis tersebut, menurut Bapak/Ibu apakah bermanfaat terhadap penyelesaian pekerjaan ?
- a. Sangat bermanfaat
 - b. Bermanfaat
 - c. Cukup bermanfaat
 - d. Kurang bermanfaat
 - e. Tidak bermanfaat

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

19. Apakah tingkat penyelesaian tugas-tugas yang Bapak/Ibu kerjakan telah sesuai dengan target yang telah ditetapkan ?
- a. Sangat sesuai dengan sasaran atau target yang telah ditetapkan
 - b. Sesuai dengan sasaran atau target yang telah ditetapkan
 - c. Cukup sesuai dengan sasaran atau target yang telah ditetapkan
 - d. Kurang sesuai dengan sasaran atau target yang telah ditetapkan
 - e. Belum sesuai dengan sasaran atau target yang telah ditetapkan
20. Seberapa besarkah tingkat kesalahan dalam penyelesaian tugas yang Bapak/Ibu lakukan?
- a. Tingkat kesalahan rendah
 - b. Tingkat kesalahan biasa-biasa
 - c. Tingkat kesalahan tidak begitu besar
 - d. Tingkat kesalahan cukup besar
 - e. Tingkat kesalahan sangat besar
21. Apakah pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan atau atasan selalu Bapak/Ibu kerjakan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan ?
- a. Selalu mengerjakan pekerjaan lebih cepat

- b. Sering mengerjakan pekerjaan lebih cepat
 - c. Jarang mengerjakan pekerjaan lebih cepat
 - d. Hampir tidak pernah mengerjakan pekerjaan lebih cepat
 - e. Sama sekali tidak pernah mengerjakan pekerjaan lebih cepat
22. Pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan sudah sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
23. Bapak/Ibu selalu melakukan beban kerja secara aktif dan bertanggung jawab.
- a. Selalu bertindak aktif dan bertanggung jawab dalam bekerja
 - b. Hampir selalu bertindak aktif dan bertanggung jawab dalam bekerja
 - c. Cukup bertindak aktif dan bertanggung jawab dalam bekerja
 - d. Kurang bertindak aktif dan bertanggung jawab dalam bekerja
 - e. Tidak berusaha untuk bertindak aktif dan tidak bertanggung jawab dalam bekerja
24. Bapak/Ibu selalu berusaha kreatif dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh pimpinan/atasan.
- a. Selalu bertindak kreatif
 - b. Hampir selalu bertindak kreatif
 - c. Cukup bertindak kreatif
 - d. Kurang bertindak kreatif
 - e. Tidak bertindak kreatif
25. Pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan adalah untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- a. Selalu melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi
 - b. Hampir selalu melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi
 - c. Pekerjaan yang saya lakukan terkesan cukup mencapai tujuan dan sasaran organisasi
 - d. Pekerjaan yang saya lakukan terkesan kurang untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi
 - e. Pekerjaan yang saya lakukan terkesan sama sekali tidak untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi
26. Bapak/Ibu selalu berkomitmen dan memiliki profesionalisme tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan atasan kepada Bapak/Ibu.
- a. Selalu berkomitmen dan memiliki profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugas
 - b. Hampir selalu berkomitmen dan memiliki profesionalisme yang tinggi
 - c. Cukup berkomitmen dan memiliki profesionalisme yang tinggi
 - d. Kurang berkomitmen dan memiliki profesionalisme yang tinggi

- e. Sama sekali tidak berkomitmen dan sama sekali tidak memiliki profesionalisme yang tinggi



CORRELATIONS

Correlations

		Pendidikan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Pendidikan (X1)	Pearson Correlation	1	.530**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

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

Correlations

		Pelatihan (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan (X2)	Pearson Correlation	1	.343*
	Sig. (2-tailed)		.016
	N	49	49
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.343*	1
	Sig. (2-tailed)	.016	
	N	49	49

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



PARTIAL CORRELATIONS

Correlations

Control Variables			Pendidikan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan (X2)	Pendidikan (X1)	Correlation	1.000	.437
		Significance (2-tailed)	.	.002
		df	0	46
Kinerja Pegawai (Y)	Pendidikan (X1)	Correlation	.437	1.000
		Significance (2-tailed)	.002	.
		df	46	0

Correlations

Control Variables			Pelatihan (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Pendidikan (X1)	Pelatihan (X2)	Correlation	1.000	.087
		Significance (2-tailed)	.	.556
		df	0	46
Kinerja Pegawai (Y)	Pelatihan (X2)	Correlation	.087	1.000
		Significance (2-tailed)	.556	.
		df	46	0

REGRESSION

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai (Y)	34.3673	3.86056	49
Pendidikan (X1)	19.2857	4.82614	49
Pelatihan (X2)	16.6122	12.00142	49

Correlations

		Kinerja Pegawai (Y)	Pendidikan (X1)	Pelatihan (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai (Y)	1.000	.530	.343
	Pendidikan (X1)	.530	1.000	.528
	Pelatihan (X2)	.343	.528	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai (Y)	.	.000	.008
	Pendidikan (X1)	.000	.	.000
	Pelatihan (X2)	.008	.000	.
N	Kinerja Pegawai (Y)	49	49	49
	Pendidikan (X1)	49	49	49
	Pelatihan (X2)	49	49	49

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan (X2), Pendidikan (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.255	3.33179

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.750	2	102.375	9.222	.000 ^a
	Residual	510.637	46	11.101		
	Total	715.388	48			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.437	2.022		13.074	.000	
	Pendidikan (X1)	.387	.117	.484	3.298	.002	.530
	Pelatihan (X2)	.028	.047	.087	.593	.556	.343

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

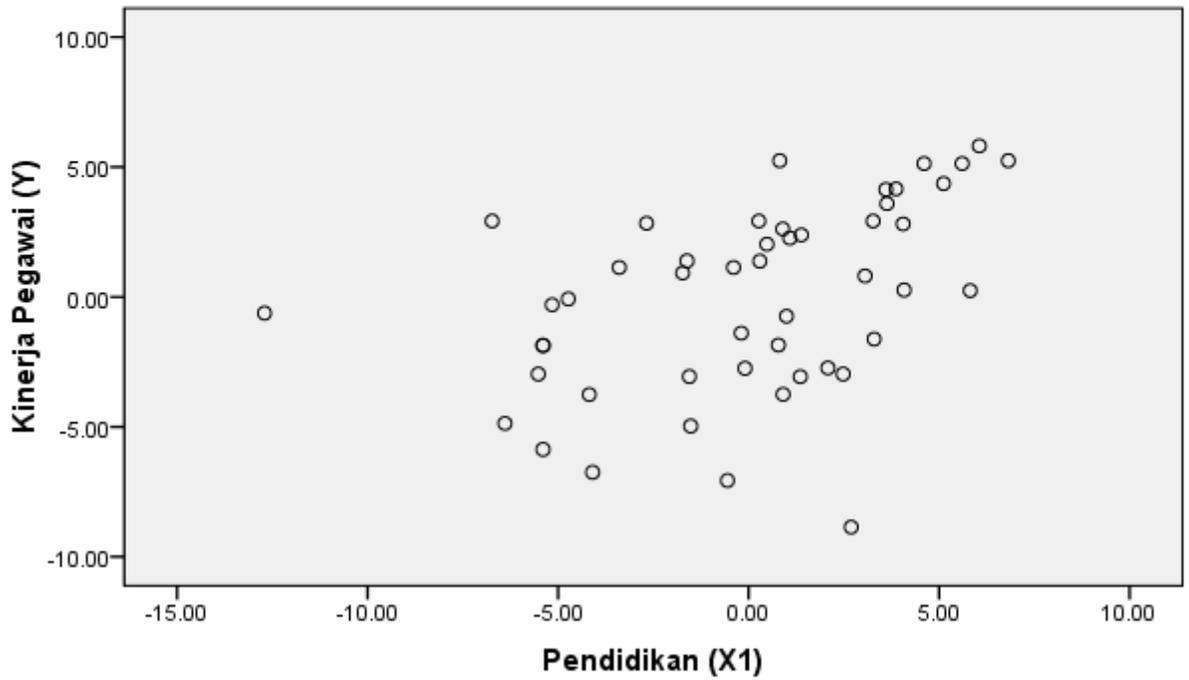
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.3920	37.7331	34.3673	2.06534	49
Residual	-9.90172	5.52583	.00000	3.26164	49
Std. Predicted Value	-1.925	1.630	.000	1.000	49
Std. Residual	-2.972	1.659	.000	.979	49

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

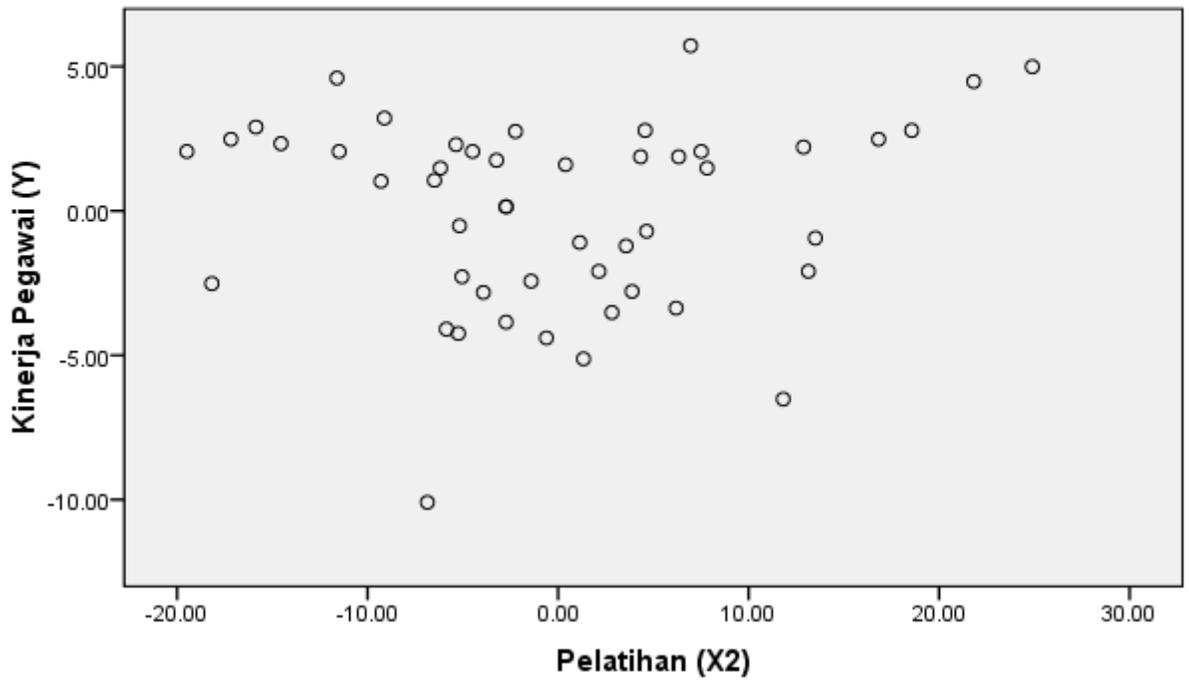
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



REABILITY

Scale: All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.908	26



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	2.7347	.88448	49
X1.2	4.3061	.96186	49
X1.3	4.3469	.56092	49
X1.4	1.7347	.44607	49
X1.5	3.0612	1.78429	49
X1.6	3.1020	1.79403	49
X2.1	1.2857	.45644	49
X2.2	1.0816	1.74209	49
X2.3	1.2653	2.03895	49
X2.4	1.2449	2.03645	49
X2.5	1.1020	.51010	49
X2.6	.2041	.45550	49
X2.7	1.0408	1.88148	49
X2.8	1.0408	1.88148	49
X2.9	1.5510	.64747	49
X2.10	.7959	.88928	49
X2.11	3.0000	2.16987	49
X2.12	3.0000	2.08167	49
Y1	4.1429	1.06066	49
Y2	3.9592	1.18952	49
Y3	4.1633	.55328	49
Y4	4.2041	.57661	49
Y5	4.4286	.61237	49
Y6	4.3061	.58467	49
Y7	4.5102	.61652	49
Y8	4.6531	.52245	49



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	67.5306	273.046	.721	.	.882
X1.2	65.9592	290.998	.091	.	.893
X1.3	65.9184	287.285	.384	.	.889
X1.4	68.5306	286.463	.546	.	.888
X1.5	67.2041	255.582	.633	.	.881
X1.6	67.1633	257.181	.600	.	.882
X2.1	68.9796	282.645	.785	.	.886
X2.2	69.1837	251.111	.738	.	.878
X2.3	69.0000	242.833	.754	.	.877
X2.4	69.0204	242.854	.755	.	.877
X2.5	69.1633	287.723	.400	.	.889
X2.6	70.0612	287.642	.457	.	.888
X2.7	69.2245	262.344	.476	.	.887
X2.8	69.2245	262.344	.476	.	.887
X2.9	68.7143	284.917	.438	.	.888
X2.10	69.4694	282.129	.401	.	.888
X2.11	67.2653	251.032	.570	.	.885
X2.12	67.2653	249.657	.622	.	.882
Y1	66.1224	279.485	.403	.	.887
Y2	66.3061	280.050	.338	.	.889
Y3	66.1020	287.052	.403	.	.888
Y4	66.0612	287.100	.383	.	.889
Y5	65.8367	286.889	.368	.	.889
Y6	65.9592	286.123	.427	.	.888
Y7	65.7551	285.730	.422	.	.888
Y8	65.6122	290.076	.256	.	.890



Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.2653	294.907	17.17287	26



CURRICULUM VITAE

Nama : Edi Saputra Pakpahan

Nomor Induk Mahasiswa : 105030100111055

Tempat dan Tanggal Lahir : Pematang Siantar, 22 Maret 1993

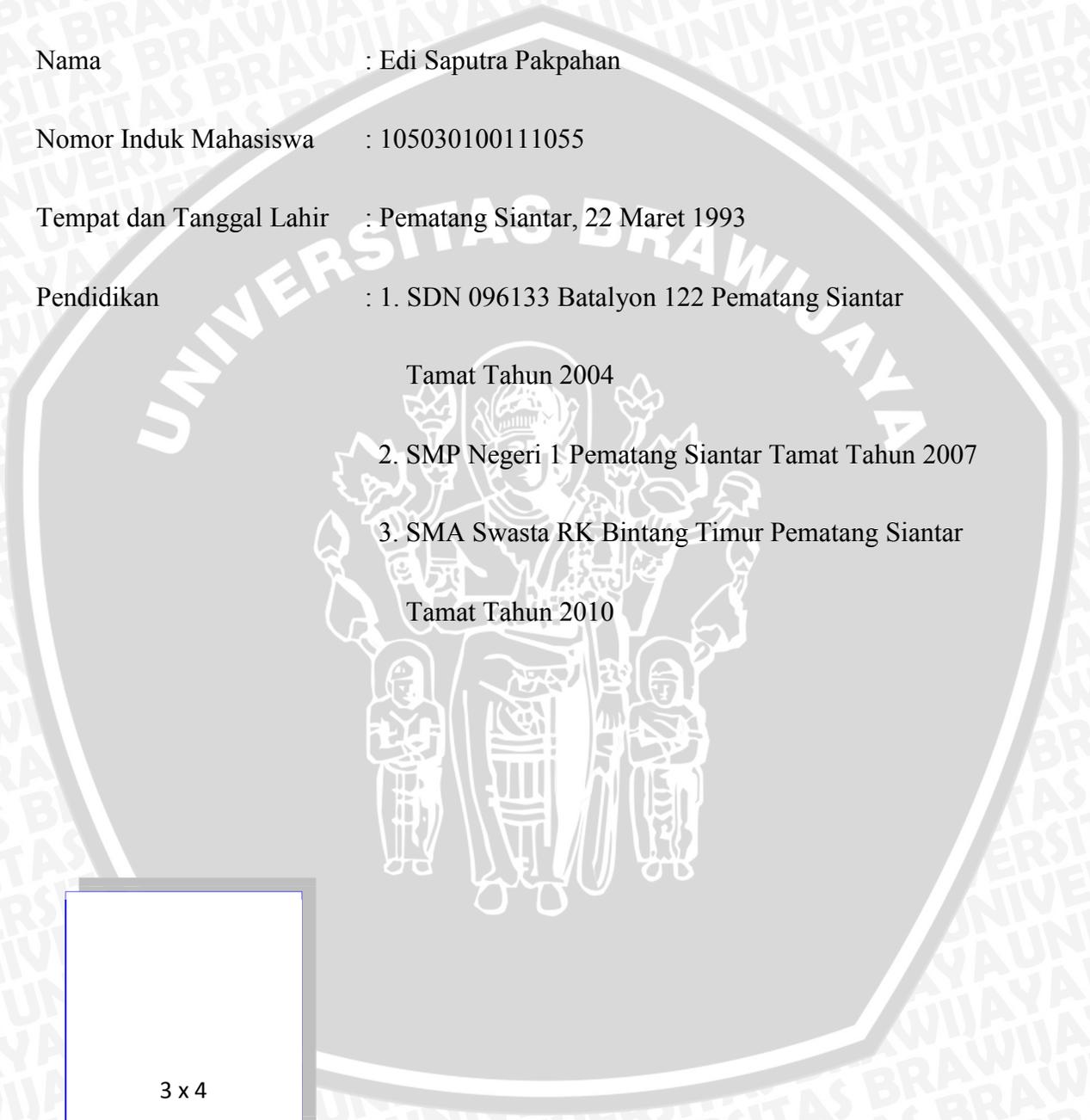
Pendidikan : 1. SDN 096133 Batalyon 122 Pematang Siantar

Tamat Tahun 2004

2. SMP Negeri 1 Pematang Siantar Tamat Tahun 2007

3. SMA Swasta RK Bintang Timur Pematang Siantar

Tamat Tahun 2010



3 x 4

