

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR PELATIHAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



IRWANTO ANWAR

NIM 105720430813

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2020**

HALAMAN JUDUL

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR PELATIHAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KOTA MAKASSAR**

**OLEH
IRWANTO ANWAR
NIM 105720430813**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi pada
Program Strata 1 (S1) Manajemen

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2020**

15/09/2020

1 eq
Smk. Alamin

R/0195/MAW/2020
AWW
a'



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Analisis Faktor – Faktor Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Irwanto Anwar

No. Stambuk/NIM : 1057 2043 0813

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diajukan didepan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 27 Agustus 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

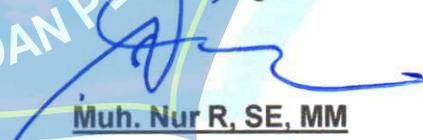
Makassar, 31 Agustus 2020

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasiqai, SE, MM

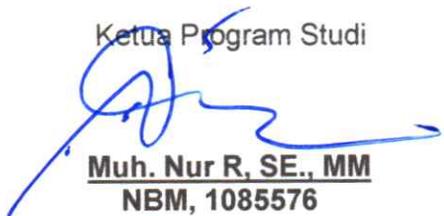

Muh. Nur R, SE, MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM. 903078


Muh. Nur R, SE., MM
NBM, 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia sehingga penulis mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah dengan judul **“Analisis Faktor – Faktor Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar.”**

Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen. Penyusunannya dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu kuucapkan terimakasih kepada kedua orang tuaku. Dan semoga dilain waktu dan kesempatan , saya bias berbuat lebih dan membalas budi atas segala kebaikan yang telah kalian berikan. Aamiin.

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 rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. **Bapak Prof. DR. H. Ambo Asse, M.Ag** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. **Bapak Ismail Rasulong, SE, MM,** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. **Bapak Muh. Nur Rasyid, SE, MM,** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. **Bapak Muh. ArisPasigai, SE, MM** selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran
5. **Bapak Muh. NurRasyid, SE, MM** selaku pembimbing II dengan teliti, penuh kesabaran dan telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis.

6. Rekan – Rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2013 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

Walaupun demikian ,dalam skripsi ini, penulis menyadari masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritrik demi kesempurnaan penelitian ini. Namun demikian adanya, semoga Skripsi ini dapat dijadikan acuan tindak lanjut penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi kita semua.

Makassar, 2020

Penulis

IRWANTO ANWAR



ABSTRAK

Irwanto Anwar, 2020. *Analisis Faktor – Faktor Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar*. Skripsi. Dibimbing oleh Bapak Moh. Aris Pasingai dan Muh Nur. Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui pengaruh antara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Data diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

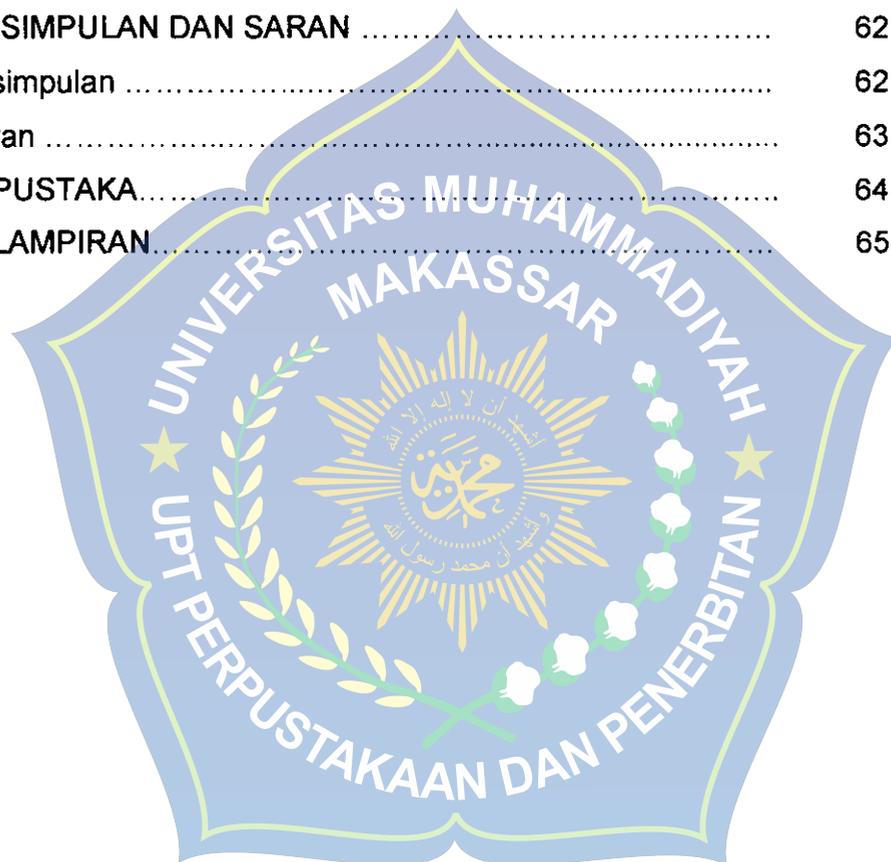
Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan Pentingnya dalam meningkatkan semangat kerja pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar masih lemah karena baru mencapai kategori “sedang”. Aspek – aspek yang dianggap lemah adalah penciptaan suasana santai dengan kategori rendah, peningkatan loyalitas dan perlibata bawahan untuk pengembalian keputusan dengan kategori sedang. Sedangkan aspek – aspek yang dianggap sudah baik dan peranan ini adalah perhatian akan kebutuhan rohani, perhatian akan harga diri, pemberian kesempatan untuk maju dan fasilitas yang menyenangkan, semua itu mencapai kategori tinggi serta Semangat kerja pada Dinas Pendidikan Kota Makassar masih rendah karena baru mencapai kategori “sedang”. Aspek – aspek yang dianggap rendah adalah disiplin dan suka menolong, bertanggung jawab, dan suka menyelesaikan tugas – tugas, bersedia untuk mengembangkan kemampuan kerja, mampu menjaga nama baik korps, bertikad baik untuk mengemukakan saran, ide untuk kemajuan organisasi, yang semuanya mencapai kategori sedang. Sedangkan aspek – aspek yang dianggap sudah tinggi (baik) dari semangat kerja pegawai tata usaha ini adalah bekerja dengan sungguh – sungguh, dan mewujudkan prestasi atau hasil yang memuaskan, semua ini mencapai kategori tinggi.

Kata Kunci : Diklat terhadap peningkatan prestasi kerja Pegawai

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
HALAMAN PESETUJUAN.....	III
KATA PENGANTAR.....	IV
DAFTAR ISI.....	VI
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR.....	7
A. Pelatihan Kerja.....	7
1. Pengertian Pendidikan.....	7
2. Pengertian Pelatihan.....	8
3. Pendidikan dan Pelatihan ASN.....	9
4. Prestasi Kerja Pegawai.....	18
B. Kerangka fikir.....	26
C. Peneliatan Terdahulu.....	27
D. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Desain Penelitian.....	29
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	29
C. Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional.....	32
D. Instrumen Penelitian.....	35
E. Sumber Data.....	36

F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Metode Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
DAFTAR LAMPIRAN.....	65



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai, dan untuk mencapainya diperlukan peran sumber daya manusia. Peran ini merupakan sebuah komponen yang penting dengan berbagai karakteristik misalnya jenis kelamin, usia, agama, kemampuan, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, latar belakang, motivasi, dan berbagai sifat atau aspek kepribadian lainnya.

Dengan penggunaan sumber daya manusia yang tepat akan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan perusahaan atau organisasi. Di instansi pemerintah, dimana Aparatur Sipil Negara merupakan aset termahal dan terpenting bagi pencapaian tujuan.

Maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan administrasi Negara dan pembangunan melalui pembinaan Aparatur Sipil Negara secara menyeluruh.

Dan untuk dapat mewujudkannya diperlukan adanya upaya, misalnya dengan program pengembangan karyawan yang dapat diperoleh salah satunya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Hal ini dilakukan karena pendidikan dan pelatihan mempunyai

peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

Di sisi lain juga sebagai keberhasilan individu bagi karier pegawai dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya (profesionalitas). Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur birokrasi harus memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan akademik serta pendidikan dan pelatihan (Diklat) harus diupayakan, dengan demikian Aparatur Sipil Negara diharapkan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan dalam arti dapat memenuhi tingkat kualitas pelayanan sesuai dengan harapan masyarakat.

Namun tidak dapat dipungkiri bahwa sering kegiatan pendidikan dan pelatihan dilihat sebagai kegiatan yang sekedar perlu ada, terutama untuk peningkatan karir atau jabatan yang mempersyaratkan pernah atau tidaknya seseorang mengikuti Diklat tersebut.

Banyak pegawai yang merasa mengikuti Diklat sebagai suatu keharusan untuk dapat naik pangkat atau meniti karir yang lebih tinggi, walau secara tidak langsung juga mampu meningkatkan kemampuan kerjanya. Untuk itu keberhasilan dari suatu pendidikan dan pelatihan sangat ditentukan oleh motivasi dalam diri seseorang, selain itu beberapa faktor diantaranya: kemampuan dari pengajar, pemilihan

materi Diklat, metode yang digunakan dalam Diklat, sarana yang menunjang pelaksanaan Diklat, serta komitmen manajemen terhadap Diklat itu sendiri.

begitu pula halnya dengan Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar yang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pasti didukung oleh Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang mempunyai kualifikasi yang telah ditentukan baik meliputi pendidikan dan pelatihan.

Dari kesemuanya itu pada akhirnya membawa produktivitas kerja yang tinggi, yang nantinya juga meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karena bagaimanapun tinggi rendahnya produktivitas kerja akan menunjukkan kredibilitas dari lembaga publik tersebut.

Dengan adanya hubungan yang ditimbulkan dari pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja, maka penelitian ini akan mengambil judul :

**“ANALISIS FAKTOR – FAKTOR PELATIHAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA
MAKASSAR “**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang akan dibahas adalah :

1. Apakah faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang meliputi :
(materi diklat, kemampuan pengajar, metode diklat, sarana diklat dan komitmen manajemen) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar ?
2. Apakah faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar ?
3. Manakah diantara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar ?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah terutama untuk menemukan jawaban atas masalah yang telah dirumuskan. Karena itu tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang meliputi : (materi diklat, kemampuan pengajar, metode diklat, sarana diklat dan komitmen manajemen) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh antara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) secara parsial terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar
3. Untuk mengetahui faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar .

C. Manfaat Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang meliputi : (materi diklat, kemampuan pengajar, metode diklat, sarana diklat dan komitmen manajemen) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar .

2. Untuk mengetahui pengaruh antara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) secara parsial terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar .
3. Untuk mengetahui faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi organisasi Sebagai bahan masukan dan sumbangan pikiran bagi Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai.
2. Bagi peneliti Sebagai pembelajaran bagi peneliti untuk lebih mengetahui bagaimana pengaruh dari faktor-faktor pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara .
3. Bagi pihak lain Melalui penelitian ini diharapkan pembaca sebagai pihak lain dapat memperoleh informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh dari faktor – faktor pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara. Selain itu juga dapat sebagai

bahan masukan untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pendidikan

Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974 (dalam Hasibuan 200:169), pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Sedangkan menurut Flippo dalam Hasibuan, (2001:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Suprihanto (1998:85) mendefinisikan pendidikan sebagai berikut : Pendidikan sebagai suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk meningkatkan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan.

Dalam Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian dan Diklat (1995:146) menjelaskan bahwa pengertian pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.

2. Pengertian Pelatihan

Latihan atau training adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 1992:86).

Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia dalam Hasibuan (2001:69), pengertian latihan adalah sebagai berikut:

Bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Sedangkan latihan menurut Flipppo dalam Hasibuan, (2001:70) adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Latihan menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2001:70) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan

prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sedangkan latihan menurut Suprihanto (1988:85), adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Pengertian pendidikan dan latihan secara tegas tidak dapat dipisahkan. Semakin tinggi suatu jabatan maka semakin penting faktor pendidikan sebagai syarat menduduki jabatan tersebut.

3. Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara

1. Jenis Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian dan Diklat (1995:148) disebutkan bahwa jenis pendidikan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dapat diklasifikasikan menurut program sebagai berikut :

- a. Program Pendidikan Diploma III pada Akademi Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia , yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Nasional (BKN)
- b. Program Pendidikan Lanjutan pada Perguruan Tinggi dalam

maupun luar negeri yang terdiri dari :

- 1) Program Pendidikan Diploma (S0)
- 2) Program Pendidikan Sarjana (S1)
- 3) Program Pendidikan Pasca Sarjana (S2)
- 4) Program Pendidikan Doktor (S3)

Sedangkan untuk Pendidikan dan Pelatihan, antara lain meliputi

- a. Latihan Prajabatan, yang harus diikuti oleh semua Calon Aparatur Sipil Negara sebagai salah satu syarat untuk dapat diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara . Diklat

Prajabatan ini terdiri dari :

- 1) Diklat Prajabatan Golongan I
- 2) Diklat Prajabatan Golongan II
- 3) Diklat Prajabatan Golongan III

- b. Teknis fungsional reguler, yang berupa kursus dasar Dinas Pendidikan Kota Makassar meliputi :

- 1) Kursus Dasar Pendidikan Tingkat I bagi Aparatur Sipil Negara yang berpendidikan SLTA.
- 2) Kursus Dasar Pendidikan Tingkat II bagi Aparatur Sipil Negara yang berpendidikan Sarjana Muda atau D III, S1 atau D IV.

- c. Fungsional non reguler, yang berupa berbagai jenis kursus dalam,bidang-bidang non teknis pada Dinas

Pendidikan Kota Makassar yang menunjang kelancaran pelaksanaan fungsi dan tugas Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar secara keseluruhan antara lain :

1) Perencanaan

2) Kepegawaian

3) Keuangan

4) Perlengkapan

5) Ketata usahaan

d. Penjurusan Diselenggarakan untuk mempersiapkan Aparatur Sipil Negara yang dapat diarahkan untuk menduduki jabatan Eselon V, IV, III dan II melalui satuan pendidikan yang disebut SEPADA, SEPALA, SEPADYA dan SESPA.

1) Sekolah Pimpinan Administrasi Tingkat Dasar (SEPADA) Dengan sasaran menghasilkan tenaga yang efektif dan potensial untuk jabatan Eselon V yang mampu memimpin langsung pelaksanaan tugas, dan mampu membantu pejabat Eselon IV dalam melaksanakan kebijaksanaan pimpinan.

- 2) Sekolah Pimpinan Administrasi Tingkat Lanjutan (SEPALA) Sasaran dari SEPALA ini adalah menghasilkan tenaga yang efektif dan potensial untuk jabatan Eselon IV yang mampu memimpin dan melaksanakan tugas dan mampu membantu pimpinan Eselon III dalam melaksanakan kebijaksanaan pimpinan.
- 3) Sekolah Pimpinan Administrasi Tingkat Madya (SEPADYA) Sasaran dari SEPADYA ini adalah menghasilkan tenaga yang efektif dan potensial berdasarkan peraturan yang berlaku untuk menduduki jabatan pimpinan Eselon III, serta mampu menjabarkan dan merumuskan kebijaksanaan pimpinan.
- 4) Sekolah Staf dan Pimpinan Administrasi (SESPA) Sasaran dari SESPA ini adalah menghasilkan tenaga-tenaga pimpinan yang efektif dan potensial untuk jabatan Eselon II yang mampu merumuskan kebijaksanaan pimpinan, menelaah dan memecahkan masalah secara konseptual, konsisten, terorganisasi dan inovatif.

- e. Penataran Penataran diselenggarakan untuk meningkatkan wawasan, kualitas di bidang kemampuan teknis dan manajerial.

2. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Dalam Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian dan Diklat (1995:148) disebutkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu agar Aparatur Sipil Negara dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Makassar, dapat menjadi lebih mampu dan arif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya melalui peningkatan:

- a. Sikap dan perilaku berdasarkan moral ideology Pancasila;
- b. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan;
- c. Cakrawala berpikir;
- d. Mutu dan jumlah hasil kerja;
- e. Efektifitas dan efisiensi kerja;
- f. Disiplin kerja dan tanggung jawab;
- g. Jenjang karier.

Tujuan latihan yang lain dikemukakan oleh Moekijat (1991:38), yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan

Dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif

b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan

dapat diselesaikan secara rasional, dan

c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pimpinan).

Manfaat pendidikan dan pelatihan menurut Suprihanto (1988:88) adalah sebagai berikut :

- a. Kenaikan produktivitas baik kuantitas maupun kualitas
- b. Kenaikan moral kerja
- c. Menurunnya pengawasan
- d. Menurunnya angka kecelakaan
- e. Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja
- f. Mengembangkan pertumbuhan pribadi

3. Pendidikan dan Pelatihan yang Berhasil

Biasanya program pendidikan dan pelatihan akan berhasil baik apabila sesuai dengan masalah yang dihadapi penyelia dan terpadu dengan iklim manajemen yang ada. Selain itu program haruslah :

- c. Mempunyai sasaran yang jelas, hasilnya sebagai tolok ukur
- d. Diberikan oleh tenaga pengajar yang cakap menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi para penyelia
- e. Isinya mendalam, sehingga tidak hanya menjadi bahan hapalan melainkan mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi para penyelia
- f. Sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap para peserta
- g. Menggunakan metode yang tepat guna, misalnya kelompok diskusi untuk suatu sasaran tertentu dan demonstrasi sambil kerja (on the job) untuk sasaran lainnya
- h. Meningkatkan keterlibatan aktif para peserta sehingga mereka bukan sekedar pendengar atau pencatat belakang
- i. Disertai dengan desain penilaian, sejauh mana sasaran program tercapai demi prestasi dan produktivitas perusahaan (Kussriyanto, 1984:68).

Menurut Dale Yoder dalam Manullang (1991:80-88), agar training dan pengembangan dapat berhasil dengan baik maka harus memperhatikan sembilan faktor. Sembilan faktor tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Individual differences atau perbedaan individu Tiap-tiap individu mempunyai ciri khas, yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifatnya, tingkah lakunya, bentuk badannya maupun dalam pekerjaannya.
- b. Relation to job analysis Untuk memberikan training pada karyawan terlebih dahulu harus diketahui keahlian yang dibutuhkannya.
- c. Motivation atau motivasi Suatu usaha untuk menimbulkan dorongan untuk melakukan tugas.
- d. Active participation atau partisipasi aktif Karyawan yang ikut dalam training harus aktif mengambil bagian didalam pembicaraan-pembicaraan mengenai pelajaran yang diberikan, sehingga menimbulkan kepuasan pada para trinees apabila saransarannya diperhatikan dan dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan kesulitan yang mungkin timbul.

- e. Selection of trainees atau seleksi peserta pelatihan Training sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat untuk menunjang keberhasilan latihan.
- f. Selection of trainers atau seleksi pelatih Seorang pengajar dalam latihan harus mempunyai syarat-syarat tertentu, seperti pengetahuan tentang latihan yang akan diberikan.
- g. Trainer training atau pelatihan untuk pelatih Trainer sebelum diserahkan tugas untuk memberikan training perlu mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi seorang pelatih.
- h. Training methods atau metode pelatihan Metode yang digunakan disesuaikan dengan jenis training yang diberikan.
- i. Principles of learning atau prinsip pelatihan Asas belajar dalam latihan tidak boleh dilupakan. Pada umumnya orang lebih mudah menangkap pelajaran, jika pelajaran yang diberikan dari hal yang lebih mudah ke hal yang sulit.

4. Faktor-faktor Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan dalam pelatihan menurut Hasibuan (dalam Budiantono, 2004) antara lain yaitu :

- a. Faktor kemampuan pelatih atau instruktur Faktor ini mempunyai peran yang sangat penting sekali, antara lain sebagai fasilitator dalam proses pelatihan dan dapat menggali potensipotensi yang dimiliki oleh peserta pelatihan.
- b. Materi pelatihan Materi pelatihan yang telah dipersiapkan secara matang dan praktis, sehingga proses pelatihan benar-benar dapat menambah pengetahuan dan keterampilan bagi para peserta pelatihan.
- c. Metode pelatihan Metode pelatihan yang digunakan diharapkan dapat memberikan kesempatan pada para peserta pelatihan untuk dapat berpartisipasi secara aktif, melakukan praktek atas materi yang diberikan, serta menggambarkan secara jelas kecakapan-kecakapan yang dikehendaki.
- d. Sarana pelatihan Sarana pelatihan adalah berupa lingkungan fisik yang disediakan dalam proses pelatihan. Apabila sarana yang tersedia memadai dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam proses pelatihan, maka sarana tersebut akan mendukung tercapainya tujuan pelatihan secara maksimal. Dan sebaliknya apabila sarana yang tersedia tidak memadai maka akan dapat

mengganggu jalannya pelatihan dan pada gilirannya hasil yang diharapkan tidak akan sesuai dengan tujuan semula.

- e. Komitmen manajemen Kebijakan-kebijakan pihak manajemen terhadap program pelatihan sangat membantu Aparatur Sipil Negara kembali ke tempat kerja masing - masing.

4. Prestasi Kerja Karyawan

1. Pengertian Penilaian Prestasi Karyawan

Menurut Hasibuan (2001:87), penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan menurut Andrew Sikula dalam Hasibuan (2001:87), penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Penilaian prestasi kerja menurut Dale Yoder dalam Hasibuan(2001:88) merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Handoko (1987:135) mengartikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah sebagai berikut:

Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

2. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Karyawan

Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bias sukses dalam pekerjaannya
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, manajer, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinat) supaya diketahui minat dan kebutuhankebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bias diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan atau *job description*. (Hasibuan, 2001:89).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja seseorang pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu yaitu berasal dari individu baik psikis maupun fisik yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar diri yang disebut faktor situasional.

Menurut Tulus (1996:74), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja (produktivitas) adalah tingkat pendidikan dan keterampilan (Diklat), teknologi, pengalaman, etika, semangat kerja, tingkat penghasilan, motivasi gizi dan tingkat kesehatan, manajemen, sarana produksi, kesempatan berprestasi, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja.

4. Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Flippo (1994:250), prestasi kerja dapat diukur dari beberapa hal sebagai berikut :

- a. Mutu kerja, yang meliputi ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian
- b. Kuantitas kerja, yang berupa banyaknya keluaran yang dihasilkan. Jangan hanya mempertimbangkan tugas-tugas regular tetapi juga betapa cepat dia menyelesaikan tugas-tugas “ekstra” atau mendesak.

- c. Ketangguhan, yang dapat dilihat dari kepatuhan mengikuti perintah, kebiasaan dan keselamatan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran
 - d. Sikap terhadap perubahan pekerjaan dan teman sekerja
- Sedangkan Suprihanto (1988), mengatakan penilaian prestasi kerja dapat diperinci menjadi :
- a. Kualitas pekerjaan
 - b. Kuantitas pekerjaan
 - c. Kemampuan pekerja sendiri
 - d. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan
 - e. Kemampuan memecahkan persoalan yang dicapai seorang karyawan

5. Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2001:96), metode penilaian karyawan pada dasarnya dikelompokkan atas :

- a. Metode tradisional, yang termasuk metode tradisional adalah

1) Rating scale

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

2) Employee comparation

Merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya. Metode ini terdiri atas :

a) Alternative rangking

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau mulai dari bawahannya sampai yang tertinggi dan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

b) Paired comparation

Metode ini adalah metode penilaian dengan cara seorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternative keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.

c) Forced comparation atau grading

Metode ini sama dengan paired comparation tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak.

3) Check list

Dalam metode ini penilai hanya memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia

4) Free from essay

Metode ini mengharuskan penilai membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

5) Critical incident atau metode peristiwa kritis

Metode ini mengharuskan penilai mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

b. Metode modern Yang termasuk metode modern ini adalah :

1) Assesment centre atau teknik pusat penilaian Metode penilaian

yang dilakukan oleh tim penilai khusus yang berasal dari dalam, luar, ataupun kombinasi dari keduanya.

2) Management by objective (MBO) Metode penilaian dimana karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan

bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

3) Human asset accounting

Dalam metode ini faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variable-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

6. Kesalahan-kesalahan Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Semua metode penilaian prestasi kerja atau kinerja merupakan subyek bagi kesalahan, tetapi manajemen dapat meminimalkan kesalahan-kesalahan dan permasalahan penilaian melalui pelatihan. Abdurrahman (1999) mengemukakan bahwa kesalahan-kesalahan dalam penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Halo Effect

Kesalahan ini terjadi ketika penilai mengikuti salah satu aspek sifat atau karakteristik (bias berupa sifat baik atau jelek) dalam menilai keseluruhan sifat atau karakter lainnya yang dimiliki oleh karyawan tersebut

b. Stereotyping

Kesalahan persepsi ini terjadi karena asosiasi sifat-sifat individu terhadap karakteristik kelompok atau kategorinya. Karakteristik kelompok atau kategorinya itu diantaranya mencakup 4 (empat) hal, yaitu jenis kelamin, ras, agama dan kebangsaan.

c. Attribution atau atribut

Penilaian prestasi kerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh persepsi penilai tentang apa yang mengendalikan (yang menyebabkan) perilaku karyawan tersebut. Faktor pengendali ini dapat berasal dari diri karyawan, misalnya usaha, kemampuan atau pengelolaan waktu. Serta faktor pengendali lain misalnya nasib baik.

d. Recency Effect atau Pengaruh Kesan Terakhir

Kesalahan ini terjadi ketika prestasi karyawan dinilai berdasarkan informasi prestasi yang baru saja terjadi atau yang paling dekat waktunya dengan masa penilaian.

e. Central Tendency Error

atau Kesalahan Kecenderungan Terpusat Kesalahan persepsi ini terjadi ketika penilai (raters)

menghindari penilaian yang ekstrim (bagus atau jelek) dari skala prestasi. Tapi mengevaluasi sebagian besar atau semua karyawan pada tengah-tengah skala.

f. Leniency atau Strictness Errors atau Bias Terlalu Lunak & Terlalu Keras
 Leniency Error terjadi apabila seluruh atau hampir sebagian besar karyawan memperoleh rating yang tinggi. Sedangkan Strictness Error merupakan kebalikan dari leniency error, dimana penilai menetapkan semua karyawan dengan rating yang rendah (sangat jelek semua) dalam skala prestasi.

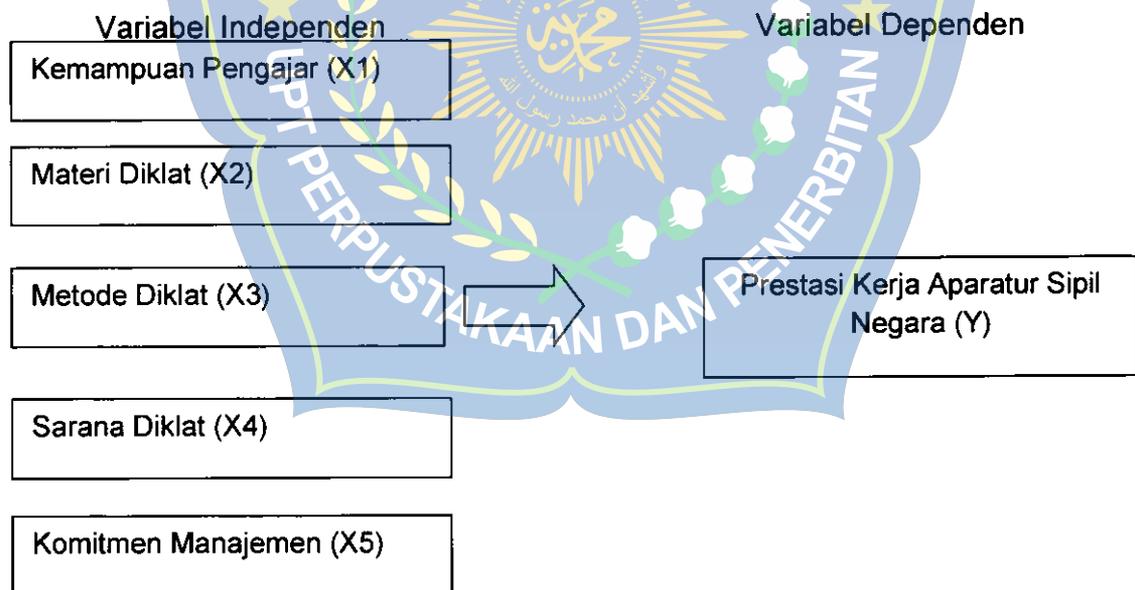
B. PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andi Kamrida	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Variabel	Pengaruh pendidikan dan pelatihan pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan termasuk dalam kategori baik
2	Atika Hari Riya	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMK Negeri 3 Dumai	assosiatif korelasi	menguraikan tentang identitas responden, penyajian hasil analisis untuk setiap indikator dan pembahasan hasil penelitian.

3	Apri Triyani	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akutansi SMA Negeri dan Swasta	angket dan dianalisis	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwaada pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsia
---	--------------	--	-----------------------	--

C. KERANGKA FIKIR

Untuk memperjelas pokok permasalahan penelitian dan juga untuk menentukan arah dalam mengemukakan hipotesis, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Variabel Dependen (Y) : Prestasi Kerja PNS

Variabel Independen (X) : Faktor-faktor Pendidikan dan Pelatihan
(Diklat)

Dalam penelitian ini faktor-faktor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (Hasibuan dalam Budiantono, 2004) terdiri dari :

- X1 : Kemampuan Pengajar → : Pengaruh Silmutan
 X2 : Materi Diklat → : Materi Diklat
 X3 : Metode Diklat
 X4 : Sarana Diklat
 X5 : Komitmen Manajemen

Dari penelitian ini penulis menggunakan dua variabel. Variabel yang pertama adalah variabel independen. Variabel independen adalah variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel independen pada penelitian ini adalah faktor pendidikan dan pelatihan yang meliputi kemampuan pengajar (X1), materi Diklat (X2), metode Diklat (X3), sarana Diklat (X4) dan komitmen manajemen (X5). Sedangkan variabel yang kedua adalah variabel dependen, yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel dependen pada penelitian ini adalah prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (Y) yang terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut: kepatuhan pegawai, ketepatan waktu, tingkat kesalahan serta hubungan kerja sama.

D. HIPOTESIS

Hipotesis Penelitian Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesa adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena–fenomena yang kompleks. Hipotesis penelitian dalam penelitian ini bahwa “Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar Kemudian untuk mengetahui pengaruh antara variable X dan Y maka dilakukan uji hipotesis nol yaitu : $H_0: \rho = 0$, artinya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar . $H_a: \rho \neq 0$, artinya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pertimbangan bahwa responden bersedia memberikan data yang terkait dan membantu dalam pengumpulan data. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian survei ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh antara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Singarimbun (1995:152), Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari unit yang ciri-cirinya akan diduga. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar .

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi, biasanya jumlahnya lebih sedikit dari jumlah populasinya. (Djarwanto,

1993:108) Besarnya sampel dapat ditentukan berdasarkan rumus Slovin (Gonsuelo. G. Sevila)

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

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Nilai Kritis

1 : Konstanta

Dengan nilai ketepatan 90% dan nilai kritis 10% atau 0,1. Dalam penelitian ini besarnya sampel yang diambil dari populasi sebanyak 94 orang pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar adalah sebagai berikut :

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

$$n = \frac{94}{1 + 94 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{94}{1 + 0,94}$$

$$n = 48,45$$

Jadi banyaknya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 48,45 responden dan dibulatkan menjadi 50 responden. Sedangkan jumlah persentase sampel adalah sebanyak :

$$\text{Presentase Jumlah Sampel} : \frac{50}{94} \times 100 \% = 53 \%$$

TABEL III. 1
DISTRIBUSI JUMLAH SAMPEL

No	Sub Bagian / Seksi	Σ Populasi	Presentas e	Σ Sampel	Pembulata n
1	Tata Usaha (TU)	17	53 %	9,04	9
2	Subag Umum & Kepegawaian	6	53 %	3,19	3
3	Subag Pelaporan dan Perencanaan	10	53 %	5,32	5
4	Seksi GTK Pendidikan Dasar	10	53 %	5,32	5
5	Seksi GTK Pendidikan SMP	51	53 %	27,13	28
	Jumlah	94	53 %	50	50

Sumber : Data Yang Diolah

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *proportional random sampling* yaitu cara pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan yang sama dari tiap bagian. Dimana populasi dibagi dalam beberapa

sub populasi dan tiap sub populasi diambil dengan proporsi yang sama, yaitu dengan mengalikan persentase jumlah sampel dengan jumlah pegawai pada masing-masing sub populasi.

C. Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional

1. Teknik Pengukuran Variabel

Data variabel ini diperoleh dengan kuesioner dan diukur dengan skor pada skala Likert dengan jenjang lima yang meliputi sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada setiap variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional ini akan memberikan batasan atau ciri suatu variabel dengan merinci hal-hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut. Dalam definisi operasional ini harus diperinci ciri-ciri yang akan diteliti dan bagaimana mengamatinya.

Definisi operasional variabel didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel tergantung atau dependen variable (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel independen (bebas).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar . Menurut Hasibuan (2001:87),

penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Indikator-indikator yang merupakan batasan variabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja yang ditetapkan, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan setiap tugas, tingkat kesalahan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya serta hubungan kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

b. Variabel bebas atau Independen variabel (X)

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang menurut Hasibuan (dalam Budiantono, 2004), terdiri dari :

1) Kemampuan Pelatih atau Pengajar (X1)

Kemampuan pelatih atau pengajar dalam penelitian ini meliputi kemampuan pelatih atau pengajar sebagai fasilitator dalam melaksanakan suatu Diklat, kemampuan dalam menggali potensi yang dimiliki peserta

Diklat, serta kemampuan dalam mendidik, membimbing dan memberi petunjuk kepada peserta Diklat.

2) Materi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X2)

Merupakan bahan atau materi Diklat yang telah dipersiapkan secara matang dan praktis, sehingga proses pelatihan benar-benar dapat menambah pengetahuan atau keterampilan bagi para peserta Diklat. Pengukuran materi Diklat ini dilihat dari tingkat kesesuaian materi dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi atau instansi, serta tingkat kemudahan pemahaman oleh peserta Diklat.

3) Metode Diklat (X3)

Dalam pengukuran metode Diklat ini dilihat dari tingkat pemberian kesempatan kepada peserta Diklat untuk berpartisipasi secara aktif, tentang penyediaan kesempatan kepada peserta Diklat untuk berpraktek, serta tingkat struktur materi apakah terstruktur atau tidak.

4) Sarana Diklat (X4)

Sarana Diklat adalah berupa lingkungan fisik yang disediakan dalam proses pelatihan. Dalam pengukuran sarana Diklat ini dapat dilihat dari kondisi peralatan yang tersedia, kondisi kebersihan, kondisi sirkulasi serta kondisi kebisingan ditempat Diklat.

5) Komitmen Manajemen atau Instansi (X5)

Merupakan kebijakan-kebijakan pihak manajemen terhadap program pelatihan yang sangat membantu Aparatur Sipil Negara kembali ketempat kerja masing-masing. Komitmen manajemen atau instansi ini dapat dilihat dari tanggung jawab manajemen dalam penyampaian kebijakan-kebijakan umum, serta tanggung jawab dalam penyampaian prosedur Diklat.

D. Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan angket (kuesioner) yang berisi tentang faktor-faktor pendidikan dan pelatihan yang meliputi kemampuan pengajar, materi Diklat, metode Diklat, sarana Diklat, serta komitmen manajemen dan mengenai prestasi kerja. Kuesioner ini dibuat dalam bentuk pertanyaan yang bersifat tertutup yang artinya dalam kuesioner sudah disediakan jawaban setiap item pertanyaan. Dalam pengisiannya responden hanya akan diperintahkan untuk memilih salah satu jawaban yang sekiranya cocok dengan keadaan yang dialaminya. Alternatif jawaban dibuat dengan menggunakan skala likert jenjang 5 (lima), (Subiyanto,1987:119). Pengukuran jawaban dengan menggunakan skor sebagai berikut :

A : diberi skor nilai 5, dengan kategori sangat baik

- B : diberi skor nilai 4, dengan kategori baik
- C : diberi skor nilai 3, dengan kategori cukup baik
- D : diberi skor nilai 2, dengan kategori kurang baik
- E : diberi skor nilai 1, dengan kategori tidak baik

E. Sumber Data

1. Data Primer

Data ini meliputi data untuk variabel bebas dan variabel terikat yang diperoleh dari Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar yang menjadi responden dalam penelitian ini yang meliputi kuesioner sebagai instrumen penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari instansi melalui perantara yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek yang diteliti, berupa data-data yang diperlukan untuk gambaran umum perusahaan misalnya mengenai sejarah dan perkembangan instansi perusahaan, struktur organisasi, serta sumber-sumber pustaka yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

F. Metode Pengumpulan Data

Ada 3 (tiga) teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Metode Kuesioner

Yaitu suatu metode pengumpulan data yang didasarkan pada respon tertulis dari subyek terhadap sejumlah pertanyaan yang telah disusun. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data primer dari karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Dalam pertanyaan dirancang sedemikian rupa untuk memperoleh informasi yang di butuhkan mengenai dimensi-dimensi dan atribut yang akan diolah.

2. Metode Pustaka

Pengumpulan data dengan mempelajari data-data literatur yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama yang menyangkut masalah yang berkaitan dengan judul penelitian baik data yang diperoleh dari obyek yang diteliti maupun data-data lain yang berhubungan dengan penelitian.

3. Metode Wawancara

Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi yaitu dengan cara bertanya secara langsung kepada responden. Wawancara ini dilakukan pada pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar dalam kaitannya

dengan pelaksanaan Diklat pada jajaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar .

G. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan untuk menganalisis alat pengumpul data (angket atau kuesioner) adalah melakukan uji validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keandalan). Uji validitas dan reliabilitas terhadap alat (instrumen) pengumpul data perlu dilakukan agar instrumen dalam penelitian ini bisa digunakan sebagai alat pengukur dari faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan prestasi kerja sebagai berikut

a. Uji Validitas

Uji validitas atau tingkat ketepatan instrumen penelitian yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu dapat mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang telah diujicobakan kepada responden dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya, maka perlunya uji validitas untuk menyempurnakan kuesioner. Dari hasil tersebut kemudian ditabulasi untuk mengetahui item pertanyaan nomor berapa yang sekiranya perlu dihapus.

Dalam Singarimbun dan effendi (1995:137) untuk menguji validitas angket digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* dengan formulasi sebagai berikut :

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

Dimana :

r_{xy} : Koefisien Korelasi Product moment

X : Skor setiap item pertanyaan

Y : Skor total dari semua item pertanyaan

N : Jumlah responden

Besarnya r dapat diperhitungkan dengan menggunakan korelasi dengan taraf signifikan 5 % jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran itu akurat, stabil dan konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. untuk mengukur reliabilitas, alat pengukur yang digunakan Alpha Cronbach rumus sebagai berikut (Arikunto, 1996:191):

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left[1 - \left(\frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2}\right)\right]$$

Dimana :

r_{tt} : Rehabilitasi Instrumen

k : Banyaknya pertanyaan atau jumlah soal

σ^2 : Variabel total

\sum_{σ^2} : Variabel butir

Untuk melakukan uji ini, dapat langsung mengamati nilai alpha (koefisien reliabilitas) yang terdapat dibagian bawah dari deretan tabel – tabel hasil pengelahan (terlihat pada lampiran). Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika mempunyai alpha lebih dari 0,6. Menurut Arikunto (1996:169) tingkat reliabilitas dapat dikategorikan menjadi :

Nilai ★ 0,8 – 1 : sangat tinggi

0,6 – 0,799 : tinggi

0,4 – 0,599 : rendah

0,2 – 0,399 : sangat rendah.

2. Analisa Kuantitatif

Adalah analisa dari fakta-fakta yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Analisa digunakan untuk mengkuantitatifkan data-data yang berasal dari jawaban responden. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Regresi Linear Berganda (Multiple Linear Regression)

Regresi

linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana dibuat persamaan-persamaan. Perhitungan pengaruh variabel tersebut menggunakan program statistik SPSS versi 10.0 untuk menguji hipotesis menggunakan model formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

★ Y : Variabel yang akan diramalkan

a : Besarnya konstanta

b : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang

didasarkan pada variabel independent

e : Error

X1 : Kemampuan Pengajar

X2 : Materi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

X3 : Metode Diklat

X4 : Sarana Diklat

X5 : Komitmen Manajemen atau Instansi

b. Uji Koefisien Determinasi Majemuk (R^2)

Koefisien determinasi dengan R^2 menunjukkan indeks kecocokan yang menyatakan proporsi dan variasi total Y (variabel dependen) yang dapat diterangkan oleh X (variabel independen) dan sebagai ukuran hubungan yang linier, yang menyatakan seberapa baik garis regresi cocok dengan data. Koefisien ini juga merupakan indikator penting dari keakuratan estimasi persamaan (Cooper dan Emory, 1995).

Besarnya koefisien determinasi antara 0 dan 1, jika nilai koefisien determinasi tersebut semakin mendekati angka 1, berarti hubungan antara variabel tersebut semakin erat. Untuk mengetahui berapa proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabelvariabel bebas dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah observasi atau sample

k : Jumlah varian individu atau parameter konstanta

c. Uji Statistik – F

Untuk menguji hipotesis 1 menggunakan uji statistik-F. Uji statistik ini digunakan untuk menguji apakah secara serempak variabel bebas dapat menjelaskan secara signifikan variabel terikat dalam suatu regresi linier berganda dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Dimana :

n : Jumlah observasi atau sample

k : Jumlah varian individu / parameter konstanta

R^2 : Koefisiensi determinasi

Perhitungan F table : $F_{table} : F_{\alpha; k - 1 ; k (n - 1)}$

Langkah – langkah pengujian :

1. Menentukan formulasi hipotesis nihil dan hipotesis

alternative

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama – sama antara variabel dependen dengan variabel independent.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$$

Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel dependen dengan variabel independent.

2. Menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05

3. Kriteria pengujian

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila tingkat signifikansi $F < 0,05$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila tingkat signifikansi $F > 0,05$

4. Kesimpulan

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel dependen dengan variabel independent.

b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independent dengan variabel dependen.

c) Jika tingkat signifikansi $F < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independent.

d) Jika tingkat signifikansi $F > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independent.

d. Uji Statistik – t

Untuk menguji hipotesis 2 digunakan uji statistik-t. Pengujian ini digunakan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$$t = b / S_b$$

(Bowen dan Starr, 1982:458)

Dimana :

b : Koefisien regresi masing – masing variabel

s_b : Standar error koefisien regresi masing – masing variabel

Perhitungan T table = $T_{tabel} : t_{(a/2; n-1)}$

Langkah – langkah pengujian :

1. Menentukan formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternative

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel dependen dengan variabel independent.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$$

Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel dependen dengan variabel independent.

2. Menggunakan taraf signifikansi = 0,05

3. Kriteria Pengujian

$$H_0 \text{ diterima apabila } t_{tabel} \text{ atau } -t_{hitung} > t_{tabel}$$

Ho ditolak apabila $t_{tabel} \text{ atau } -t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila tk signifikasi $t < 0,05$

Ho diteirma dan Ha ditolak apabila tk signifikasi $t > 0,05$

4. Kesimpulan

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel dependen dengan variabel independen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel dependen dengan variabel independen.
- c) Jika tingkat signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel dependen dan variabel independen.
- d) Jika tingkat signifikansi $t > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel dependen dan variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Analisis data

Hasil analisis data yang akan disajikan pada bagian ini adalah tentang: (1) peranan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar, yang membagi 7 (yujuh) sub variabel. Selanjutnya dianalisis secara keseluruhan untuk mengetahui seberapa besar peranan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar, yang menjadi syb bagian variable. Selanjutnya dianalisis secara keseluruhan untuk mengetahui seberapa tinggi semangat kerja pegawai tata usaha.

Adapun hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis data tentang dalam meningkatkan semangat kerja pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar.

a. Perhatian akan kebutuhan rohani pegawai tata usaha

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 20 item angket diperoleh skor/nilai ideal sebesar 48 (12x4) untuk setiap item pertanyaan, dan untuk secara keseluruhan diperoleh skor/nilai

Tabel 1. hasil analisis persentase tentang perhatian akan kebutuhan rohani Pegawai tata Usaha

Item	n	N	Persentase	Kategori
1	46	48	96	Sangat Tinggi
2	42	48	88	Tinggi
3	36	48	75	Sedang
JUMLAH	124	144	86	Tinggi

Sumber : diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan table 1 atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa untuk item nomor 1 perhatian tergolong “sangat tinggi” yaitu 96 %, item nomor 2 perhatian tergolong “tinggi “ yaitu 88%, dan item nomor 3 perhatian tergolong “sedang” yaitu 75%

Secara keseluruhan perhatian akan kebutuhan rohani pegawai tata usaha pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar tergolong “tinggi” yaitu 86%

b. Perhatian dalam penciptaan suasana kerja pegawai tata usaha yang bernuansa santai (tidak kaku dan tegang)

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 20 item angket diperoleh skor/nilai ideal sebesar 48 (12x4) untuk setiap item pertanyaan, dan untuk secara keseluruhan diperoleh skor/nilai ideal sebanyak 96 (2x12x4). Untuk jelasnya dapat dilihat table 2 berikut ini.

Tabel 2 hasil Analisis Persentase tentang perhatian dalam penciptaan suasana kerja Pegawai tata Usaha yang bermuansa santai (tidak kaku dan tegang)

Item	n	N	Persentase	Kategori
4	15	48	31	Sangat Rendah
5	37	48	77	Sedang
JUMLAH	52	48	108	Sangat Rendah

Sumber : diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan table 2 di atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa untuk item nomor 4 perhatian tergolong “sangat rendah” yaitu 31 % item nomor 5 perhatian tergolong “sedang” yaitu 77 %

Secara keseluruhan perhatian dalam penciptaan Susana kerja Pegawai Tata saha yang bernuansa santai (tidak kaku dan tegang) pada Dinas Pendidikan Kota Makassar tergolong “sangat rendah” yaitu 54 %

c. Perhatian akan kebutuhan harga diri pegawai tata usaha

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 20 item angket diperoleh skor/nilai ideal sebesar 48 (12x4) untuk setiap item pertanyaan, dan untuk secara keseluruhan diperoleh skor/nilai ideal sebanyak 144 (3x12x4). Untuk jelasnya dapat dilihat pada table 3 berikut ini

Tabel 3 hasil Analisis Persentase tentang perhatian aksi kebutuhan harga diri Pegawai tata usaha

Item	n	N	Persentase	Kategori
6	41	18	85	Tinggi
7	38	48	79	Sedang
8	36	48	75	Sedang
JUMLAH	115	144	180	Tinggi

Sumber : Diolah dan data hasil penelitian

Berdasarkan table 3 di atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa untuk item nomor 6

perhatian tergolong “tinggi” yaitu 85 % item nomor 7 perhatian tergolong “sedang” yaitu 79 %, dan item nomor 8 perhatian tergolong “sedang” yaitu 75 % .

Secara keseluruhan perhatian akan kebutuhan harga iri pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar tergolong “tinggi” yaitu 80 %

- d. Perhatian terhadap pemberian kesempatan untuk, maju kepada Pegawai Tata Usaha

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 20 item angket diperoleh skor/nilai ideal sebesar 48 (12x4) untuk setiap item pertanyaan, dan untuk secara keseluruhan diperoleh skor/nilai ideal sebanyak 96 (2X12X4). Untuk jelasnya dapat dilihat pada table 4 berikut ini.

Tabel 4 hasil Analisis Persentase tentang perhatian terhadap pemberian kesempatan untuk maju kepada Pegawai tata usaha

Item	n	N	Persentase	Kategori
9	39	48	81	Tinggi
10	38	48	79	Sedang
JUMLAH	77	96	86	Tinggi

Sumber : diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 4 di atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa untk item nomor 9 perhatian tergolong “tinggi” yaitu 81 %, item nomor 10 perhatian tergolong sedang yaitu 79 %

Secara keseluruhan perhatian terhadap pemberian kesempatan untuk maju kepada pegawai tata usaha pada SMP Negeri 21 Makassar tergolong “tinggi” yaitu 80 %

e. Perhatian terhadap peningkatan loyalitas pegawai tata usaha

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 20 item angket diperoleh skor/nilai ideal sebesar 48 (12x4) untuk setiap item pertanyaan, dan untuk secara keseluruhan diperoleh skor/nilai ideal sebanyak 48 (1x12x4) untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini

Tabel 5 Hasil analisis persentase tentang perhatian terhadap peningkatan loyalitas Pegawai Tata Usaha

Item	n	N	Persentase	Kategori
11	35	48	73	Sedang
JUMLAH	35	48	73	Sedang

Sumber : diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 5 di atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa item untuk nomor 11 perhatian terhadap peningkatan loyalitas pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar tergolong “sedang” yaitu 73 %

f. Perhatian terhadap pelibatan bawahan (pegawai tata usaha untuk berunding

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 20 item angket diperoleh skor / nilai ideal sebesar 48 (12x4) untuk setiap item pertanyaan, dan untuk secara keseluruhan diperoleh

skor/nilai ideal sebanyak 96 ($2 \times 12 \times 4$). Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini .

Tabel 6 Hasil Analisis Persentase tentang perhatian terhadap pelibatan bawahan (Pegawai Tata Usaha) untuk berunding

Item	n	N	Persentase	Kategori
12	37	48	77	Sedang
13	38	48	79	Sedang
JUMLAH	75	96	78	Sedang

Sumber : Diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 6 di atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa untuk item nomor 12 perhatian tergolong "sedang" yaitu 77 %, item nomor 13 perhatian tergolong "sedang" yaitu 78 %

Secara keseluruhan perhatian terhadap pelibatan bawahan (Pegawai Tata Usaha) untuk berunding tergolong "sedang" yaitu 78 %

- g. Perhatian terhadap penyediaan fasilitas yang menyenangkan pegawai tata usaha

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 20 item angket diperoleh skor/nilai ideal sebesar 48 (12×4) untuk setiap item pertanyaan, dan untuk secara keseluruhan diperoleh skor/nilai ideal sebanyak 336 ($7 \times 12 \times 4$). Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Item	n	N	Persentase	Kategori
14	34	48	71	Sedang
15	43	48	90	Sangat Tinggi
16	36	48	75	Sedang
17	38	48	79	Sedang
18	40	48	83	Tinggi
19	43	48	90	Sangat Tinggi
20	43	48	90	Sangat Tinggi
JUMLAH	277	336	82	Tinggi

Sumber : diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 7 di atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa untuk item nomor 14 perhatian tergolong “sedang” yaitu 71%, item Nomor 15 perhatian tergolong “sangat tinggi” yaitu 90%, item nomor 16 perhatian tergolong “sedang” yaitu 75%, item nomor 17 perhatian tergolong “sedang” yaitu 79%, item nomor 18 perhatian tergolong “tinggi” yaitu 83%, item nomor 19 perhatian tergolong “sangat tinggi” yaitu 90%, dan item nomor 20 perhatian tergolong “sangat tinggi” yaitu 90%

Secara keseluruhan perhatian terhadap penyediaan fasilitas yang menyenangkan kepada pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar tergolong “tinggi” yaitu 82%

h. Perhatian dalam meningkatkan semangat kerja pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar

Dari 12 responden yang memberikan jawaban tertanda 20 item angkat diperoleh skor/nilai ideal 960 (4x12x4) untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 8 Hasil Analisis Persentase tentang peranan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar

Sub Var	n	N	Persentase	Kategori
a	124	144	86	Tinggi
b	52	66	54	Sangat Rendah
c	115	144	80	Tinggi
d	77	96	80	Tinggi
e	35	48	73	Sedang
f	75	96	78	Sedang
g	38	48	79	Tinggi
JUMLAH	77	96	86	Sedang

Sumber : Diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 8 di atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa peranan dalam meningkat semangat kerja pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar tergolong sedang yaitu 79 %

2. Hasil Analisis data semangat kerja pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar

a. Bekerja dengan sungguh – sungguh

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 12 angket, diperoleh skor/nilai ideal sebesar 48 (12x4) untuk setiap item pertanyaan, dan untuk secara keseluruhan diperoleh skor/nilai sebanyak 48 (1x12x4) untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Persentase tentang pelaksanaan pekerjaan secara bersungguh – sungguh para Pegawai Tata Usaha.

Item	n	N	Persentase	Kategori
21	40	48	81	Tinggi
JUMLAH	40	48	81	Tinggi

Sumber : diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 9 di atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa untuk item nomor 21 tergolong "tinggi" yaitu 83 %

b. Disiplin dan suka menolong

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 12 item angket diperoleh skor/nilai ideal sebesar (12x4) untuk setiap item pertanyaan, dan untuk secara keseluruhan diperoleh

skor/nilai ideal sebanyak 144 (3x12x4) untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini

Tabel 10 Hasil Analisis Persentase tentang kedisiplinan dan perasaan suka menolong pada Pegawai Tata Usaha

Item	n	N	Persentase	Kategori
22	37	48	77	Sedang
22	36	48	75	Sedang
24	39	48	81	Tinggi
JUMLAH	77	96	86	Sedang

Sumber : Diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 10, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa untuk item nomor 22 tergolong "sedang" yaitu 77%, item nomor 23 tergolong "Sedang" yaitu 75%, dan item nomor 24 tergolong "tinggi" yaitu 81%

Secara keseluruhan kedisiplinan dan suka menolong dari pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar tergolong "sedang" yaitu 78%

c. Bertanggung jawab dan suka menyelesaikan tugas – tugas

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 12 item angket diperoleh skor / nilai ideal sebesar 48 (12x4) diperoleh skor/nilai ideal sebanyak 96. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini

Tabel 11 hasil analisis persentase tentang perasaan bertanggung jawab dan suka menyelesaikan tugas – tugas pada Pegawai tata usaha

Item	n	N	Persentase	Kategori
25	35	48	73	Sedang
26	35	48	73	Sedang
JUMLAH	70	96	73	Sedang

Sumber : Diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 11 di atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konvers. (kategori), maka terbukti bahwa untuk item nomor 25 tergolong "sedang" yaitu 73 % item nomor 26 tergolong "sedang" yaitu 73%

Secara keseluruhan perasaan bertanggung jawab dan suka menyelesaikan tugas – tugas bagi pegawai tata usaha pada SMP Negeri 21 Makassar tergolong "sedang" yaitu 78 %

d. Bersedia untuk mengembangkan kemampuan kerja

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 12 item angket diperoleh skor/nilai ideal sebesar 48 (12X4) untuk setiap item diperoleh skor/nilai ideal sebanyak 96 (2x12x4) untuk jelasnya dapat di lihat pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12 Hasil Analisis Persentase tentang kesediaan pegawai tata usaha untuk mengembangkan kemampuan kerja.

Item	n	N	Persentase	Kategori
27	35	48	73	Sedang
28	36	48	75	Sedang
JUMLAH	71	96	74	Sedang

Sumber : diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 12 diatas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa untuk item nomor 27 tergolong "sedang" yaitu 73 %, dan item nomor 28 tergolong "sedang" yaitu 75%

Secara keseluruhan kesediaan pegawai tata usaha dinas Pendidikan Kota Makassar untuk mengembangkan kerjanya tergolong "Sedang" yaitu 74 %

e. Mampu menjadi nama baik keluarga

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 12 item angket diperoleh skor/nilai ideal sebesar 48 (12x4) untuk setiap item pertanyaan, dan untuk secara keseluruhan diperoleh skor/nilai ideal sebanyak (1X12X4). Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 13 berikut :

Tabel 13 Hasil Analisis Persentase tentang kemampuan Pegawai Tata Usaha

Item	n	N	Persentase	Kategori
29	37	48	47	Sedang
JUMLAH	37	48	47	Sedang

Sumber : diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 13 di atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa untuk item nomor 29 tergolong “sedang” yaitu 77 %

f. Beritikad baik untuk mengemukakan saran dan ide

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 12 item angket diperoleh skor / nilai ideal sebesar 48 (12x4) untuk setiap item/pertanyaan, dan untuk secara keseluruhan diperoleh skor/nilai ideal sebanyak 96 (2x12x4). Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 14 berikut ini :

Tabel 14 Hasil analisis Persentase tentang itikad baik pegawai tata usaha dalam mengemukakan saran dan ide

Item	n	N	Persentase	Kategori
30	40	48	83	Tinggi
31	36	48	75	Sedang
JUMLAH	76	96	79	Sedang

Sumber : diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 14 di atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa untuk item nomor 30 tergolong “tinggi” yaitu 83 %, item nomor 31 tergolong “sedang yaitu 75 %

Secara keseluruhan tentang itikad baik dari pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar tergolong “sedang” yaitu 79 %

g. Mewujudkan prestasi atau hasil yang memuaskan

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 12 item angket diperoleh skor/nilai ideal sebesar 48 (12x4) untuk setiap item/pertanyaan, dan untuk secara keseluruhan diperoleh skor/nilai ideal sebanyak 48 (1x12x4). Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 15 berikut ini :

Tabel 15 Hasil Analisis Persentase tentang perwujudan prestasi atau hasil yang memuaskan Pegawai Tata Usaha

Item	n	N	Persentase	Kategori
32	41	48	85	Tinggi
JUMLAH	41	48	85	Tinggi

Sumber : Diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 15 diatas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori) terbukti bahwa untuk item nomor 32 tergolong “tinggi” yaitu 85 %.

h. Semangat kerja pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar

Dari 12 responden yang memberikan jawaban terhadap 12 item angket diperoleh skor/nilai ideal sebesar 576 (4x12x12). Untuk jelasnya dapat dilihat pada 16 berikut ini:

Tabel 16 Hasil analisis persentase tentang semangat kerja Pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar

Item	n	N	Persentase	Kategori
a	40	40	83	Tinggi
b	112	144	78	Sedag
c	70	96	74	Sedang
d	71	96	77	Sedang
e	37	48	77	Sedang
f	76	96	79	Sedang
g	41	48	85	Sedang
JUMLAH	77	96	86	Tinggi

Sumber : Diolah dari data hasil penelitian

Berdasarkan tabel 16 di atas, apabila dikonsultasikan dengan pedoman konversi (kategori), maka terbukti bahwa semangat kerja Pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar tergolong "sedang" yaitu 78 %.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian mengisyartkan bahwa Dinas Pendidikan Kota Makassar indikasi semangat kerja turun/rendah

Oleh karena itu , pegawai tata usaha juga diharapkan untuk lebih meningkatkan semangat kerja yang dimiliki atau ditunjukkan selama ini, karena hasil penelitian mewujudkan semangat kerja pegawai tata usaha termaksud dalam kategori “sedang” dengan persentase 76 % yang berada dalam rentang nilai sesuai dengan pedoman konversi (kategori) yaitu 65 % - 79 %.

Pada akhirnya peranan yang semakin ditingkatkan pada satu sisi dapat lebih menolong peningkatan semangat kerja pegawai tata usaha, dan disisi lain tata usaha juga berusaha untuk lebih meningkatkan semangat kerja yang dimiliki atau ditunjukkan selama ini tentu akan menghasilkan kerja – kerja produktif guna kelancaran kegiatan pendidikan yang kesemuanya bermuara pada satu tujuan yakni peningkatan mutu pendidikan itu sendiri pentingnya masih perlu untuk ditingkatkan, sehingga pegawai tata usaha dapat melakukan tugas dan fungsinya secara produktif. Kita maklumi bahwa tata usaha memegang peranan penting dan potensial sebagai tenaga bantu guna menunjang kelancaran proses belajar mengajar yang merupakan tugas pokok guru, maupun

Sebagai tempat bagi memperoleh data dan informasi yang bermanfaat untuk dijadikan dasar dalam bertindak dan merumuskan berbagai kebijaksanaan untuk pengembangan sekolah yang berda di bawah kendalinya.

Perlunya meningkatkan penting yang dilemban selama ini, terlihat dari data hasil penelitian yang mewujudkan bahwa pentingnya termaksud dalam kategori “sedang” dengan persentase 79% yan berada pada rentang nilai sesuai dengan pedoman konversi (kategori) yaitu 65 % – 79 %

Namun demikian , kondisi seperti ini menurut hemat kami bukanlah semata – mata menjadi tanggung jawab, akan tetapi juga merupakan tugas dan tanggung jawab dari pegawai tata usaha sendiri yang akan melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan amanah yang dilemban, sekaligus merupakan komponen dari suatu system yang diharapkan bekerja sesuai dengan ketentuan yang digariskan, karena hasil penelitian juga mewujudkan semangat kerja yang dimiliki pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Makassar yang hasil pengelolaannya dan analisis datanya telah diuraikan pada tabel terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pentingnya dalam meningkatkan semangat kerja pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar masih lemah karena baru mencapai kategori “sedang”. Aspek – aspek yang dianggap lemah adalah penciptaan suasana santai dengan kategori rendah, peningkatan loyalitas dan perlibata bawahan untuk pengembalian keputusan dengan kategori sedang. Sedangkan aspek – aspek yang dianggap sudah baik dan peranan ini adalah perhatian akan kebutuhan rohani, perhatian akan harga diri, pemberian kesempatan untuk maju dan fasilitas yang menyenangkan, semua itu mencapai kategori tinggi.
2. Semangat kerja pada Dinas Pendidikan Kota Makassar masih rendah karena baru mencapai kategori “sedang”. Aspek – asepk yang dianggap rendah adalah disiplin dan suka menolong, bertanggung jawab, dan suka menyelesaikan tugas – tugas, bersedia untuk mengembangkan kemampuan kerja, mampu menjaga nama baik korps, bertikad baik untuk mengemukakan saran, ide untuk kemajuan organisasi, yang semuanya mencapai kategori sedang. Sedangkan aspek – aspek yang dianggap sudah tinggi (baik) dari semangat kerja pegawai tata usaha ini adalah bekerja dengan sungguh – sungguh, dan mewujudkan prestasi atau hasil yang memuaskan, semua ini mencapai kategori tinggi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan terhadap hasil analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini dikemukakan beberapa saran-saran sebagai tindak lanjut dari kesimpulan yang telah diajukan sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Dinas Pendidikan Kota Makassar untuk lebih meningkatkan perannya sebagai Pimpinan terutama kepada berbagai hal yang dalam penelitian ini diketahui termasuk kategori sangat rendah dan kategori sedang. Demikian pula haknya terhadap berbagai hal yang termasuk kategori tinggi agar supaya dipertahankan dan kalau perlu ditingkatkan lagi sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.
2. Kepada pegawai tata usaha Dinas Pendidikan Kota Makassar sebagai pelaksana utama kegiatan ketatausahaan dapat lebih meningkatkan semangat kerjanya sehingga pentingnya potensial yang dilemban dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, Dudung. 1999. Beberapa Kesalahan Persepsi Dalam Penilaian Prestasi Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. **Jurnal Perspektif** Volume 4 No.3, September 1999.

Arikunto, S. 1996. **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Binarupa Aksara.

Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat. 1992. **Pedoman Administrasi Kepegawaian**. Jakarta: BPN

Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat. 1995. **Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian dan Diklat**. Jakarta: BPN.

Bowen, K. dan M. Starr. 1982. **Basic Statistic For Bussiness And Economics**. Japan: McGraw-Hill Inc.

Budiantono, Bambang. 2004. Pengaruh Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja PNS Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kota Probolinggo.

Jurnal Eksekutif Vol 1 No.3, Desember 2004

Djarwanto, P. Drs. dan Pangestu Subagyo. 1998. **Statistik Induktif**. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE

Flippo. Edwin B. 1993. **Manajemen Personalialia, Terjemahan Individu and Group Behavior Inn Oleh Moch Masud Jilid 1 dan 2**. Jakarta: Erlangga

Gujarati, Damodar dan Sumarno Zain (alih Bahasa). 1991.

Ekonometrika Dasar. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.



LAMPIRAN



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENDIDIKAN

Jl. Letjen Hertasning No. 8 Telp. (0411) 868073 Faks. 869256 Makassar 90222
Website: http://www.dikbud_makassar.info : e-mail: dikbud.makassar@yahoo.com

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 070/0102/DP/IX/2017

: Surat Kepala Kantor Badan Kesatuan Bangsa Kota Makassar
Nomor : 070/4597-II/BPKB/IX/2017 Tanggal 25 September 2017
Maka Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar :

MEN G I Z I N K A N

Nama : IRWANTO ANWAR
NIM / Jurusan : 105720430813 / Ekonomi Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Komp Skarda N No 2 Makassar

: Mengadakan *Penelitian di Dinas Pendidikan Kota Makassar* dalam rangka *Penyusunan Skripsi di Universitas Muhammadiyah Makassar* dengan judul penelitian:

**"ANALISIS FAKTOR – FAKTOR PELATIHAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR"**

Demikian izin penelitian ini di berikan untuk di gunakan sebagaimana mestinya

Dikeluarkan di : Makassar
Pada Tanggal : 25 September 2017

An. KEPALA DINAS
Sekretaris
ub
KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN

A. SITI DJUMHARIJAH, SE

Pangkat : Penata Tk. I
N I P : 19700109 199403 2 004

Daftar Pertanyaan Responden

Dengan Hormat,

Dengan kuesioner ini saya memohon kesediaan dan kerelaan Bp/Ibu meluangkan waktu untuk memberi jawaban pertanyaan yang saya susun ini untuk memperoleh data yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi yang berjudul :

“ANALISIS FAKTOR – FAKTOR PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR”

Skripsi ini saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan Strata I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar. Sedangkan pertanyaan yang akan Bapak/Ibu jawab, akan sangat penting dan membantu dalam penulisan skripsi saya. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Irwantono Anwar

Identitas Responden

Petunjuk pengisian : Berilah tanda check (√) pada tempat yang telah disediakan .

Nama :(boleh tidak

diisi) Jenis Kelamin : () Laki-laki

() Wanita

Umur : () s/d 20 tahun

() 21 - 30
tahun

() 31 - 40
tahun

() 41 tahun ke
atas

Sub Bagian / Seksi : () Sub Bagian TU () Seksi HAT

() Seksi PPT () Seksi P &

PT () Seksi PGT

Pendidikan : () SLTP () D

IV () SLTA () S1

() Akademi () S2

DAFTAR KUESIONER

Petunjuk pengisian : dengan memberikan tanda silang (x) pada jawaban yang telah disediakan.

A. Kemampuan Pengajar (X1)

1. Bagaimanakah kemampuan yang dimiliki oleh pengajar sebagai fasilitator yang baik dalam pelaksanaan suatu pendidikan dan pelatihan (Diklat)?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu
2. Bagaimanakah kemampuan pengajar dalam menggali potensi yang dimiliki oleh peserta Diklat?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu
3. Bagaimanakah kemampuan pengajar dalam mendidik, membimbing dan memberi petunjuk kepada peserta Diklat?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu

B. Materi Pendidikan dan Pelatihan atau Diklat (X2)

1. Apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan instansi?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai

2. Apakah materi yang diberikan mudah dipahami oleh peserta Diklat?
 - a. Sangat mudah dipahami
 - b. Mudah dipahami
 - c. Cukup mudah dipahami
 - d. Kurang mudah dipahami
 - e. Tidak mudah dipahami

C. Metode Diklat (X3)

1. Apakah metode Diklat yang digunakan memberikan kesempatan kepada peserta untuk berpartisipasi secara aktif?
 - a. Sangat memberi kesempatan
 - b. Memberi kesempatan
 - c. Cukup memberi kesempatan
 - d. Kurang memberi kesempatan
 - e. Tidak memberi kesempatan
2. Apakah metode Diklat yang digunakan menyediakan kesempatan kepada peserta untuk berpraktek?
 - a. Sangat memberi kesempatan
 - b. Memberi kesempatan
 - c. Cukup memberi kesempatan
 - d. Kurang memberi kesempatan
 - e. Tidak memberi kesempatan
3. Apakah metode yang digunakan terstruktur dari tugas yang sederhana sampai dengan tugas yang kompleks?
 - a. Sangat terstruktur b. Terstruktur
 - c. Cukup terstruktur
 - d. Kurang terstruktur e. Tidak terstruktur

D. Sarana Diklat (X4)

1. Bagaimanakah kondisi alat-alat pelatihan yang tersedia pada saat Diklat dilaksanakan?
 - a. Sangat memadai
 - b. Memadai
 - c. Cukup memadai
 - d. Kurang memadai
 - e. Tidak memadai

2. Bagaimanakah kondisi kebersihan di tempat pelaksanaan Diklat?
 - a. Sangat bersih
 - b. Bersih
 - c. Cukup bersih
 - d. Kurang bersih
 - e. Tidak bersih
3. Bagaimanakah kondisi sirkulasi udara di tempat pelaksanaan Diklat?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik
4. Bagaimana kondisi kebisingan di tempat pelaksanaan Diklat?
 - a. Sangat bising
 - b. Bising
 - c. Cukup bising
 - d. Kurang bising
 - e. Tidak bising

E. Komitmen Manajemen (X5)

1. Bagaimanakah tanggung jawab manajemen atau instansi dalam penyampaian kebijakan-kebijakan umum?
 - a. Sangat bertanggung jawab
 - b. Bertanggung jawab
 - c. Cukup bertanggung jawab
 - d. Kurang bertanggung jawab
 - e. Tidak bertanggung jawab
2. Bagaimanakah tanggung jawab manajemen atau instansi dalam penyampaian prosedur Diklat?
 - a. Sangat bertanggung jawab
 - b. Bertanggung jawab
 - c. Cukup bertanggung jawab
 - d. Kurang bertanggung jawab
 - e. Tidak bertanggung jawab

F. Prestasi Kerja (Y)

1. Bagaimanakah kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja yang ditetapkan oleh instansi?
 - a. Sangat patuh
 - b. Patuh
 - c. Cukup patuh
 - d. Kurang patuh
 - e. Tidak patuh
2. Bagaimanakah waktu yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instansi?
 - a. Sangat tepat waktu
 - b. Tepat waktu
 - c. Cukup tepat waktu
 - d. Kurang tepat waktu
 - e. Tidak tepat waktu
3. Bagaimana tingkat kesalahan pegawai dalam melaksanakan tugasnya?
 - a. Sering melakukan kesalahan
 - b. Kadang melakukan kesalahan
 - c. Pernah melakukan kesalahan
 - d. Jarang melakukan kesalahan
 - e. Tidak pernah melakukan kesalahan
4. Bagaimanakah hubungan kerja sama pegawai dengan pegawai lainnya dalam melaksanakan tugas?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik



No Res	Kemampuan Mengajar			X1	Materi Diklat		X2	Metode Diklat			X3
	KP 1	KP 2	KP 3		TKP	MAT1		MAT2	TMAT	MET1	
1	3	3	3	9	4	3	7	4	4	4	12
2	4	4	4	12	4	4	8	3	3	3	9
3	2	3	4	9	2	4	6	2	2	2	6
4	5	4	5	14	4	5	9	4	3	3	10
5	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12
6	3	3	3	9	2	3	5	3	3	3	9
7	4	5	4	13	5	4	9	3	4	3	10
8	3	3	3	9	3	3	6	3	2	3	8
9	4	4	4	12	4	4	8	3	3	4	10
10	4	4	4	12	4	2	6	4	3	3	10
11	4	4	3	11	4	3	7	4	3	4	11
12	3	3	3	9	5	4	9	4	5	5	14
13	5	5	5	15	5	5	10	3	3	3	9
14	4	5	4	13	5	4	9	4	4	4	12
15	5	4	4	13	4	4	8	4	4	4	12
16	5	5	5	15	5	5	10	3	3	4	10
17	4	4	4	12	4	3	7	4	4	4	12
18	5	5	4	14	5	5	10	3	3	3	9
19	4	4	5	13	5	4	9	4	4	4	12
20	4	4	4	12	4	4	8	3	4	4	11
21	4	3	3	10	3	3	6	4	3	3	10
22	4	4	3	11	4	4	8	4	4	4	12
23	3	2	3	8	3	3	6	3	3	4	10
24	3	3	3	9	3	3	6	3	2	3	8
25	4	4	4	12	3	3	6	3	3	3	9
26	5	5	4	14	4	5	9	3	4	4	11
27	3	3	4	10	3	3	6	3	3	4	10
28	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9
29	5	4	5	14	4	5	9	4	3	3	10
30	4	3	4	11	4	4	8	3	4	4	11
31	4	4	3	11	3	4	7	4	4	4	12
32	3	3	3	9	2	3	5	4	4	4	12
33	4	3	3	10	3	3	6	5	4	4	13
34	4	4	4	12	3	3	6	3	3	3	9
35	4	4	3	11	4	4	8	3	4	4	11
36	4	4	4	12	3	4	7	3	4	3	10
37	4	3	3	10	4	3	7	3	4	4	11
38	5	4	4	13	4	5	9	4	3	3	10
39	4	4	4	12	5	4	9	5	4	4	13
40	5	5	5	15	5	5	10	3	3	3	9
41	4	4	4	12	4	4	8	3	4	4	11
42	3	3	3	9	4	3	7	3	3	4	10
43	4	4	4	12	4	4	8	3	4	4	11
44	4	4	4	12	4	3	7	4	4	3	11

No	Sarana Diklat				X4	Komitmen Manajemen		X5	Prestasi Kerja				Y
	SD 1	SD 2	SD 3	SD 4		TSD	KM 1		KM 2	TKM	PK 1	PK 2	
1	4	4	4	5	17	4	4	8	4	3	3	4	14
2	4	4	4	5	17	4	4	8	4	3	2	4	13
3	2	3	3	5	13	3	4	7	2	2	1	3	8
4	4	4	3	5	16	4	4	8	4	4	3	4	15
5	4	4	4	5	17	4	4	8	4	3	3	4	14
6	3	3	4	5	15	3	3	6	3	3	2	2	10
7	3	4	4	5	16	4	5	9	4	3	4	4	15
8	3	3	3	4	13	3	3	6	3	2	2	3	10
9	3	3	3	3	12	4	4	8	3	4	3	3	13
10	2	3	4	5	14	4	3	7	3	3	3	4	13
11	3	3	3	5	14	3	3	6	3	3	3	3	12
12	3	3	5	5	16	3	3	7	4	3	4	3	14
13	4	4	4	5	17	5	5	10	5	4	4	5	18
14	4	4	4	5	17	5	4	9	4	4	5	4	17
15	4	4	4	5	17	4	4	8	4	4	3	4	15
16	4	5	5	5	19	5	5	10	5	4	4	5	18
17	4	4	4	5	17	4	4	8	4	4	2	4	14
18	4	5	4	5	18	5	5	10	5	4	4	5	18
19	4	4	4	5	17	5	4	9	5	3	3	5	16
20	4	4	4	4	16	4	4	8	4	3	2	4	13
21	4	3	4	5	16	3	3	6	3	3	2	3	11
22	3	3	3	3	12	3	4	7	3	3	3	4	13
23	3	3	3	2	11	3	2	5	2	2	2	3	9
24	3	3	3	3	12	3	3	6	2	2	3	2	9
25	3	3	3	3	12	3	3	6	2	2	3	3	10
26	4	4	4	5	17	3	3	6	5	4	4	4	17
27	4	3	4	4	15	3	4	7	3	4	3	4	14
28	4	3	4	4	15	3	3	6	3	3	3	3	12
29	4	3	3	3	13	5	4	9	5	4	3	4	16
30	4	3	3	3	13	4	4	8	4	4	3	4	15
31	4	3	3	5	15	3	4	7	3	4	3	3	13
32	4	3	4	2	13	3	4	7	3	2	3	3	11
33	3	3	3	5	14	3	3	6	2	3	3	3	11
34	4	3	4	4	15	4	3	7	3	3	4	3	13
35	3	4	4	2	13	4	3	7	3	3	2	4	12
36	3	3	3	4	13	3	3	6	3	2	2	3	10
37	2	2	2	3	9	3	3	6	2	3	2	2	9
38	3	3	3	4	13	5	4	9	4	5	4	4	17