

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (Persero)
CABANG BULUKUMBA**

SKRIPSI

**OLEH
MAYLIA KARTIKA PUTRI
10572 04303 13**



**MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN LISTRIK
NEGARA (Persero) CABANG BULUKUMBA

MAYLIA KARTIKA PUTRI
105720430313

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajmen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Cabang Bulukumba
Nama : Maylia Kartika Putri
Nim : 10572 04303 13
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

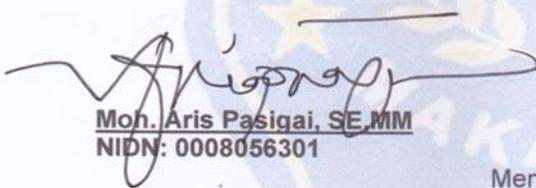
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan tim penguji skripsi strata satu (S1) pada hari Sabtu 03 Februari 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 05 Februari 2018

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, SE,MM
NIDN: 0008056301

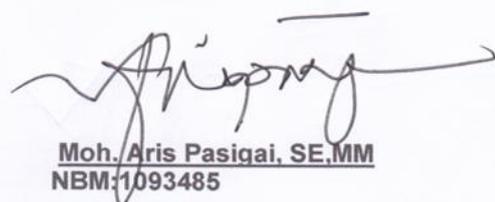

Samsul Rizal, SE.,MM
NIDN: 0907028401

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua
Jurusan Manajemen

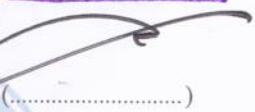
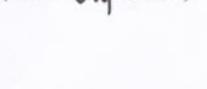

Ismail Rasulong, SE, MM
NBM: 903078


Moh. Aris Pasigai, SE,MM
NBM:1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0001 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 3 Februari 2018 M/17 Jumadil Awal 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Jumadil Awal 1439 H.
05 Februari 2018 M

Panitia Ujian :
Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, MM. 
2. Samsul Rizal, SE, MM. 
3. Drs.H. M. Hamzah limpo, MS. 
4. Muchriana Muchran, SE,M.Si.Ak. 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, SE, MM.
NBM : 903 078

MOTTO

Kadang masalah adalah sahabat terbaik , mereka membuatku jadi lebih kuat, karena masalah akan selalu membuatku bangkit dengan semangat baru karena saya percaya setiap masalah yang dihadapi pasti ada jalan keluarnya, selama ada keyakinan semua akan menjadi mungkin...
Fighting...!!!

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada:
Kedua Orangtuaku yang Tercinta & Tersayang..
Adikku Yulia Atmasari

Teman-temanku:
Manajmen 5-13

ABSTRAK

MAYLIA KARTIKA PUTRI, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba . Skripsi ini dibimbing oleh pembimbing 1 yaitu Moh.Aris Pasigai dan pembimbing 2 yaitu samsul Rizal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Listrik Negara Cabang Bulukumba. Dalam Penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data melalui media kuisioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 orang dan sampel 30 orang dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan untuk menganalisis data digunakan analisis regresi linear berganda Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Pendidikan (X1) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b) yakni $0,818 < 0,05$, hasil uji hipotesis atau uji T menunjukkan nilai sig $0,006 < 0,05$, berpengaruh terhadap kinerja (Y) dan variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) Dari hasil penelitian diketahui bahwa koefisien regresi (b) yakni $0,046 < 0,05$ tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Kantor PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba $Y = 3,805 + 0,818 X1 + 0,046 X2$.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan puji dan syukurkehadirat Allah swt, yang telah melimpahkan Rahmat petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian sampai kepada penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba. Pertama-tama, penghargaan dan ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku tercinta yang penuh kasih sayang dan pengorbanan membimbing dan mendoakan anak-anaknya. Demikian pula, kepada saudara-saudaraku serta keluarga yang tak hentinya memberikan motivasi dan selalu menemani penulis dalam berbagai hal.

Pada kesempatan ini juga, dengan penuh rasa hormat dihanturkan terima kasih kepada pembimbing I **Moh. Aris Pasigai, SE, MM** dan pembimbing II **Samsul Rizal, SE.,MM.** yang dengan tulus ikhlas telah meluangkan waktunya dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan dorongan kepada penulis mulai penyusunan rencana penelitian sampai penyelesaian skripsi ini.

Tak lupa pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim SE, MM. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar .
2. Bapak Ismail Rasulong SE, MM. Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Moh. Aris Pasigai, SE, MM. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah banyak membekali ilmu pengetahuan dan berbagai pengalaman kepada penulis.
5. Kepada Bapak Rhamadani Wibisono selaku manajer PT.Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di PT.Perusahaan Listrik Negara.
6. Sahabat-Sahabat ku Diana , Reka Ruslang, Lisa Arsalina, , dan semua teman seperjuanganku khususnya di Manajemen 5.13 yang selalu memberikan masukan positif kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi
7. Keluarga tercinta yang selalu memberikan support dan do'a terhadap penulis sehingga dapat menempuh setiap proses sampai pada skripsi selesai.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan yang tidak sempat disebutkan satu persatu semoga menjadi ibadah dan mendapat imbalan dari-Nya.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan sumbangan berupa saran dan kritik yang bersifat membangun, karena penulis menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat kepada kita semua, dan kita tetap dalam lindungan Allah swt. Amin.

BillahiFiiSabililhaq, FastabiqulKhairat

WassalamuAlaikum Wr.Wb.

Makassar, 3 Februari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Pendidikan dan Pelatihan.....	6
B. Pegawai	18
C. Kinerja.....	19
D. Penilaian Kinerja	24
E. Penelitian Terdahulu	29
F. Kerangka Pikir.....	30
G. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
B. Metode Pengumpulan Data.....	32

C. Jenis dan Sumber Data	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Metode Analisis Data	35
F. Definisi Operasional Variabel	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
a. Sejarah Singkat PT.PerusahaanListrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba	37
b. Visi dan Misi	39
c. Struktur Organisasi.....	41
d. Peran dan Fungsi	42
B. Hasil Penelitian.....	44
1. Analisis Deskriptif.....	45
a. Karakteristik Responden	45
2. Analisis Inferensial	46
a. Uji Validitas	46
b. Uji Realibilitas.....	47
3. Analisis Regresi Linear Berganda	48
a. Uji t (secaraparsial)	50
b. Uji f	51
c. Koefisien Determinasi (Adjusted)	52
d. Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik reponden berdasarkan usia	46
Tabel 4.3 Uji Validitas	47
Tabel 4.4 Uji Realiabelitas	48
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	49

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1 Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada setiap perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jadi bagaimana pun matangnya perencanaan yang telah dibuat atau pengoperasian peralatan yang canggih sekalipun tidak akan menjadi sangat penting dan tinggi apabila para pekerjanya tidak mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Apalagi pada kondisi persaingan global seperti sekarang ini. PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba merupakan salah satu perusahaan jasa atau instansi memberikan jasanya seoptimal mungkin kepada masyarakat di bidang pelayanan Listrik. PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba bertujuan memberikan kepuasan kepada masyarakat melalui bidang pelayanan yang berkaitan dengan pasokan Listrik.

Oleh karena itu, dalam mewujudkan pelayanan terbaik kepada masyarakat terlebih dahulu pegawai atau tenaga kerja memiliki keahlian dibidangnya masing-masing. Tidak hanya itu sumber daya manusia yang berkualitas juga didukung dengan pendidikan yang bagus pula.

Dengan tujuan tersebut, PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba diuntut lebih intensif dalam mengelola sumber dayanya, karena manusia merupakan faktor terpenting atau dengan kata lain banyak sumber daya lain yang tidak begitu kuat di bandingkan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Orang atau dalam hal ini adalah karyawan merupakan faktor terpenting di balik kesuksesan, karena gagasan barunya, keterampilan menyelesaikan masalah ataupun menangkap peluang dan ketepatannya dalam mengambil keputusan. manusia akan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin apabila terpenuhi kebutuhannya baik yang bersifat materi maupun non materi. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan perhatian terhadap aspek-aspek kritis dari daya manusia yang merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan yang selanjutnya juga dapat mempengaruhi kinerja PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba tersebut.

Berhasil tidaknya PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba dalam mempertahankan loyalitasnya kepada masyarakat dimulai dari usaha-usaha manusia yang terlibat di dalamnya, untuk mengoptimalkan dan mengefektifkan sumber daya yang ada secara optimal.

Oleh sebab itu, PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba, hendaknya meningkatkan koordinasi setiap aktivitas operasional dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki dengan baik dan terlatih yaitu melalui adanya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diadakan baik di lingkungan PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang

Bulukumba sendiri maupun diluar Lingkungan PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba.

Diharapkan agar nantinya sumber daya yang dimilikinya dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dan dapat memecahkan permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi dimasa yang akan datang.

Kesadaran pihak manajemen PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba akan pentingnya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan itu dapat memperkecil tingkat kesalahan, pekerjaan cepat selesai ,serta karyawan dapat mengikuti adanya perubahan-perubahan teknologi canggih di dunia kelistrikan. Menurut Nitisemito(2000) menyatakan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi di pengaruhi oleh tingkat pendidikan dan skill yang dimiliki setiap pegawai.

Untuk itu pihak PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba harus mengetahui faktor apa saja yang dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan dan dapat terus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Sebagai langkah awal yang harus di ambil dengan membina pengalaman kerja karyawan secara optimal,setelah itu agar mudah dalam memahami dalam opsional kerja maka diperlukan suatu program diklat kerja bagi karyawan , sehingga karyawan akan bekerja dengan efektif, efisien,dan produktif yang dapat mendorong meningkatnya kinerja PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba.

Berdasarkan uraian latar belakang,makan penulis tertarik melakukan penelitian dengan Judul ***“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap***

Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. perusahaan listrik negara (Persero) cabang bulukumba ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. perusahaan listrik negara (Persero) cabang bulukumba ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin di capai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT perusahaan listrik negara (Persero) cabang bulukumba?
2. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT perusahaan listrik negara (Persero) cabang bulukumba?

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya pendidikan dan pelatihan dan peningkatan kinerja.
2. Untuk digunakan sebagai sumber informasi dan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

3. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa , terutama dalam memperbaiki cara berfikir dalam menganalisis dalam memecahkan masalah dalam metode ilmiah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pendidikan dan Pelatihan

1. Pendidikan

Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Faustino Cardoso Gomes, dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2003 : 1), sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam perusahaan atau organisasi dapat dikelompokkan atas dua macam yaitu: sumber daya manusia dan sumber daya non manusia.

Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis (Samsuddin, 2006 : 110). Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Pembelajaran mengandung pemahaman secara implisit, dan melalui pemahaman , karyawan dimungkinkan untuk menjadi

seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan(2010:120) pendidikan menyatakan bahwa “pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai.

Widi Lestari (2011) menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan sikap, dan bentuk tingkah lakunya baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

Pengertian pendidikan menurut **UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi**, adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.

A. Peran pendidikan menurut Sedarmayanti (2009 : 33) adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. Proses pendidikan jika dilihat dari pendekatan sistem terdiri dari masukan (sarana pendidikan) dan keluaran (perubahan perilaku), serta faktor yang mempengaruhi proses pendidikan yang pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Perangkat lunak (*software*), yang mencakup antara lain kurikulum, organisasi pendidikan, peraturan, metode belajar, dan lainnya

2. Perangkat keras (*Hardware*). , yaitu fasilitas yang mencakup gedung, perpustakaan, alat bantu peraga, dan sebagainya.

Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan juga merupakan proses yang terus menerus dan senantiasa berkembang , dengan dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber.

- B. Tujuan pendidikan yang ingin dicapai perusahaan adalah:
 - a. Karyawan tersebut dapat memperdalam teori pemecahan kasus
 - b. Karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat
 - c. Karyawan diharapkan dapat mengambil kebijakan secara tepat
 - d. Keputusan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan dapat dikaji ulang
 - e. Koordinasi diharapkan akan semakin baik antar departemen yang ada dalam perusahaan.
- C. Komponen- komponen pelatihan dan pendidikan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007 : 44) terdiri dari:
 1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pendidikan harus jelas dan dapat diukur
 2. Para pelatih (*trainer*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
 3. Materi pelatihan dan pendidikan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
 4. Metode pelatihan dan pendidikan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta.
 5. Peserta pelatihan dan pendidikan (*trainer*) harus memenuhi persyaratan yang diperlukan.

Abdurahman Al-Bani mendefinisikan pendidikan (*tarbiyah*) adalah pengembangan seluruh potensi anak didik secara bertahap menurut ajaran Islam (Ahmad Tafsir, 2001: 29). Dalam *Dictionary of Education* dinyatakan bahwa pendidikan adalah:

- a. Proses seorang mengembangkan kemampuan, sikap dan tingkah laku lainnya di dalam masyarakat tempat mereka hidup.
- b. Proses sosial yang terjadi pada orang yang dihadapkan pada pengaruh lingkungannya yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang di sekolah), sehingga mereka dapat memperoleh perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum. Dengan kata lain, perubahan-perubahan yang sifatnya permanen dalam tingkah laku, pikiran dan sikapnya (Nanang Fattah, 2003: 4).

2. Pelatihan

Ambar T.Sulistiyani dan Rosidah,(2007), mengemukakan Latihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi . latihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia, organisasi dan harapan performance tertentu . pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan tentang ke karyawanan, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai kinerja tertentu.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil

dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007: 72). Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memerlukan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

1. Supaya efektif, pelatihannya biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana, dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.
2. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

- A. Tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan adalah (Nasution, 1994 : 73) :
 - a. Memperbaiki moral kerja karyawan
 - b. Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik

- c. Karyawan diharapkan dapat memelihara / merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik.
- d. Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku
- e. Karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati-hati.
- f. Pengawasan yang tidak perlu dapat dikurangi dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri.

B. Manfaat Pelatihan

- a. Meningkatkan kemandirian

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

- b. Meningkatkan motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal itu disebabkan oleh dua hal, yaitu, pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik; kedua, pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa di hargai oleh organisasi.

c. Menumbuhkan rasa memiliki

Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.

d. Mengurangi keluarnya karyawan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan.pada akhirnya ,karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan dan organisasinya akan merasa puas ,sehingga mereka tidak berfikir untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

e. Meningkatkan laba perusahaan

Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang dan atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal .pelanggan yang setia atau loyal akan melakukan pembelian kembali, dan bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengomsumsi atau menggunakan barang atau jasa seperti

mereka. Dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat.

C. Metode Pelatihan

Metode pelatihan dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. *In – House atau on-site training*, berupa pelatihan ditempat kerja, seminar atau loka karya, intruksi lewat media (video,tap recorder, dan ssatelit), dan instruksi yang berbasis komputer.
- b. *External atau outside training*, terdiri dari kursus, seminar, dan loka karya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.

D. Tahapan- Tahapan Pelatihan dan Pendidikan

Bernardin dan Russell (dalam sulistiyani dan Rosidah,2007: 178-179) mengemukakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yaitu:

1. Penilaian kebutuhan (*need assessment*)

Tujuan penilaian kebutuhan pelatihan adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan .penilaian kebutuhan merupakan proses penentuan kebutuhan pelatihan yang dilakukan secara sistematis dan objektif dengan melakukan tiga tipe analisis yaitu :

- a. Analisis Organisasi nasional, yaitu mencoba menjawab permasalahan mengenai penekanan pelatihan yang seharusnya dilakukan dan faktor-faktor yang seharusnya dilakukan dan faktor yang memengaruhi.

- b. Analisis Kekaryawanan , yaitu mencoba memecahkan permasalahan mengenai apa yang seharusnya dipelajari dalam pelatihan sehingga para peserta pelatihan dapat menjalankan tugasnya dengan memuaskan.
- c. Analisis Individu, yaitu berusaha menjawab permasalahan-permasalahan mengenai siapa yang membutuhkan pelatihan dalam perusahaan dan tipe-tipe khusus pelatihan yang dibutuhkan.

2. Pengembangan program Pelatihan

Tujuannya adalah untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuanpelatihan. Metode pelatihan diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu:

- a. *Informational methods*, yaitu metode yang menggunakan pendekatan satu arah , dimana informasi disampaikan kepada peserta pelatihan oleh para pelatih. Metode ini cocok untuk megajarkan materi faktual, keterampilan, dan sikap.
- b. *Experimental methods*, yaitu metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, lebih dinamis baik dengan instruktur maupun sesama peserta dan langsung menggunakan alat-alat yang tersedia. Metode ini digunakan untuk mengajarkan kemampuan kognitif dan fisik serta kecakapan.

3. Evaluasi Program Pelatihan (*evaluation*)

Tujuannya adalah untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani , secara efektif mampu

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektifitas pelatihan dapat dievaluasi dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Reaksi, seberapa jauh perilaku karyawan berubah karna pelatihan
- b. Belajar (learning) , seberapa jauh para peserta mempelajari fakta-fakta , prinsip-prinsip dan pendekatan-pendekatan dalam sebuah latihan.
- c. Hasil-hasil, apakah ada kenaikan produktivitas atau penurunan yang telah dicapai.
- d. Hasil-hasil, seberapa jauh perilaku karyawan pelaku karna pelatihan
- e. Efektivitas biaya, untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan untuk program pelatihan dan apakah besarnya biaya pelatihan sebanding dengan tujuan program pelatihan.

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hasibuan (2005) Faktor-Faktor yang memepengaruhi pendidikan dan pelatihan yaitu:

1. Peserta

Peserta Pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasar, pengalaman kerjanya, usianyadan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, presepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2. Pelatih / Instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat akibatnya sasaran yang di inginkan tidak tercapai. Misalnya ada pelatihan yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau teaching skill nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

3. Fasilitas Pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pelatihan.

4. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu yang mengajarkan yang tepat sangat sulit.

5. Dana Pelatihan

Dana yang tersedia untuk pelatih sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara terpaksa bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

B. Pegawai

1. Deskripsi pegawai

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun Negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut.

Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi ke arah pencapaian tujuan yang di tentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah di tetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini di sebut juga pegawai.

2. Pengertian Pegawai Menurut Ahli

Pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu/tujuan organisasi (Widjaja:2006).

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Moh Pandu Tika (2010:121) bahwa kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2010:12) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara definitif Bernardin dan Russell menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapainya dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. jadi kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha ,kemampuan dan persepsi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja individu maupun kelompok karyawan merupakan kontribusi untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi, sebab kinerja organisasi merupakan sekumpulan prestasi-prestasi yang diberikan oleh seluruh bagian yang terkait dengan aktivitas bisnis.

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan pada setiap bidang dalam perusahaan. Dalam setiap

kegiatan peran manusia sangat dominan , dimana peningkatan kinerja di segala bidang tidak dapat dilaksanakan.

Menurut Maryoto(2000), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Penilaian kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Pengertian penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik berkinerja selama periode waktu tertentu (Bacal, 2012 : 85).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam

hubungan dengan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Harvard Business Essentials, 2006:78).

Menurut the Advisory, Conciliation and arbitration service, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya (Armstrong, 2009:18).

Menurut pandangan Williams (2007:21) Penilaian Kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional .pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Menurut Allen (2007: 43) proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu :*timing*, *clarity*, dan *consistency* .

- a. Timing. Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender , bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan diakhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil. Diantara kedua periode tersebut, manajer harus *meng-coach* pekerjanya setiap hari.

- b. Clarity. Kita dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas di awal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.
- c. Consistency. Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005) yang merumuskannya:

- a. *Human performance* = *Ability* + *motivation*
- b. *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- c. *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

3. Sasaran kinerja

Sasaran kinerja yang ditetapkan adalah individual secara spesifik dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab pegawai.

Sedangkan menurut Ruky (2001), sasaran kinerja dapat ditetapkan sebagai berikut :pimpinan unit yang bersangkutan dengan kesempatan bawahannya yaitu para pimpinan sub-unit, menyatakan

bahwa sasaran yang harus mereka capai dalam kurun waktu tahun ini misalnya adalah sasaran bersama dan menjadi sasaran-sasaran kecil bagi tiap bagian dari unit tersebut.

Sasaran kinerja adalah kinerja pegawai, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak. Unit-unit ditingkat bawah mungkin telah menjadi sasaran yang mereka tetapkan, dan sebaliknya mereka yang ada di puncak mungkin belum memenuhi sasaran .pencapaian *produktivitas* tenaga kerja yang sesuai yang diinginkan perusahaan atau instansi harus didukung oleh kegiatan-kegiatan departemen personalia.kegiatan-kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pengadaan tenaga kerja (*Rekrutment*)

Pegadaan tenaga kerja adalah usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam kaitan ini adalah perencanaan sumber daya manusia,perekrutan,seleksi pegawai, dan penempatan pegawai.

b. Pengembangan pegawai (*development*)

Pengembangan merupakan peningkatakan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini sangat penting mengingat banyaknya perubahan-perubahan teknologi,reorganisasi pekerjaan,tugas menejemen yang semakin rumit,dan makin kompleksnya tugas-tugas mengajar.

c. Kompensasi / pemberian belas jasa (*compentasion*)

Kompensasi adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Fungsi ini di rumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Balas jasa tersebut di lakukan secara langsung atau tidak langsung yang bersifat finansial maupun non-finansial. Pemberian balas jasa yang tidak langsung dan non-finansial misalnya tunjangan dan pelayanan pada pegawai.

d. Pengintegrasian pegawai (*intergration*)

Pengintegrasian pegawai merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan (individu), masyarakat dan organisasi.

e. Pemeliharaan pegawai (*maintenance*)

Pemeliharaan pegawai merupakan usaha untuk mengabdikan angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja. Terpeliharanya kemauan bekerja sangat dipengaruhi komunikasi dalam organisasi berupa pemeliharaan kondisi fisik dari pegawai seperti kesehatan dan keamanan, pemeliharaan sikap yang menyenangkan seperti mengadakan program-program pelayan kepada pegawai.

f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu masalah yang sangat sulit, tidak hanya bagi pegawai tetapi juga bagi perusahaan dan serikat buruh. Perusahaan pada umumnya ingin mengambil

keuntungan dari keputusan hubungan kerja dengan mempertahankan para pegawai yang paling mampu dan membiarkan pergi para pegawai yang kurang mampu.

D. Penilaian kinerja

1. Pengertian penilaian kinerja

Manajemen sumber daya manusia Henry Simamora (2004:2) mengatakan bahwa menilai kinerja kegiatan memperbandingkan kinerja actual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi:

- a. Penetapan standar kerja
- b. Penilaian kinerja actual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar yang telah ditetapkan
- c. Member umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi.

Menurut Anwar Mangkunegara (2010: 10) bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu juga, untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kerja pegawai membutuhkan beberapa Aspek. Menurut Sugiyono (2009:227) Aspek tersebut antara lain:

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Kerjasama tim
- d. Inovasi
- e. inisiatif

2. Tujuan Penilaian Kinerja

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

3. Standar Penilaian Kinerja

Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja yang baik dan benar yaitu *validity*, *agreement*, *Realism*, dan *objectivity*.

- a. *Validity* (keabsahan) adalah standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud disini adalah

standar tersebut memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut.

- b. *Agreement* (Persetujuan) adalah standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian . ini berkaitan dengan prinsip *Validity* di atas.
- c. *Realism* (realistis) yaitu standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai.
- d. *Objectivity* (Obyektif) yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk di pengaruhi oleh penilai.

4. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan kinerja tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. apabila deviasi kinerja dapat diukur , dapat diperbaiki.

Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu , perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang

dianggap penting oleh *stakeholders* dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja

Untuk mengukur tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran ada 4 ukuran yang dapat digunakan menurut Mangkunegara (2001,h.75), yaitu:

- a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- b. 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

- c. Keandalan

Keandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

d. Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun Aspek-aspek psikologi yang termasuk didalamnya adalah:

- Daya tahan Kerja
- Kecepatan kerja
- Sistematika Kerja

5. Manfaat Penilaian Kinerja

Harvard (2002) : 79) mengingatkan bahwa orang sering lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal. Menurut Harvard , penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk :

- a. Memperkenalkan perubahan, termasuk budaya perubahan dalam budaya organisasi.
- b. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- c. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai ,sebagai alat untuk memecat di kemudian hari
- d. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
- e. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- f. Melobi penilai untuk kepentingan politis , dan bahkan akhir yang meragukan.
- g. Mendapatkan kesenangan khusus.
- h. Menyepakati tujuan pembelajaran
- i. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.

- j. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan
- k. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- l. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya dan,
- m. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

E. Peneliti Terdahulu

Simanungkit (2010) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak dan parsial variabel pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Riza Rezita (2012), judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini

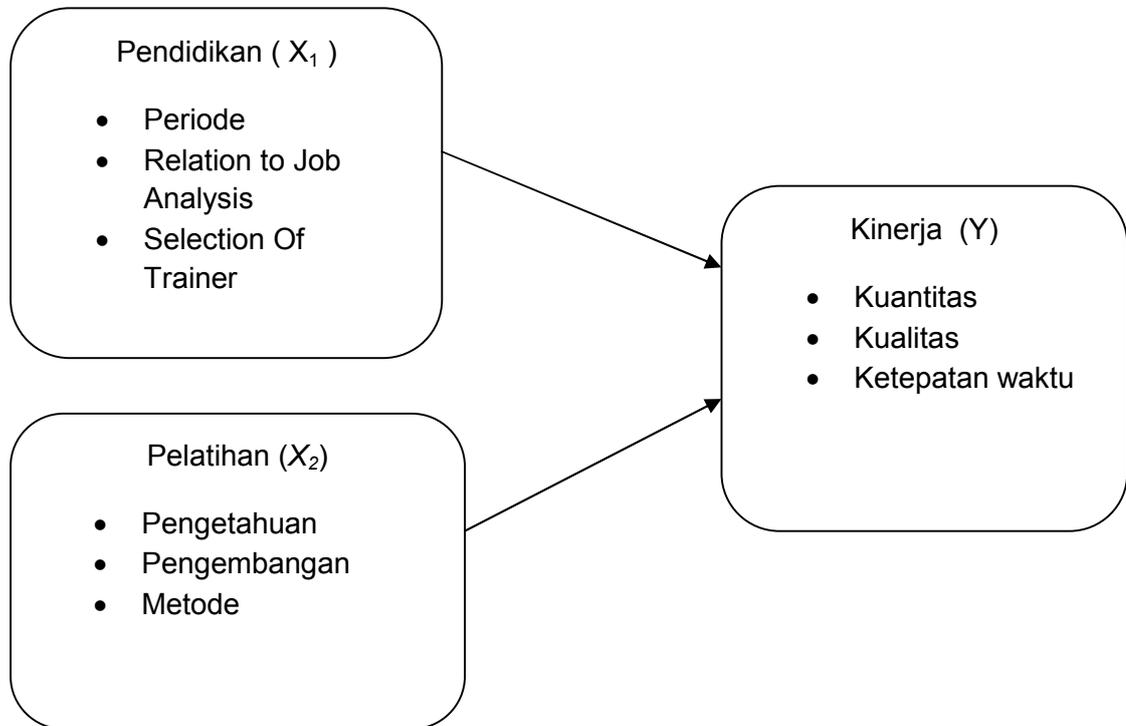
menggunakan Teknik Presentasi Informasi dan Teknik Simulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta”

Lia Risna Amalia (2009) melakukan penelitian dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier sederhana hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) yaitu melalui Uji regresi, uji hipotesis dan statistik.

F. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir yang akan di kemukakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada landasan teori yang relevan dan memiliki keterkaitan dengan variable yang menjadi objek penelitian.

Adapun kerangka fikir yang kembangkan dalam penelitian ini adalah sebuah model konseptual atau kerangka fikir teoritis seperti yang disajikan gambar berikut :



Gambar.2.1
Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dalam penelitian yang akan di uji kebenarannya dalam penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

1. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT perusahaan listrik negara (Persero) cabang bulukumba.
2. Pelatih tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT pada perusahaan listrik negara (Persero) cabang bulukumba.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba, yang berlokasi pada Jl. Lanto Dg. Pasewang, Bulukumba, kurang lebih 2 bulan yang dimulai pada bulan juli sampai agustus.

B. Metode Pengumpulan Data

Penulis melakukan pengumpulan data yang dimana untuk mendapatkan data-data dan keterangan yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

1. Observasi Lapangan

Observasi adalah pengamatan yang langsung dilakukan penulis terhadap arsip atau data tertulis pada objek yang diteliti di kantor.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui.

Sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner tersebut kemudian didistribusikan kepada responden (karyawan) di PT perusahaan listrik negara (Persero) cabang bulukumba.

Kuesioner yang digunakan oleh penulis dalam memperoleh data adalah kuesioner tertutup. Artinya setiap soal disediakan 4 (empat) jawaban dengan skor masing-masing:

Sangat setuju : (5)

Setuju : (4)

Kurang setuju : (3)

Tidak setuju : (2)

Sangat Tidak Setuju : (1)

3. Dokumentasi

Data yang bersumber dari dokumentasi adalah dengan mengumpulkan data dengan cara membaca, mengamati (menganalisa), serta mengolah laporan-laporan serta catatan yang menunjang penelitian ini.

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

1. Sumber data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden (pegawai) Pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) cabang bulukumba.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari lokasi penelitian, seperti laporan-laporan tertulis yang ada hubungan dengan penelitian ini. Selain itu, data diperoleh dalam bentuk

informasi secara lisan ataupun tertulis misalnya gambaran singkat, struktur organisasi, dan struktur kerja.

2. Jenis data

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai perusahaan listrik negara (Persero) cabang bulukumba dengan jumlah 105 orang.

Adapun teknik untuk menentukan besarnya sampel dari populasi dapat digunakan rumus *slovin* adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Umar 2000

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Populasi

e : Tingkat Ketetapan (Presisi)

Dari tingkat ketepatan(presisi) sebesar 10% (0,10%), jadi sampel penelitian adalah sebesar 30 orang.

E. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E_i$$

Keterangan :

- Y : Peningkatan kinerja
- a : Konstanta
- b : Parameter regresi
- X₁ : Pendidikan
- X₂ : Pelatihan
- E_i : Error

F. Definisi Operasional Variabel

Dalam memperjelas melakukan penelitian maka dibutuhkanlah definisi operasional variabel. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel peningkatan kinerja (Y), adalah Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapainya dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.
2. Variabel pendidikan (X₁), pendidikan pada hakekatnya adalah upaya-upaya untuk mengadakan perubahan. Dalam prosesnya ,untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan tenaga, waktu dan seperangkat informasi yang harus disampaikan pada jangka waktu tertentu .

3. Variabel pelatihan (X_2), pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero)

PT PLN (Persero) Area Bulukumba adalah salah satu dari 10 Area asuhan wilayah kerja PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar. Lingkup wilayah perusahaan yaitu Kabupaten Bulukumba (Luas wilayah 1.154,67 Km²), Kabupaten Bantaeng (Luas wilayah 395,83 Km²), Kabupaten Sinjai (Luas wilayah 819,96 Km²), Kabupaten Selayar (Luas wilayah 903,35 Km²) dan Kabupaten Jeneponto (Luas wilayah 749,79 Km²).

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bulukumba didirikan tanggal 1 Oktober 1982 dan didukung oleh jumlah karyawan 101 orang, serta mempunyai kategori kelas 1, secara Fungsional membawahi 7 Unit Rayon asuhan dan 29 Unit Kantor Pelayanan.

Ketenagalistrikan di Indonesia di mulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Perusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV. NIGM memperluas usahanya dibidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak dibidang gas ,kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lain. Setelah diproklamirkannya kemerdekaan Indonesia tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang direbut oleh

pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas oleh Presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW.

Tanggal 1 Januari 1961, dibentuk BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk dua perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW. Tahun 1972, pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah Nomor 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha Ketenagalistrikan.

Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas, pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perseroan (persero). Hingga saat ini, PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) masih merupakan satu-satunya perusahaan listrik sekaligus pendistribusinya. Dalam hal ini PT PLN sudah seharusnya dapat memenuhi kebutuhan listrik bagi masyarakat, dan mendistribusikannya secara merata. Usaha PT. PLN termasuk kedalam jenis monopoli murni. Hal ini ditunjukkan karena PT PLN merupakan penjual atau produsen tunggal, produk yang unik dan tanpa

barang pengganti yang dekat,serta kemampuannya untuk menerapkan harga berapapun yang mereka kehendaki.

Undang-undang dasar 1945 pasal 33,menyebutkan bahwa sumber daya alam dikuasai negara dan dipergunakan sebesar- besarnya bagi kemakmuran rakyat, sehingga dapat disimpulkan bahwa monopoli pengaturan , penyelenggaraan, penggunaan, persediaan dan pemeliharaan sumber daya alam serta pengaturan hubungan hukumnya ada pada negara. Pasal 33 mengamanahkan bahwa perekonomian indonesia akan ditopang oleh 3 pemain utama yaitu koperasi, BUMN/D (Badan Usaha Milik Negara/Daerah), dan swasta yang akan mewujudkan demokrasi ekonomi yang bercirikan mekanisme pasar, serta intervensi pemerintah,serta pengakuan terhadap hak milik perseorangan.

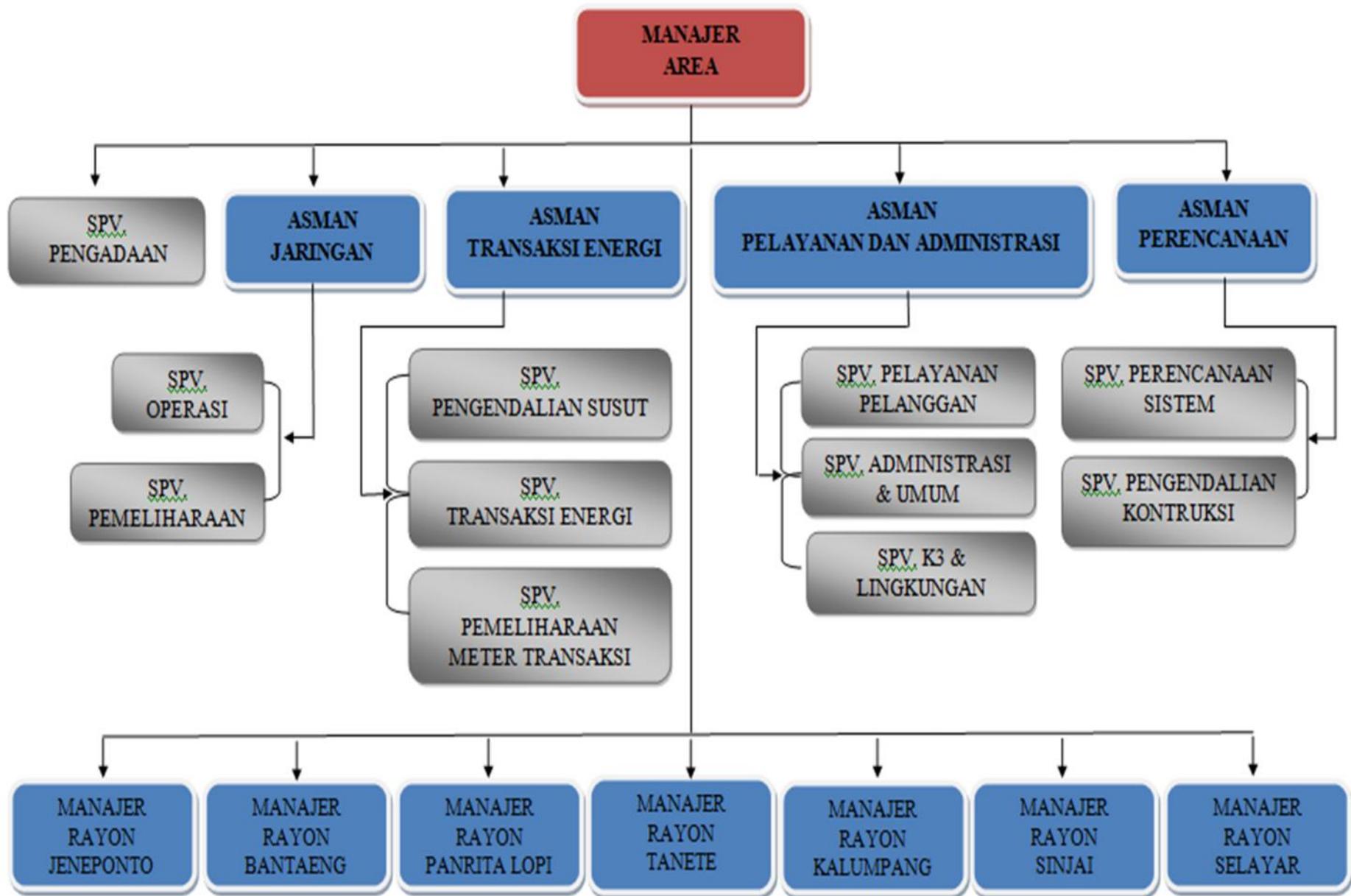
b. Visi dan Misi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)

Visi yang dimaksudkan untuk memberi arah atau pedoman jangka panjang bagi pengambilan keputusan dan penetapan rencana strategis untuk menjamin terciptanya sinergi dan kesinambungan pola kerja dalam suatu jangka waktu tertentu atau lima tahun ke depan , maka visi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) adalah “ *Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang , unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani*”.

Sedangkan Misi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) adalah:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang usaha yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan , anggota perusahaan dan pemegang saham
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

c. Struktur Organisasi



**d. Peran dan Fungsi Pegawai PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)
Cabang Bulukumba**

Bagian–bagian dari struktur organisasi PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba mempunyai peranan dan fungsi masing-masing yang terangkum dalam uraian berikut ini:

a. Manajer Area

Pencapaian kinerja unit, optimalisasi aset dan citra perusahaan,tugas pokok manajer area adalah memimpin unit pelaksanaan (Area) untuk mencapai kinerja unit yang telah ditetapkan,mengoptimalkan sumber daya dan aset perusahaan untuk menjaga citra perusahaan.

b. Supervisor Pengadaan

Merencanakan pengadaan dan permintaan kebutuhan produksi rutin yang dianggap perlu guna kelancaran proses produksi

c. Asman Jaringan

Laporan penekanan losses dan pengembangan sistem operasi distribusi,mengelola fungsi perencanaan strategi pengoperasian dan pemeliharaan jaringan ,serta penanganan gangguan pendistribusian tenaga listrik.

1. Supervisor operasi

Mengawasi dan mengarahkan langkah kegiatan perencanaan ,pengoperasian APP agar keandalan sistem pengukuran tetap terjaga

2. Supervisor Pemeliharaan

Mengawasi dan mengarahkan langkah kegiatan perencanaan dan pemeliharaan APP serta perbaikannya agar keandalan sistem pengukuran tetap terjaga.

- d. Asman Tranksaksi Energi

Mengusulkan kebutuhan tenaga listrik dan menjaga akurasi transaksi energi listrik sebagai upaya monitoring terjadinya losses.

1. Supervisor Pengendalian Susut

Memonitor pelaksanaan susut dan berkoordinasi dengan bagian atau rayon terkait

2. Supervisor tranksaksi Energi

Memastikan antara data pelanggan dan APP terpasang.

3. Supervisor Pemeliharaan Meter Tranksaksi

Memonitor program pemeliharaan meter tranksaksi yang disebabkan oleh meter rusak, buram, macet dan tua.

- e. Asman Pelayanan dan Administrasi

Mengelola komunikasi internal-eksternal aset pelayanan pelanggan dan sumber daya manusia.

1. Supervisor Pelayanan pelanggan

Melaksanakan pengawasan dan pengelolaan fungsi administrasi pelanggan dan pembukuan pelanggan untuk meningkatkan kinerja pemasaran dan penjualan

2. Supervisor Administrasi dan Umum

Bertanggung jawab atas proses administrasi SDM, kegiatan kesekretariatan proses akuntansi dan keuangan untuk menjamin

terpenuhinya tertib administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Supervisor K3 dan Lingkungan

Menjamin keselamatan operator dan orang lain.

f. Asman Perencanaan

Menyusun rencana kerja anggaran (RKA) proyek induk tahunan.

1. Supervisor Perencanaan Sistem

Merencanakan, menyusun, mengkoordinasikan, mengendalikan memonitor pembangunan dan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik.

2. Supervisor Pengendalian Konstruksi

Melaksanakan pengawasan pekerjaan pembangunan jaringan tenaga listrik dan bangunan sipil gardu sesuai dengan mutu.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh pendidikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) Cabang Bulukumba, (2) pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Perusahaan Listrik Negara (persero) Cabang Bulukumba dan (3) pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) cabang bulukumba, subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai PT Perusahaan Listrik Negara Cabang Bulukumba sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel dengan *slovin* atau pengambilan sampel berdasarkan karakteristik tertentu.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik deskriptif yang terdiri dari : nilai maksimal,minimal,mean dan jarak,serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin,usia,jenjang pendidikan.deskriptif karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Jenis kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-laki	11	36,6 %
Perempuan	19	63,4 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Data Primer 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang (36,6%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (63,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden berjenis kelamin perempuan (63,4%).

2.Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
25 – 35	16	53,3 %
36 – 45	12	40,00 %
>45	2	6,00 %
Jumlah	30	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 25 – 35 tahun yakni sebanyak 16 orang (53,3%), responden yang berusia antara 36 – 45 tahun yakni sebanyak 12 orang (40%), dan reponden yang berusia lebih dari 45 tahun yakni sebanyak 2 orang (6%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 25 – 35 tahun (53,3%).

2.Analisis Inferensial

a. Uji Vadilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pertanyaan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian keabsahan (vadliditas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk

mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dengan cara membandingkan nilai korelasi dengan nilai standar. Nilai korelasi merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing- masing pertanyaan di setiap variabel yang di analisis dengan program komputerisasi dan *outputnya* bernama *corrected item correlation*. Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil olahan data mengenai pengujian validitas dari setiap instrumen penelitian yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Keterangan
Pendidikan	6	Valid
Pelatihan	6	Valid
Kinerja Pegawai	6	Valid

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel yakni hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa dari 11 item pertanyaan yang telah diuji, ternyata semua item pertanyaan dapat disimpulkan yang dapat diambil bahwa semua item pertanyaan sah (valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji realibitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relative konsisten dari waktu ke waktu. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya

dibandingkan dengan pertanyaan lain.ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach's alpha*,di mana menurut Ghozali (2012:41) bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,34

Dalam hubugannya dengan uraian tersebut diatas, dapat disajikan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Uji Reliabelitas

Variabel	Jumlah item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan	6	0.809	Reliabel
Pelatihan	6	0,791	Reliabel
Kinerja Pegawai	6	0,816	Reliabel

Dari tabel 4.4 yakni hasil olahan data dengan variabel penelitian yakni pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, dimana dari 2 variabel independen dengan 12 pertanyaan dan 1 variabel dependen dengan 6 item pertanyaan semuanya dapat dikategorikan reliabel, sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0.34,sehingga dapatlah disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan andal atau reliabel.

3.Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai yang ditawarkan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) Cabang Bulukumba, maka dapat digunakan analisis regresi linear

berganda. Analisa dilakukan berdasarkan dari nilai *standardized coefficient* hasil regresi atas pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai yang diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi yang dapat disajikan nilai koefisien regresi melalui tabel berikut:

Tabel 4.5

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t- hitung	Sig.	Kesimpulan
Pendidikan	0,818	2,95	0,006	Signifikan
Pelatihan	0,046	0,17	0,866	Tidak Signifikan
Konstanta	3,805			
Adjusted $R^2 =$	0,681			
F hitung =	34,120			
Sig. =	0,000			

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,805 + 0,818 X_1 + 0,046 X_2$$

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis d jelaskan sebagai berikut :

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.805	2.828		1.345	.188
	Zto	.046	.271	.045	.170	.866
	Xto	.818	.277	.783	2.954	.006

a. Dependent Variable: Ytot

a. Uji t (secara parsial)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individu variabel bebas yang ada didala model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,005$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

Hasil statistik uji t untuk variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung besar 0,17 dengan nilai signifikansi sebesar 0,866 lebih besar dari 0,05 ($0,866 > 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,046; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai” di tolak.

2. Pendidikan

Hasil statistik uji t untuk variabel pendidikan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,954 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 ($0,006 < 0,05$) dan

koefisien yang menyatakan bahwa “pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima

b. Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.212	2	65.606	34.120	.000 ^a
	Residual	61.530	32	1.923		
	Total	192.743	34			

a. Predictors: (Constant), Xto, zto

b. Dependent Variable: Ytot

Analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji F (Fisher) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang meliputi pelatihan terhadap kinerja pegawai. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka model regresi signifikan secara statistik.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 34,120 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan dan pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Diterima.

c. Koefisien determinasi (Adjusted R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.661	1.38666

a. Predictors: (Constant), Xto, zto

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel devenden. Hasil uji *adjusted R²* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,681. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan dan pendidikan sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk penelitian ini.

d. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,95 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 ($0,006 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,468; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa “Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan diperoleh t hitung sebesar 0,17 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,866 ; maka penelitian ini membuktikan hipotesis ke dua yang menyatakan bahwa “Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai”.

3. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 34,120 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan “Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,95 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 ($0,006 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,468; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan diperoleh t hitung sebesar 0,17 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,886 ; maka penelitian ini membuktikan hipotesis ke dua yang menyatakan bahwa “Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai”.

3. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 34,120 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis

keempat yang menyatakan “Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai”.

B. Saran

1. Bagi PT Perusahaan Listrik Negara (persero) Cabang Bulukumba
Pelatihan dilaksanakan terus menerus agar karyawan dapat selalu memiliki kinerja yang baik dan kinerja harus selalu ditingkatkan, misalnya ada variasi lain dari setiap pelatihan agar karyawan lebih tertarik mengikutinya dikarenakan persaingan antar perusahaan menuntut karyawan dapat bersaing agar tujuan perusahaan dapat dicapai.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Di sarankan kepada peneliti selanjutnya melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lain diluar dari variabel yang diteliti seperti etos kerja,mental, kemampuan fisik dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta, penerbit PT. Buku Seru
- Gomes Faustino Cordoso , 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Ed.II. Yogyakarta : ANDI
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* <http://www.google.co.id>
- Ruki. 2001. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi :*Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi* <http://publik.brawijaya.ac.id>
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,menciptakan Bersaing Berbasis Kompetensi, Ed.I. yogyakarta : ANDI
- Wibowo .(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi kelima.Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada
- Simanungkit (2010), Judul penelitian Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional.
- Riza Rezita (2012), judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY).
- Lia Risna Amalia (2009) melakukan penelitian dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero).
- Widi Lestari, (2011) *Program Studi Ilmu Pemerintahan* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan Volume 4 Nomor.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN NEGARA (Persero) CABANG BULUKUMBA

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar Kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr (i) berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya Bapak/Ibu/Sdr(i), saya ucapkan banyak terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan maupun pernyataan sebelum menjawab.
2. Jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kebenarannya.
3. Berilah tanda silang (√) pada Alternative jawaban yang dianggap paling benar/paling mendekati.
4. Apabila anda ingin merubah jawaban yang telah dipilih, maka lingkarilah jawaban yang menurut anda sesuai
5. Setiap responden diharapkan hanya memilih satu jawaban dalam setiap pertanyaan. Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket atau kuesionernya adalah sebagai berikut :

- | | |
|----------------------------|-----|
| a. SangatSetuju (SS) | = 5 |
| b. Setuju (S) | = 4 |
| c. KurangSetuju (KS) | = 3 |
| d. TidakSetuju (TS) | = 2 |
| e. SangatTidakSetuju (STS) | = 1 |

A. Variabel Pendidikan

1. Waktu yang disediakan untuk mengikuti pendidikan terbatas ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

2. Waktu yang disediakan sesuai dengan materi ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setjuuju	1

3. Materi yang diberikan dalam pelaksanaan pendidikan sesuai dengan bidang kerja karyawan ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setjuuju	1

4. Selama menerima materi karyawan mempunyai kesempatan untuk bertanya masalah yang sedang di bahas ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

5. Instruktur harus diseleksi terlebih dahulu oleh perusahaan agar mampu memberikan materi dengan baik ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

6. Instruktur menguasai dengan baik materi pendidikan yang diberikan kepada karyawan

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3

- | | |
|------------------------|---|
| d. Tidak Setuju | 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | 1 |

B. Variabel Pelatihan

1. Setelah mengikuti pelatihan karyawan merasa ada perubahan tentang pengetahuan cara berfikir ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

2. Pelatihan yang dilaksanakan memberikan dampak positif bagi perusahaan ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

3. Karyawan dapat mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerjasama untuk kepentingan perusahaan ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

4. Karyawan dapat mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

5. Perusahaan harus memberikan metode yang baik kepada peserta latihan sehingga sesuai dengan sasaran dan tujuan ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

6. Pelatihan harus diberikan di luar ruangan (Outdoor) ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

C. Variabel Kinerja

1. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3

- d. Tidak Setuju 2
- e. Sangat Tidak Setuju 1

3. Dengan pengetahuan yang karyawan miliki mampu melaksanakan dengan baik ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

4. Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

5. Mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan ?

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3

d. Tidak Setuju 2

e. Sangat Tidak Setuju 1

6. Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan ?

Jawaban Skor

a. Sangat Setuju 5

b. Setuju 4

c. Kurang Setuju 3

d. Tidak Setuju 2

e. Sangat Tidak Setuju 1

OLAH DATA KUESIONER

JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL PENDIDIKAN X1

No KodeRespo nden	Id. Responden				PENDIDIKAN (X1)						TOTAL
	J K	Usia	Pendidikan	MasaKerj a	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
R1	P	25-35	SMA	< 10	4	5	4	4	5	4	26
R2	P	25-35	S1	< 10	4	5	4	4	4	4	24
R3	P	25-35	S1	< 10	5	5	4	4	5	5	28
R4	P	36-45	S1	16-20	5	5	5	5	5	4	29
R5	P	36-45	S1	11-15	4	4	4	4	4	4	24
R6	L	36-45	S2	11-15	5	4	4	4	5	4	26
R7	P	36-45	S2	11-15	4	4	4	4	5	4	25
R8	P	25-35	SMA	< 10	5	5	5	5	5	5	30
R9	P	25-35	SMA	< 10	4	4	4	4	4	4	24
R10	P	25-35	SMA	< 10	4	4	4	4	4	4	24
R11	P	25-35	SMA	< 10	5	5	5	5	5	4	29
R12	P	25-35	DIPLOMA I	< 10	4	5	5	5	4	5	28
R13	P	25-35	DIPLOMA III	< 10	5	4	4	4	5	4	26
R14	P	36-45	DIPLOMA I	< 10	4	5	5	5	4	5	28
R15	P	25-35	DIPLOMA III	<10	4	5	5	4	4	5	28
R16	L	36-45	DIPLOMA III	11-15	4	5	3	5	5	5	27
R17	L	46-55	S1	16-20	4	4	4	4	4	4	24
R18	L	25-35	S1	< 10	3	4	4	4	3	4	22
R19	L	25-35	SMA	>26	4	5	4	4	4	5	26
R20	L	25-35	SMA	< 10	4	5	5	5	4	4	27
R21	L	25-35	SMA	< 10	4	4	4	4	5	5	25
R22	P	36-45	S2	11-15	4	4	4	4	4	4	24
R23	L	36-45	S2	11-15	5	4	4	4	4	4	25
R24	P	36-45	S1	11-15	4	4	5	5	5	5	28
R25	L	25-35	SMA	< 10	4	4	4	4	4	4	24
R26	P	36-45	DIPLOMA III	< 10	5	5	5	5	5	5	30
R27	L	25-35	DIPLOMA III	11-15	5	4	5	5	5	5	29
R28	L	46-55	DIPLOMA I	11-15	4	4	5	5	5	5	28
R29	P	36-45	S1	16-20	4	4	4	4	4	4	24
R30	P	36-45	S2	16-20	5	5	5	5	5	5	30

OLAH DATA KUESIONER

JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL PELATIHAN X2

No KodeRespo nden	Id. Responden				PELATIHAN (X2)						TOTAL
	J K	Usia	Pendidikan	MasaKerj a	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
R1	P	25-35	SMA	< 10	5	5	5	4	5	4	28
R2	P	25-35	S1	< 10	4	5	5	4	4	4	26
R3	P	25-35	S1	< 10	5	5	5	4	4	5	29
R4	P	36-45	S1	16-20	5	5	5	5	5	4	29
R5	P	36-45	S1	11-15	4	4	5	4	4	4	25
R6	L	36-45	S2	11-15	5	4	5	5	5	4	28
R7	P	36-45	S2	11-15	4	4	5	4	5	4	26
R8	P	25-35	SMA	< 10	5	5	5	5	5	5	30
R9	P	25-35	SMA	< 10	4	4	5	4	4	4	25
R10	P	25-35	SMA	< 10	4	4	4	4	4	4	24
R11	P	25-35	SMA	< 10	5	5	5	5	4	4	28
R12	P	25-35	DIPLOMA I	< 10	4	5	5	5	4	5	28
R13	P	25-35	DIPLOMA III	< 10	5	4	4	5	4	4	26
R14	P	36-45	DIPLOMA I	< 10	4	5	5	5	4	5	28
R15	P	25-35	DIPLOMA III	<10	4	5	5	4	4	5	27
R16	L	36-45	DIPLOMA III	11-15	4	5	3	5	4	5	26
R17	L	46-55	S1	16-20	4	4	4	4	4	4	24
R18	L	25-35	S1	< 10	3	4	4	4	3	4	22
R19	L	25-35	SMA	>26	4	5	4	4	4	3	24
R20	L	25-35	SMA	< 10	4	5	5	5	4	4	27
R21	L	25-35	SMA	< 10	4	4	4	4	4	3	23
R22	P	36-45	S2	11-15	4	4	3	4	4	4	23
R23	L	36-45	S2	11-15	5	4	4	4	4	4	25
R24	P	36-45	S1	11-15	4	4	5	5	5	5	28
R25	L	25-35	SMA	< 10	4	4	4	4	4	4	24
R26	P	36-45	DIPLOMA III	< 10	5	5	5	5	5	5	30
R27	L	25-35	DIPLOMA III	11-15	5	4	5	5	5	5	29
R28	L	46-55	DIPLOMA I	11-15	4	4	5	5	5	5	28
R29	P	36-45	S1	16-20	4	4	4	4	4	4	24
R30	P	36-45	S2	16-20	5	5	5	5	5	5	30

OLAH DATA KUESIONER

JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL KINERJA Y

No KodeRespo nden	Id. Responden				KINERJA (Y)						TOTAL
	J K	Usia	Pendidikan	MasaKerj a	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
R1	P	25-35	SMA	< 10	4	4	4	5	4	4	25
R2	P	25-35	S1	< 10	4	4	4	4	4	4	24
R3	P	25-35	S1	< 10	5	5	4	5	5	5	29
R4	P	36-45	S1	16-20	5	4	5	5	4	4	27
R5	P	36-45	S1	11-15	4	4	4	4	4	4	24
R6	L	36-45	S2	11-15	5	4	5	5	4	4	27
R7	P	36-45	S2	11-15	4	5	4	4	5	4	26
R8	P	25-35	SMA	< 10	5	4	5	5	4	5	28
R9	P	25-35	SMA	< 10	4	5	4	4	4	4	25
R10	P	25-35	SMA	< 10	4	4	4	4	4	5	25
R11	P	25-35	SMA	< 10	5	5	5	5	5	4	29
R12	P	25-35	DIPLOMA I	< 10	4	5	4	5	5	5	28
R13	P	25-35	DIPLOMA III	< 10	5	4	5	5	4	4	27
R14	P	36-45	DIPLOMA I	< 10	4	5	4	4	5	5	27
R15	P	25-35	DIPLOMA III	<10	4	5	4	4	5	5	27
R16	L	36-45	DIPLOMA III	11-15	4	5	4	4	5	5	27
R17	L	46-55	S1	16-20	4	4	4	4	4	4	24
R18	L	25-35	S1	< 10	3	3	3	3	3	4	19
R19	L	25-35	SMA	>26	4	4	4	4	4	5	25
R20	L	25-35	SMA	< 10	5	5	4	4	5	4	27
R21	L	25-35	SMA	< 10	4	4	5	4	4	5	26
R22	P	36-45	S2	11-15	4	4	4	4	4	4	24
R23	L	36-45	S2	11-15	5	4	4	4	4	4	25
R24	P	36-45	S1	11-15	4	5	4	4	5	5	27
R25	L	25-35	SMA	< 10	4	5	4	4	5	4	26
R26	P	36-45	DIPLOMA III	< 10	5	5	5	5	5	5	30
R27	L	25-35	DIPLOMA III	11-15	5	5	5	5	5	5	30
R28	L	46-55	DIPLOMA I	11-15	5	5	5	5	5	5	30
R29	P	36-45	S1	16-20	5	5	5	5	5	4	29
R30	P	36-45	S2	16-20	5	4	5	5	5	5	29

Correlations

		Correlations						
		X_21	X_22	X_23	X_24	X_25	X_26	X_2to
X_21	Pearson Correlation	1	.274	.373*	.399*	.668**	.299	.716**
	Sig. (2-tailed)		.112	.027	.018	.000	.081	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_22	Pearson Correlation	.274	1	.286	.203	.119	.251	.493**
	Sig. (2-tailed)	.112		.096	.242	.495	.147	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_23	Pearson Correlation	.373*	.286	1	.307*	.579**	.423*	.733**
	Sig. (2-tailed)	.027	.096		.030	.000	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_24	Pearson Correlation	.399*	.203	.307*	1	.446**	.557**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.018	.242	.030		.007	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_25	Pearson Correlation	.668**	.119	.579**	.446**	1	.524**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.495	.000	.007		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_26	Pearson Correlation	.299	.251	.423*	.557**	.524**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.081	.147	.011	.001	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_2to	Pearson Correlation	.716**	.493**	.733**	.698**	.804**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlations

		X_21	X_22	X_23	X_24	X_25	X_26	X_2to
X_21	Pearson Correlation	1	.274	.373*	.399*	.668**	.299	.716**
	Sig. (2-tailed)		.112	.027	.018	.000	.081	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_22	Pearson Correlation	.274	1	.286	.203	.119	.251	.493**
	Sig. (2-tailed)	.112		.096	.242	.495	.147	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_23	Pearson Correlation	.373*	.286	1	.307*	.579**	.423*	.733**
	Sig. (2-tailed)	.027	.096		.030	.000	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_24	Pearson Correlation	.399*	.203	.307*	1	.446**	.557**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.018	.242	.030		.007	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_25	Pearson Correlation	.668**	.119	.579**	.446**	1	.524**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.495	.000	.007		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_26	Pearson Correlation	.299	.251	.423*	.557**	.524**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.081	.147	.011	.001	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_2to	Pearson Correlation	.716**	.493**	.733**	.698**	.804**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	Ytot
y1	Pearson Correlation	1	.302*	.730**	.768**	.445**	.1X_2	.801**
	Sig. (2-tailed)		.038	.000	.000	.007	.458	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.302*	1	.186	.310	.906**	.334*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.038		.284	.070	.000	.050	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.730**	.186	1	.677**	.282	.139	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.284		.000	.100	.425	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	.768**	.310	.677**	1	.404*	.183	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.070	.000		.016	.292	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	.445**	.906**	.282	.404*	1	.437**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.100	.016		.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y6	Pearson Correlation	.1X_2	.334*	.139	.183	.437**	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.458	.050	.425	.292	.009		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
Ytot	Pearson Correlation	.801**	.719**	.703**	.779**	.807**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	6

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.805	2.828		1.345	.188
	X_2to	.046	.271	.045	.170	.866
	Xto	.818	.277	.783	2.954	.006

a. Dependent Variable: Ytot

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.661	1.38666

a. Predictors: (Constant), Xto, X_2to

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.212	2	65.606	34.120	.000 ^a
	Residual	61.5X_2	32	1.923		
	Total	192.743	34			

a. Predictors: (Constant), Xto, X_2to

b. Dependent Variable: Ytot

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	Xto
x1	Pearson Correlation	1	.269	.313	.310	.692**	.141	.654**
	Sig. (2-tailed)		.151	.092	.095	.000	.458	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.269	1	.398*	.522**	.285	.457*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.151		.029	.003	.127	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	.313	.398*	1	.697**	.244	.398*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.092	.029		.000	.194	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x4	Pearson Correlation	.310	.522**	.697**	1	.463*	.522**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.095	.003	.000		.010	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x5	Pearson Correlation	.692**	.285	.244	.463*	1	.285	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.127	.194	.010		.127	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x6	Pearson Correlation	.141	.457*	.398*	.522**	.285	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.458	.011	.029	.003	.127		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Xto	Pearson Correlation	.654**	.680**	.720**	.823**	.712**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

RIWAYAT HIDUP



Maylia Kartika Putri, lahir di Jakarta tanggal 28 Mei 1995 yang merupakan anak pertama dari dua bersaudara, buah hati dari pasangan Abd. Kadir dan Jumaliah. Pendidikan formal dimulai dari SD 155 Centre Tana Beru tamat pada Tahun 2007. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan ke SMP Negeri 1 Bonto Bahari dan tamat pada tahun 2010. Pada tahun 2010 penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Bulukumba dan tamat tahun 2013. Pada tahun 2013 penulis diterima sebagai mahasiswa pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Melalui ujian Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB).