

SKRIPSI

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN JENEPONTO

**HASNI
105720 2791 10**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2014**

SKRIPSI

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN JENEPONTO



**HASNI
105720 2791 10**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mengikuti Ujian Meja guna
Memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah diperiksa dan diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dengan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 100 Tahun 1435 H/2014 M dan telah dipertahankan di depan penguji pada hari Jumat tanggal 30 Mei 2014, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

07 Syaban 1435 H

Makassar,

05 Juni 2014 M

Panitia Ujian:

1. Pengawas Umum : Dr. H. Irwan Akib, M.Pd. (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : DR. H. Mahmud Nuhung, MA (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi)
3. Sekretaris : H. Sultan Sarda, SE.M.Si (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi)
4. Penguji : 1) Dr. H. Mahmud Nuhung., MA (.....)
2) Hj. Naidah, SE.M.Si (.....)
3) Dra. Murni, M.Si (.....)
4) Samsul Risal, SE.MM (.....)

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
JENEPONTO

Nama Mahasiswa : HASNI
No. Stambuk : 10572 02791 10
Jurusan : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Makassar, Mei 2014

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Mahmud Nuhung, MA


Ismail Rasulung, SE.MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen,


Dr. H. Mahmud Nuhung, MA


Moh. Aris Pasigai, SE.MM

ABSTRAK

Masalah Yang diteliti adalah bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, bagaimana prestasi kerja pegawai serta bagaimana pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab.Jeneponto.

Dalam hal pengolahan data, penulis menggunakan analisis Deskripsi, yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Dan yang kedua, penulis menggunakan Korelasi Rank Spearman untuk mengetahui seberapa kuat hubungan dana arah antara variable pendidikan dan pelatihan dengan variable prestasi kerja pegawai, dan diperoleh sebesar +0,9018, menunjukkan hubungan yang kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai, serta berpengaruh positif. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka 81,3%. Yang berarti pendidikan dan pelatihan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 81,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor-faktor lain. Dari hasil tersebut disimpulkan :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto sudah dilaksanakan dengan baik. Ini dapat dilihat dari skala mengenai Diklat secara keseluruhannya itu sebesar 3,9, dimana angka tersebut berada pada posisi tinggi.
2. Prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto sudah baik, ini dapat dilihat dari skala mengenai prestasi kerja pegawai secara keseluruhan yaitu sebesar 4,03, dimana angka tersebut berada pada posisi tinggi.
3. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto, dilakukan dengan menggunakan korelasi Rank Spearman, dimana pendidikan dan pelatihan berperan positif terhadap prestasi kerja pegawai atau mempunyai hubungan yang kuat diantara kedua variable tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa, apabila pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja pegawai tersebut akan meningkat pula sesuai dengan standar yang ditetapkan.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji dan syukur kepada ALLAH SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN JENEPONTO”**. Adapun penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan tanggapan dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orangtua tercinta yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, dorongan, bantuan dan menyertai penulis dengan doa, sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran dalam menuntut ilmu.
2. Kakak-kakakku Erni dan Kaharuddin yang selalu memberikan dorongan dan bantuan kepada penulis
3. Bapak Ismail Rasulong, SE.MM., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, nasehat pengarahan dan petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, MA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penulisan skripsi.
6. Seluruh Staf pengajar dan seluruh pegawai Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama melaksanakan kuliah.
7. Bapak H. Haerul Gassing, SH.MH., selaku kepala Dinas pada kantor Dinas Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan bimbingannya dan seluruh staf pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto
8. Wadin Nukman yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran yang selalu memotivasi dan mendoakan penulis.
9. Teman-teman seperjuangan dari semester I yang selalu menghibur dan memberikan dorongan kepada penulis dalam pengerjaan skripsi ini.

Akhirnya penulis mendoakan semoga ALLAH SWT melimpahkan rahmat dan karunia yang berlipat ganda untuk segala kelancaran yang telah diberikan dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pihak lain pada umumnya.

Makassar, Mei 2014

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Pendidikan dan Pelatihan	14
C. Prestasi Kerja	25
D. Kerangka Pikiran	38
E. Hipotesis	
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Lokasi Penelitian	41
B. Metode Pengumpulan Data	41
C. Jenis dan Sumber Data	42
D. Populasi dan Sampel	42
E. Metode Analisis	43
F. Operasional Variabel	46

G. Pengujian Hipotesis	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Daerah Penelitian.....	55
B. Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto	56
C. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto	62
D. Uji Normalitas.....	65
E. Uji Validasi	65
F. Uji Reliabilitas	67
G. Gambaran Umum Responden.....	69
H. Analisis Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan (Diklat dan Prestasi Kerja	71
I. Pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4 Uji Distribusi.....	88



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Operasional Variabel.....	47
Tabel 2.2 Skala Nilai Alternatif Jawaban.....	49
Tabel 2.3 Skala Interval	50
Tabel 2.4 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	52
Tabel 4.1 Perhitungan Chi Kuadrat	64
Tabel 4.2 Nilai-Nilai Product Moment	65
Tabel 4.3 Data Perhitungan Korelasi	66
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.5 Distribusi Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 4.7 Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja Karyawan.....	69
Tabel 4.8 Interval Kriteria Penilaian	71
Tabel 4.9 Analisis Pernyataan Responden tentang Kemampuan Instruktur .	71
Tabel 4.10 Analisis Pernyataan Responden tentang Metode yang digunakan dalam Pelaksanaan Diklat	72
Tabel 4.11 Analisis Pernyataan Responden tentang materi yang diajarkan dalam Pelaksanaan Diklat	73
Tabel 4.12 Analisis Pernyataan Responden tentang Sarana dan Fasilitas yang menunjang Pelaksanaan Diklat	74
Tabel 4.13 Analisis Pernyataan Responden tentang Manfaat Pelaksanaan Diklat.....	75
Tabel 4.14 Total Sub Variabel X	76

Tabel 4.15 Analisis Pernyataan Responden tentang sikap yang Berorientasi pada Kemampuan Kerja.....	77
Tabel 4.16 Analisis Pernyataan Responden tentang sikap yang Berorientasi pada Karakteristik Pribadi.....	78
Tabel 4.17 Analisis Pernyataan Responden tentang sikap yang Berorientasi pada Hasil Kerja.....	79
Tabel 4.18 Total Sub Variabel Y	80
Tabel 4.19 Diklat terhadap Prestasi Kerja Pegawai	81
Tabel 4.20 Perhitungan Faktor Korelasi Variabel X.....	84
Tabel 4.21 Perhitungan Faktor Korelasi Variabel X.....	85



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Jawaban Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan

Lampiran 2 Data Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja

Lampiran 3 Surat Pengantar dan Kuisisioner

Lampiran 4 Surat Keterangan Survey



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh dunia pendidikan Indonesia dalam rangka memenangkan persaingan dalam menciptakan keunggulan bersaing dan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing dalam menghadapi era globalisasi.

Reformasi terhadap kualitas pegawai (sumberdaya manusia) merupakan bagian dari reformasi pemerintahan dalam rangka mengarah pada pencapaian *good governance*. Upaya yang dapat dilakukan melalui sistem manajemen kinerja, yang tidak hanya pada staf akan tetapi menyeluruh dari pegawai jajaran kepemimpinan sampai dengan pegawai pada tingkat operasional. Salah satu aspek dalam manajemen kinerja adalah bagaimana sistem pengembangan pegawai dikelola dalam kemas pendidikan dan pelatihan supaya benar-benar sesuai dengan fungsinya, yakni mampu memberikan efek positif pada peningkatan kinerja dalam lingkungan organisasinya. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan muncul karena adanya masalah-masalah yang mengganggu kinerja organisasi, seperti penurunan prestasi yang mencakup menurunnya pelayanan, menurunnya tingkat produksi.

Disamping itu perubahan lingkungan organisasi yang penuh ketidakpastian (*boundarlys organization*) memaksa sebuah organisasi untuk selalu menyesuaikan dan mengikuti arah perubahan tersebut. Beberapa sebab lain adanya kebutuhan diklat selain dipicu oleh permasalahan-permasalahan

terkait dengan kualitas angkatan kerja yang ada, juga persaingan global, serta adanya alih teknologi. Kondisi masyarakat yang semakin maju baik tingkat ekonomi maupun sosial juga mempengaruhi kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan memberikan sinyal pada birokrasi untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian. Sebuah organisasi harus mampu beradaptasi secara cepat agar perubahan yang terjadi tidak mengganggu kinerja organisasi.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal berdasar PP RI No. 101 Tahun 2000, disebutkan bahwa tujuan diklat antara lain meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat melakukan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai kebutuhan instansi, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir. Dengan adanya PP tersebut memberikan penekanan pada kualitas pegawai untuk selalu meningkatkan kapasitas/kualitas diri yaitu dengan mengikuti diklat.

Permasalahan di bidang diklat pada dasarnya sangat kompleks. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan Pelatihan Pegawai, pada ayat 2 dijelaskan bahwa diklat dalam jabatan meliputi: diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Seiring dengan perkembangan organisasi maka kebutuhan diklat baik diklat fungsional maupun

teknis sangat mendesak selain untuk mengisi jabatan juga dalam rangka memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan dan pelayanan masyarakat. Tantangan yang perlu menjadi perhatian selanjutnya terarah pada bagaimana sumberdaya manusia (pegawai) untuk mampu memenuhi harapan perkembangan organisasi sebagaimana misi yang telah ditentukan. Nampaknya perlu ada keseimbangan antara orientasi organisasai yang akan dituju dengan kinerja yang seharusnya dieksiskan oleh pegawai dalam mewujudkan pengembangan organisasi yang optimal.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kualitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia pemerintah. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang pegawai bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Pada posisi lain dengan adanya peningkatan mutu pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi setiap peserta program pelatihan, sehingga ia dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan

Pemerintah secara lebih baik dan profesional. Hal ini berarti adanya peningkatan kualifikasi pegawai tersebut, dan lebih jauh lagi berarti suatu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada pemerintah tersebut.

Meninjau berbagai hal diatas Kantor Dinas Pendidikan menyadari bahwa kegiatan sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam kegiatan Pemerintah dan Pemerintah menyadari betul bahwa mereka membutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional. Salah satu cara pemerintah mendapatkan pegawai-pegawai yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan dari mereka.

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto dengan judul : **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto”**.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi program pendidikan dan pelatihan dengan mengambil program pendidikan dan pelatihan yang ada di Kantor Dinas Pendidikan yang merupakan program pengembangan pegawai atau *employee development*.

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto terhadap prestasi kerja menurut persepsi pegawainya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun maksud yang penulis lakukan adalah untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data yang dapat digunakan dalam penyusunan Skripsi untuk memenuhi salah satu syarat dalam mengikuti ujian sarjana manajemen pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh persepsi pegawai atas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang penulis lakukan adalah:

1. Bagi penulis

Untuk memperdalam dan menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Selain itu juga untuk melihat sejauh penerapan teori-teori yang didapat dari kuliah dalam praktek yang sebenarnya.

2. Bagi Pemerintah

Sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada Pemerintah dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya pendidikan dan pelatihan.

3. Di pihak lain yang tertarik untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pelatihan.

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari kelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Definisi manajemen menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2002: 1) mengemukakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Stoner dan Freeman yang dikutip oleh Sulistiyani dan Rosidah (2003: 7) bahwa : “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Robbins (2004 : 6) manajemen adalah : Sebagian proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen merupakan ilmu dan seni perencanaan, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh pemerintah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari pemerintah yang telah ditetapkan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi pemerintah. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada pemerintah. Dengan demikian fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Persamaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi agar mendukung terwujudnya suatu tujuan. Personalia sering dihubungkan dengan istilah kepegawaian, artinya seluruh orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Hal ini berarti bahwa manajemen personalia bertujuan meningkatkan partisipasi pegawai dalam suatu organisasi.

Jelasnya bahwa baik itu manajemen sumber daya manusia maupun manajemen personalia tugasnya adalah mengatur tenaga kerja manusia (pegawai) sedemikian rupa. Agar pengertiannya lebih jelas, maka di

bawah ini terdapat beberapa definisi yang telah dirumuskan dan dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Hasibuan (2002: 10) yaitu : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan pemerintah, pegawai dan masyarakat”.

Menurut Handoko (2000 : 4) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2001 : 1) yaitu Manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan Pemerintah.

Penjelasan diatas serta pendapat-pendapat para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia, penulis berusaha mencoba mengartikan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutus hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah secara terpadu.

3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Lebih jauh lagi, menurut Hasibuan (2002 : 21), mengklasifikasikan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi 2 fungsi pokok, namun menurut Umar (2001 : 3) mengatakan bahwa terdapat fungsi yang ketiga dari Manajemen Sumber Daya Manusia selain dari dua fungsi yang telah disebutkan sebelumnya yaitu “Kedudukan Manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintah secara terpadu”. Kedua fungsi Manajemen personalia yaitu tersebut itu adalah :

- a. Fungsi Manajerial
- b. Fungsi Operasional

★ Untuk lebih jelasnya marilah kita tinjau kedua fungsi manajemen personalia di atas :

- a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan pemerintah dalam membantu terwujudnya tujuan. Bagi manajer personalia, perencanaan berarti penentuan program personalia, yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk Pemerintah yang bersangkutan. Dengan perkataan lain, proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif manajer personalia. Perencanaan merupakan dasar dari fungsi-fungsi manajemen lainnya, sekaligus merupakan

perumusan persoalan-persoalan mengenai apa dan bagaimana suatu pekerjaan hendak dilaksanakan, melalui penetapan sasaran yang harus dicapai. Dengan demikian, perencanaan dianggap sebagai kumpulan keputusan yang dasar bagi tindakan-tindakan di masa yang akan datang.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi adalah personalia tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran pemerintah, maka manajer personalia harus menyusun suatu organisasi, dengan merencanakan struktur hubungan antara pekerja, personalia dan lain-lain. Pengorganisasian merupakan tugas manajer untuk menyusun pembagian kerja dan menentukan tanggung jawab, serta dapat melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu tugas pokok organisasi, adalah mengalokasikan bermacam-macam kepentingan untuk kemudian memanfaatkan seluruh kemampuan yang ada, ke arah tercapainya suatu tujuan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam

membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Pengarahan berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran-saran, perintah-perintah atau instruksi-instruksi kepada bawahan, dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing. Pengarahan berfungsi mengkoordinasi berbagai kegiatan organisasi agar berjalan efektif dan tertuju pada realisasi yang telah ditetapkan, serta mampu menggerakkan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, memotivasi dan membina moral pegawai.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan Pemerintah dan bekerja sesuai dengan rencana. Fungsi pengendalian dilakukan sebagai pengamatan atas tindakan dan perbandingannya, dengan rencana perbaikan terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah serta berfungsi mengkoreksi pelaksanaan pekerjaan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Pengadaan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk memperoleh kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Hal ini meliputi penarikan kerja, seleksi serta penempatannya.

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan pegawai yang

diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga ia dapat bekerja dengan lebih baik pada Pemerintah tersebut.

3) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan Pemerintah dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang selaras dan saling menguntungkan.

4) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja.

5) Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

6) Pemecatan (Pemberhentian dari pekerjaan)

Pemberhentian dari pekerjaan adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat. Pejabat berwenang bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemberhentian sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa orang tersebut berada dalam keadaan baik.

Uraian mengenai fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diatas, dapat dijadikan suatu tahapan-tahapan yang saling berkaitan dan menunjang satu sama lain.

B. Pendidikan dan Pelatihan

Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang bermutu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh Pemerintah adalah dengan program pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan perlu dilaksanakan oleh setiap pemerintah secara berkesinambungan, agar tenaga kerja yang dimiliki benar-benar bermutu, tepat dan mempunyai keahlian serta keterampilan yang sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya. Disamping itu perkembangan lingkungan eksternal maupun internal yang selalu berubah, yang mengakibatkan kesenjangan antara tuntutan Pemerintah atau pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja, juga merupakan salah satu penyebab kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia. Penggunaan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi Diklat (Pendidikan dan Pelatihan). Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diarahkan kepada peningkatan keterampilan, pengetahuan serta perubahan sikap atau perilaku kerja karyawan, melalui proses belajar yang diterapkan pada pelatihan diharapkan adanya perubahan pada peserta yaitu dari kurang tahu menjadi tahu dan kurang terampil menjadi terampil serta dari sikap dan perilaku negatif menjadi positif dan sebagainya.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengertian yang berbeda. Untuk lebih jelas penulis akan mengutip beberapa pendapat tentang pendidikan dan pelatihan untuk melihat perubahan tersebut.

Menurut Sikula (2002 : 44) yaitu *Training is short term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personal learn technical knowledge and skill for a definite purpose. Development, in reference to staffing and personal matter, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedur by which managerial personal learn conceptual and theoritical knowledge for general purposes.*

Dengan melihat definisi diatas, maka terlihat pendidikan dan pelatihan adalah tidak sama, tetapi keduanya mempunyai hubungan yang erat. Pendidikan dimaksudkan untuk menambah pengetahuan dan bersifat lebih teoritis sedangkan pelatihan merupakan penerapan pengetahuan dan peningkatan keahlian, jadi lebih bersifat praktis.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang erat serta mempunyai arah yang sama, yaitu meningkatkan *skill, knowledge* dan *attitude* dari pegawai.

Pendidikan dan pelatihan tidak dapat dipisahkan karena prinsipnya pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama yaitu membantu pegawai untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap mental dari pegawai agar dapat memberikan konstribusinya yang optimal.

2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pendidikan dan pelatihan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki oleh sasaran pendidikan pada periode tertentu. Lahirnya tujuan pendidikan dan pelatihan disebabkan karena diperlukannya suatu kurikulum yang efektif dan efisien. Maksud menetapkan tujuan pendidikan terlebih dahulu, agar memudahkan dan mengarahkan penyusunan kurikulum.

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Andrew E. Sikula.

a. Peningkatan Produktifitas

★ Program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan *job performance* pada posisi jabatannya sekarang. Jika *level of performance* meningkat maka berarti peningkatan produktivitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan bagi instansi.

b. Peningkatan Kualitas

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan adanya kualitas maupun kuantitas dalam bentuk produk atau jasa yang dihasilkan.

Pegawai yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan mempunyai pengetahuan yang lebih baik dan akan memperkecil kesalahan dalam kegiatan operasionalnya.

c. Perencanaan Sumber Daya Manusia yang lebih baik

Program pendidikan dan pelatihan yang baik dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa mendatang. Pendidikan dan pelatihan pegawai dapat membantu untuk mengisi atau memenuhi kebutuhan persyaratan personil masa depan.

d. Peningkatan Moral

Jika pemerintah mengadakan pendidikan dan pelatihan yang telat maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat maka semangat kerja pegawai akan meningkat.

e. Pencegahan Ketertinggalan

Program pendidikan dan pelatihan membantu meningkatkan inisiatif dan kreatifitas para pegawai serta membantu mengadakan tindakan preventif untuk menghadapi ketinggalan zaman akibat kemajuan teknologi.

f. Pertumbuhan Pribadi

Seorang pegawai yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan akan lebih matang bagi pegawai yang bersangkutan, pada akhirnya juga akan memberikan keuntungan kepada pemerintah.

3. Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, oleh karena itu bagi setiap instansi yang ingin berkembang. Maka pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar.

Beberapa hal yang sangat penting diperhatikan dalam menyelesaikan program pendidikan dan pelatihan adalah :

a. Perbedaan Individu

Di dalam merencanakan suatu program pendidikan dan pelatihan, seorang instruktur harus menyadari akan adanya individu dari masing-masing peserta. Daya tangkap dari setiap peserta berbeda-beda dan selain itu masih ada perbedaan lainnya seperti perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman dan minat.

b. Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting dalam membangkitkan semangat belajar. Setiap individu yang mempunyai tujuan tertentu dihubungkan dengan keperluan sehingga individu tersebut akan lebih tepat menyesuaikan diri dalam proses belajar.

c. Hubungan dengan Analisa Jabatan

Keterangan dari analisa jabatan harus menunjukkan pengetahuan dan kecakapan apa yang diperlukan oleh masing-masing jabatan tersebut, kemudian program pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan tersebut.

d. Pemilihan peserta dan pelatih pendidikan dan pelatihan

Selain ditujukan untuk pegawai baru, program pendidikan dan pelatihan juga diperuntukkan untuk mempersiapkan pegawai lama yang mempunyai minat dan bakat untuk memenuhi keperluan jabatan-jabatan penting di pemerintahan. Oleh karena itu, untuk memenuhi

keperluan tersebut maka perlu dipilih yang benar-benar tepat dapat mengajar dengan baik.

e. Prinsip-prinsip belajar

Di dalam proses pendidikan dan pelatihan ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan yaitu :

- 1) *Participation*, mengarahkan peserta agar ikut aktif di dalam program pendidikan dan pelatihan, dengan berpartisipasi maka peserta akan lebih cepat mengetahui dan menguasai apa yang telah diberikan
- 2) *Repetition*, yaitu pengulangan-pengulangan materi dalam pelaksanaan pendidikan akan lebih cepat untuk mengingat dan memahami apa yang telah diajarkan
- 3) *Relevance* yaitu pelatih sebaiknya menerangkan secara menyeluruh mengenai suatu pekerjaan sebelum menerangkan secara khusus mengenai tugas-tugas. Hal ini dimaksudkan agar para peserta dapat melihat dengan jelas hubungan dari setiap tugas beserta prosedur yang benar.
- 4) *Transference*, yaitu materi yang diberikan dalam program pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
- 5) *Feed Back*, yaitu setelah diselesaikannya suatu paket program pendidikan dan pelatihan, sebaiknya peserta diberi informasi

mengenai kemajuan yang telah dicapai. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan semangat dan motivasi belajar.

4. Tahap-Tahap Pendidikan dan Pelatihan

Dalam suatu pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, diperlukan adanya langkah-langkah awal yang perlu dilakukan sebelum mengadakan program pendidikan dan pelatihan yaitu :

a. *Need Assesment*

Kegiatan ini adalah upaya untuk mendiagnosa permasalahan di masa sekarang dan tantangan-tantangan yang akan datang yang akan diatasi melalui pendidikan dan pelatihan, yang harus mempertimbangkan pula kepentingan individu. Kebutuhan tiap individu ini dapat diketahui melalui departemen kerja, para atasan/supervisi, maupun atas inisiatif individu itu sendiri (*self nomination*)

b. *Training and Development Objectives*

Kebutuhan pendidikan dan pelatihan menghasilkan sasaran atau objektif pendidikan dan pelatihan. Sasaran-sasaran tersebut harus menyatakan perilaku yang diinginkan dan kondisi dimana perilaku itu akan muncul. Sasaran tersebut juga berfungsi sebagai standar kinerja bagi pekerja.

c. *Program Content*

Program content atau isi program dibentuk oleh *needs assesment* dan sasaran pendidikan dan pelatihan. Isi ini bisa bermaksud untuk mengajarkan suatu keahlian tertentu, menyediakan pengetahuan yang

dibutuhkan, atau hanya untuk mempengaruhi sikap mental. Apapun isinya, program tersebut harus memenuhi kebutuhan organisasi para pesertanya.

d. Learning Principles

Prinsip-prinsip belajar telah dijelaskan di bagian prinsip pelatihan sebelumnya. Setelah melaksanakan langkah-langkah awal untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan seperti yang sudah diterangkan diatas, tentunya hal-hal yang perlu diperhatikan pula, yaitu evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yang akan dibahas pada sub bab berikutnya.

5. Metode Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan

Pemilihan penggunaan metode atau teknik-teknik pendidikan dan pelatihan yang digunakan pemerintah tergantung pada beberapa pertimbangan. Ada beberapa metode penilaian yang dikemukakan menurut Sikula (2002:52). Berikut ini metode yang sering dipergunakan:

- a. On the job*
- b. Vestibule*
- c. Demonstration and example*
- d. Simulation*
- e. Apprenticeship*
- f. Classroom method*

Beberapa metode tersebut penulis hanya membahas metode yang prakteknya sering digunakan di instansi pemerintahan. Pada umumnya

metode pendidikan dan pelatihan dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu:

a. Metode untuk pembinaan managerial skill :

1) *Case study*

Pada metode ini para peserta diberi suatu kasus dan permasalahan-permasalahan yang merupakan gambaran dari situasi yang mungkin dihadapi oleh pemerintah, kemudian para peserta menganalisis dan mencari pemecahan. Metode ini dimaksud untuk mengembangkan cara berfikir yang sistematis di dalam pemecahan suatu masalah.

2) *Seminar*

Merupakan suatu pertemuan formal, dimana didalamnya terdapat diskusi tentang suatu masalah. Dalam pertemuan tersebut para peserta didorong untuk berperan secara aktif dengan mengemukakan ide-idenya, kemudian secara bersama-sama dibahas, dievaluasi dan disempurnakan oleh peserta lainnya.

3) *Role playing*

Dalam *role playing*, peserta diminta untuk memerankan individu yang harus melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Metode ini dimaksudkan agar peserta mampu memperbaiki perilakunya untuk mengembangkan hubungan antar manusia dengan organisasi.

4) *Sensitivity Training*

Metode ini dimaksudkan untuk membina kesadaran dan kepekaan atas pola tingkah laku diri sendiri dan orang lain. Tujuan dari metode ini ialah untuk meningkatkan sifat keterbukaan, toleransi atas perbedaan-perbedaan individu, lebih memperhatikan kebutuhan orang lain, saling menghargai dan mengurangi sikap mau menang sendiri.

5) *In Basket Exercise*

Pada metode ini peserta diberi permasalahan yang harus dipecahkan dalam batasan-batasan tertentu. Disini peserta dituntut untuk dapat memilih mana masalah yang penting, dan mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang tepat dalam waktu relatif singkat.

6) *Management Games*

Peserta diminta berperan sebagai manager suatu organisasi simulasi. Berdasarkan data yang disediakan, peserta diminta untuk mengambil keputusan.

b. Metode untuk pembinaan *Technical Skill*

1) *On The Job Training*

Pada metode ini peserta dihadapkan pada lingkungan kerja yang sesungguhnya, lalu mereka diberi instruksi tentang cara-cara bekerja

2) *Vestibule Training*

Peserta ditempatkan di dalam ruang yang terpisah dari ruangan pekerjaan yang sesungguhnya, tapi dengan menggunakan alat dan bahan yang sebenarnya.

6. Evaluasi Hasil Pendidikan dan Pelatihan

Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu program pendidikan dan pelatihan, perlu dilakukan evaluasi setelah program tersebut dilaksanakan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bila masih terdapat kekurangan-kekurangan dari program tersebut, maka dapat dilakukan perbaikan-perbaikan sehingga pemerintah dapat meningkatkan program pendidikan dan pelatihan dimasa yang akan datang.

Menurut Sikula (2002:64) menyatakan bahwa terdapat beberapa cara mengevaluasi suatu program pendidikan dan pelatihan yaitu :

a. *Participation Reaction*

Yaitu dengan menanyakan langsung kepada peserta tentang apa yang mereka dapat dari pendidikan dan pelatihan tersebut. Evaluasi ini dapat dilaksanakan dengan menggunakan survey opini dengan melakukan wawancara atau dengan menyebarkan kuisioner.

b. *Before and After Test Scores*

Dengan melihat peningkatan nilai test sebelum dengan sesudah pelatihan, sebagai dasar pengukuran keberhasilan program pendidikan dan pelatihan.

c. *Before and After Performance Measures*

Pengukuran dengan menggunakan index prestasi kerja yang sama antara sebelum dan sesudah pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

d. *Experimental and Control Groups*

Merupakan cara evaluasi terbaik, yaitu dengan cara membandingkan job performance antara kelompok yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan dengan kelompok yang tidak mengikuti.

Jadi untuk mengevaluasi suatu program pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan, maka perlu dilakukan penilaian terhadap prestasi/kemampuan Pegawai sebelum dan sesudah pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan membandingkan kedua hasil penilaian tersebut maka dapat dilihat apakah program pendidikan dan pelatihan berhasil atau gagal mencapai sasaran yang diharapkan.

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi disini adalah hasil kerja, yaitu kemampuan dan kecakapan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja merupakan suatu yang diharapkan oleh pemerintah dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan, sehingga tujuan pemerintah dapat tercapai.

Menurut Hariandja (2002:195) menyatakan bahwa: Prestasi kerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2002:94) yaitu Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:67) Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dengan melihat batasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan Pemerintah, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai.

Dalam prestasi kerja tercakup sejumlah hasil. Dalam bagian ini akan dibicarakan beberapa hasil yang bernilai tinggi bagi pemerintah/organisasi dan bagi individu.

a. Hasil Objektif

Merupakan hasil objektif yang dapat diukur dalam segi kualitas (tugas, standar, eksplisit dan implisit).

b. Hasil Perilaku Pribadi

Pemegang pekerjaan bereaksi terhadap pekerjaan itu sendiri dengan hadir secara teratur, dengan tetap bekerja ataupun berhenti.

c. Hasil Intrinsik dan Ekstrinsik

Hasil pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Hasil intrinsik ialah objek atau kejadian yang timbul dari usaha pegawai itu sendiri dan tidak ada keterlibatan orang lain. Hasil intrinsik melibatkan perasaan, tanggungjawab, tantangan dan sebagainya. Sedangkan hasil ekstrinsik merupakan objek atau kejadian yang mengikuti usaha pegawai itu sendiri sehubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri seperti gaji, kondisi kerja, rekan kerja dan sebagainya.

d. Hasil Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung pada tingkatan hasil instrinsik dan hasil ekstrinsik serta bagaimana persepsi pemegang pekerjaan. Semua hasil ini mempunyai nilai yang berlainan bagi orang yang berbeda.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.

Secara umum, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam suatu instansi, yaitu :

a. Gaji

Dengan pemberian gaji atau upah yang tinggi akan memotivasi tenaga kerja atau pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat

b. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan pemerintah bertujuan untuk menunjang pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja

c. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dilakukan pemerintah bertujuan untuk menunjang pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja

d. Fasilitas Pihak Pemerintah

Fasilitas yang diberikan pemerintah dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, khususnya untuk suatu pekerjaan tertentu.

Untuk mengetahui prestasi kerja yang diraih oleh seorang pegawai, maka setiap instansi harus melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku prestasi kerja yang baik dapat memotivasi pegawai untuk melakukan tugas yang diberikan dengan baik, melakukan perbaikan prestasi serta perencanaan dan pengembangan karir.

Untuk mencapai prestasi kerja yang efektif, sebaiknya perusahaan memperhatikan hal-hal berikut:

a. Merencanakan Prestasi Kerja yang Efektif

Fungsi perencanaan mencakup kegiatan menentukan sasaran yang harus dicapai dan menetapkan sarana yang sesuai untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan pemerintah atau organisasi.

b. Mengorganisasikan Prestasi Kerja yang Efektif

Fungsi pengorganisasian meliputi seluruh aktivitas yang dilakukan untuk menterjemahkan aktivitas yang perlu dan telah direncanakan kedalam suatu struktur tugas dan wewenang. Dalam pengertian praktis, fungsi pengorganisasian melibatkan berbagai aktivitas yang khas di pemerintahan atau organisasi.

c. Memimpin Prestasi Kerja yang Efektif

Merupakan kontak langsung dari seorang pimpinan dengan individu atau pegawai. Memimpin mencakup interaksi sehari-hari antara manajer dengan bawahannya. Dalam interaksi tersebut, akan tampak bagaimana perilaku dan pekerjaan masing-masing tenaga kerja, komunikasi antar pegawai dan sebagainya. Dari seluruh fungsi manajemen, memimpin merupakan orientasi yang paling manusiawi.

d. Mengendalikan Prestasi Kerja yang Efektif

Fungsi pengendalian mencakup kegiatan yang harus ditangani para atasan untuk menjamin hasil yang dicapai konsisten dengan hasil yang

direncanakan. Ada tiga faktor persyaratan dasar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pengendalian, yaitu :

- 1) Standar, yaitu syarat agar hasil dapat diterima, harus ditetapkan standar. Standar mencerminkan tujuan dan sasaran, biasanya ditemukan dalam akuntansi, produksi, pemasaran, dokumen anggaran, prosedur dan kriteria prestasi dan aturan-aturan kerja.
- 2) Informasi, yaitu hasil nyata dan hasil yang direncanakan harus dibandingkan dengan menggunakan informasi yang cukup dan dapat dipercaya.
- 3) Tindakan korektif, yaitu jika hasil nyata tidak efektif, manajer harus mengambil tindakan korektif. Tindakan korektif dimungkinkan melalui fungsi pengorganisasian para manajer yang telah disertai wewenang untuk mengambil suatu tindakan yang diperlukan.

3. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Sistem penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencapai beberapa elemen. Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja. Ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada pegawai dan atasan.

Beberapa metode penilaian prestasi kerja yang akan biasa dipergunakan adalah :

a. Rating Scale

Metode penilaian prestasi kerja yang digunakan secara luas, yang menilai pekerja berdasarkan atas sejumlah faktor yang telah didefinisikan, tersebut metode rating scales. Dalam metode ini, pertimbangan (*judgement*) atas prestasi kerja dicatat pada sebuah skala. Skala ini dibagi ke dalam kategori-kategori. Biasanya lima sampai tujuh kategori yang sering didefinisikan dengan menggunakan kata sifat seperti sangat memuaskan, rata-rata dan tidak memuaskan. Metode ini memberikan kemungkinan untuk menggunakan lebih dari satu kriteria prestasi kerja, meskipun dapat pula diterapkan satu penilaian yang bersifat menyeluruh (*global rating*). Faktor-faktor yang dipilih dalam metode ini biasanya terbagi dalam dua jenis : yang berhubungan dengan pekerjaan (yaitu jumlah dan mutu pekerjaan) dan yang berhubungan dengan karakteristik pribadi (misalnya: inisiatif, kemampuan penyesuaian diri, kerjasama). Penilai (*rater/evaluator*) mengisi formulir penilaian dengan menandai derajat untuk tiap faktor yang paling tepat menggambarkan seorang pekerja dan prestasi kerjanya.

b. Critical Incidents

Dalam metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat menonjol atau sangat positif dan perilaku kerja yang sangat negatif. Pimpinan akan mencatat tindakan-tindakan yang memberikan dampak signifikan

terhadap efektifitas suatu bagian atau departemen baik secara positif maupun secara negatif. Tindakan-tindakan seperti itu disebut “kejadian kritis” (*critical incident*). Pada akhir periode penilaian, penilai menggunakan catatan tadi bersama-sama dengan data lainnya untuk mengevaluasi prestasi kerja pegawai. Dengan metode ini penilaian yang dilakukan lebih besar kemungkinannya untuk meliputi seluruh periode penilaian, dan tidak hanya memusatkan perhatian pada beberapa minggu atau bulan terakhir saja. Meskipun demikian, bila seorang penyelia harus menilai terlalu banyak pekerja, waktu yang dibutuhkan untuk mencatat semua perilaku bisa menjadi terlalu lama.

c. *Essay atau Narrative Essay*

Dalam metode essay, penilai menulis sebuah narasi yang menguraikan tentang prestasi kerja pegawai. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekstrim dalam tugas-tugas pegawai daripada pekerjaan atau prestasi kerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian seperti ini sangat tergantung pada kemampuan menulis seorang penilai. Pada saat evaluasi dibaca kembali, sebuah penilaian positif bisa saja ditafsirkan secara negatif jika penilai salah memilih atau mengeja kata atau tidak mampu menulis alinea yang baik. Sejumlah penyelia, karena kemampuan menulis yang tinggi, bisa membuat pegawai yang berprestasi biasa-biasa saja tampak sebagai seorang yang sangat unggul. Dengan metode ini,

membandingkan hasil evaluasi sulit dilakukan karena tidak adanya kriteria umum. Walaupun begitu, sejumlah manajer percaya bahwa metode essay adalah pendekatan terbaik untuk menilai pegawai.

d. *Work Standards*

Metode ini membandingkan prestasi kerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan. Standar mencerminkan keluaran normal dari seorang pegawai yang berprestasi rata-rata, yang bekerja pada kecepatan atau kondisi normal. Standar kerja bisa diterapkan pada hampir semua jenis pekerjaan. Tetapi standar ini lebih banyak digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan dalam bidang produksi. Ada beberapa metode penentuan standar, misalnya studi waktu dan pengambilan sampel pekerjaan. Salah satu keuntungan penggunaan standar sebagai kriteria penilaian adalah objektivitas. Tetapi agar standar ini dianggap obyektif, para pekerja harus memahami secara jelas bagaimana standar ditetapkan. Jika ada perubahan standar, perubahan ini harus dijelaskan pula secara cermat kepada pegawai.

e. *Ranking*

Dalam metode ranking, penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan prestasi kerja secara keseluruhan. Contohnya, pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakkan pada peringkat yang paling bawah.

Kesulitan terjadi apabila pekerja menunjukkan prestasi yang hampir sama atau sebanding.

Paired comparison adalah kombinasi dari metode ranking. Dalam metode ini, prestasi kerja setiap pegawai dibandingkan dengan setiap pekerja lainnya di dalam kelompok. Perbandingan seringkali didasarkan pada satu kriteria tunggal, misalnya prestasi kerja keseluruhan. Pekerja yang paling sering unggul dalam perbandingan itu, diberi peringkat yang paling tinggi.

f. *Forced Distribution*

Dalam metode ini, penulis harus “memasukkan” individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal. Sebagai contoh, para pegawai yang termasuk kedalam 10% terbaik ditempatkan dalam kategori tertinggi, 20% sesudahnya kedalam kategori berikutnya, 40% berikutnya dalam kategori menengah, 20% sesudahnya dalam kategori berikutnya, dan 10% sisanya kedalam kategori terendah.

Pendekatan ini didasarkan atas asumsi yang agak meragukan bahwa semua kelompok pekerja akan mempunyai pegawai-pegawai yang sama distribusi prestasinya, yakni istimewa, rata-rata dan buruk. Bila sebuah instansi memiliki pegawai yang semuanya berprestasi istimewa, atasan cenderung “dipaksa” untuk memutuskan siapa yang harus dimasukkan kedalam kategori yang lebih rendah.

g. Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)

Metode BARS menggabungkan unsur-unsur dari metode *traditional rating scale* dan *critical incident*. Dengan menggunakan BARS perilaku kerja yang diperoleh dari *critical incident* perilaku efektif dan tidak efektif diuraikan secara lebih objektif. Orang-orang yang sangat memahami satu pekerjaan tertentu mengidentifikasi komponen-komponen utama dari pekerjaan itu. Kemudian, mereka menyusun peringkat dari memvalidasi perilaku spesifik untuk tiap-tiap komponen tadi. Karena BARS biasanya menuntut partisipasi yang besar dari pegawai, metode ini dapat lebih mudah diterima oleh atasan atau penyelia dan bawahan. Dalam BARS, berbagai tingkat prestasi kerja ditunjukkan pada sebuah skala dan prestasi kerja itu diuraikan dalam bentuk perilaku kerja spesifik dari seorang pekerja. BARS tidak menggunakan kata sifat pada tiap jenjang skala, tetapi menggunakan jangkang perilaku (*Behavioral Anchors*) yang berhubungan dengan kriteria yang sedang diukur. Misalnya untuk menunjukkan nilai paling tinggi, tidak digunakan kata “prestasi istimewa”, melainkan dengan menggunakan contoh nyata dari perilaku tersebut.

h. Management By Objectives (MBO)

MBO (*Management By Objectives*/ Manajemen berdasarkan sasaran) adalah filosofi manajemen yang menekankan pada penentuan tujuan yang disepakati bersama oleh atasan dan bawahan serta penggunaan

tujuan ini sebagai dasar utama bagi upaya pemberian motivasi, evaluasi dan pengendalian atau pengawasan.

i. Assesment Center

Pusat penilaian adalah pendekatan penilaian prestasi kerja yang meminta pekerja untuk berperan serta dalam satu rangkaian kegiatan yang sejenis atau sama dengan aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan yang sesungguhnya.

4. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Sumber daya manusia yang dimiliki pemerintah merupakan faktor yang menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan pemerintah. Agar tujuan pemerintah dapat tercapai maka dibutuhkan pegawai yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang ada baik dari dalam maupun dari luar pemerintahan.

Dengan kata lain pemerintah membutuhkan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik agar dapat bersaing dengan instansi sejenis lainnya.

Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan akan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik adalah dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam pengembangan pegawai agar pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga prestasi pegawai tersebut akan meningkat, dan standar yang diharapkan pemerintah dapat tercapai.

Berikut ini adalah pendapat dari Robinson yang dikutip oleh Atmodiwirio (2002:37) yang senada mengenai pelatihan, yaitu: “Pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pelatihan maka pegawai akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan pemerintah dapat tercapai.

Pelatihan diberikan baik untuk pegawai baru dan pegawai lama, sehingga tiap pegawai dapat meningkatkan pengetahuannya. Melalui pelatihan, pegawai baru dapat mengetahui apa yang menjadi tujuan pemerintah dan apa saja kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan tersebut. Sedangkan untuk pegawai lama mereka dapat menambah pengetahuan mereka seiring dengan kemajuan teknologi yang ada sehingga mereka siap menghadapi kemajuan jaman. Dan pada akhirnya para pegawai tersebut diharapkan dapat mampu untuk meningkatkan prestasi kerjanya karena mereka sudah mengetahui secara pasti apa saja yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka agar tujuan pemerintah dapat tercapai sehingga mereka akan memiliki prestasi kerja yang baik pula.

Demikianlah bahwa program pelatihan yang dilakukan perusahaan menunjang peningkatan prestasi kerja baik karyawan baru maupun

karyawan lama, dan pada akhirnya diharapkan dapat menjawab pada pencapaian tujuan pemerintah.

D. Kerangka Pikiran

Era globalisasi globalisasi yang semakin dekat, memberikan banyak tantangan tersendiri bagi instansi-instansi pemerintahan di Indonesia. Mau tidak mau, tiap instansi harus berusaha agar tetap dapat hidup di era yang penuh dengan persaingan nanti. Tanpa sumber daya yang baik, perusahaan tak akan mungkin bisa bertahan. Untuk itu pemerintah membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan profesional.

Karena itu, untuk menghasilkan orang-orang yang memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap mental sesuai dengan yang dibutuhkan instansi, maka penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu keharusan. Diklat ini dapat diberikan kepada tenaga kerja yang baru yang langsung diikutsertakan ke dalam suatu training center selama jangka waktu tertentu atau dapat pula diberikan kepada pegawai-pegawai lama yang sesuai kebutuhan instansi.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan bagi pegawainya sesuai dengan keinginan dari instansi yang berkaitan.

Apabila diklat yang diberikan dilakukan dengan benar maka akan tercapai efisiensi dan efektifitas dari para pegawai sehingga akan mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Efisiensi dan efektifitas suatu perusahaan sangat tergantung pada karyawan yang dimilikinya. Memiliki pegawai yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung pencapaian efisiensi dan efektifitas setian bagian, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan pemerintah secara menyeluruh.

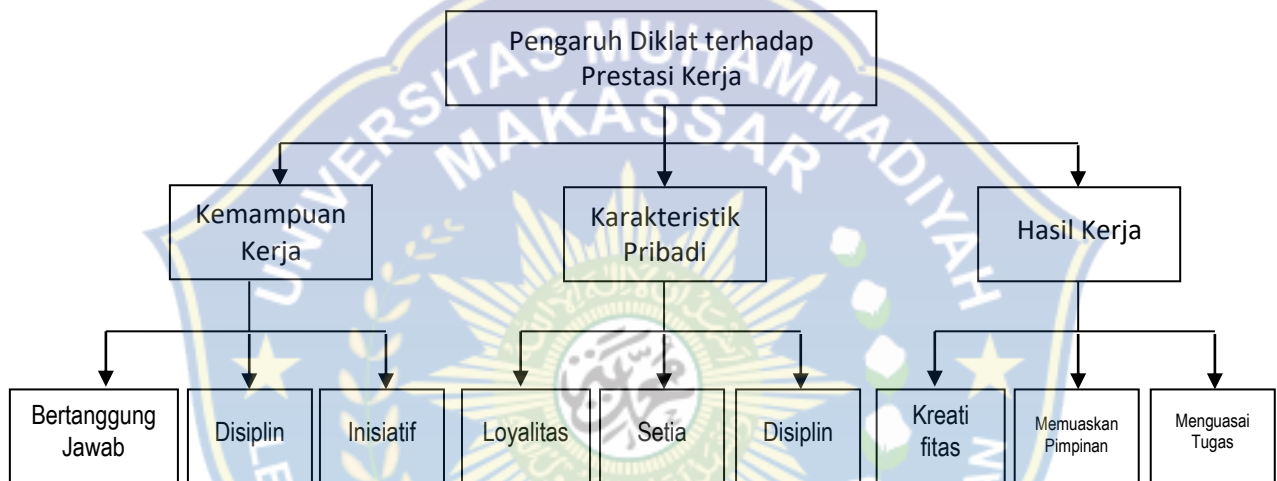
Hal ini dapat terjadi antara lain karena pegawai yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka pegawai tersebut dapat lebih mencintai pekerjaannya dan akan lebih rajin lagi bekerja sehingga prestasi kerja pegawai yang bersangkutan akan meningkat.

Pengertian prestasi kerja menurut Hasibuan (2001: 94) bahwa "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Pengertian diatas menunjukkan bahwa untuk mencapai suatu prestasi kerja dibutuhkan dua faktor penting yaitu kemampuan dan kemauan dari pegawai. Dengan dilaksanakan pendidikan dan pelatihan maka kemampuan pegawai akan meningkat dan apabila pendidikan dan pelatihan dilengkapi

dengan memotivasi pegawai maka itu juga akan meningkatkan kemauan dari pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Maka akan tercipta prestasi kerja pegawai. Apabila pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan baik kedua faktor tersebut dapat terpenuhi sehingga akan terciptanya prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pikir penulis adalah :



E. Hipotesis

Dengan adanya pemikiran tersebut maka penulis menarik suatu hipotesis bahwa **“jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai”**.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan Skripsi ini, lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis adalah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto yang berlokasi di Jl. Abd. Jalil Sikki No 29 Kabupaten Jeneponto.

B. Metode Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan cara mempelajari bahan-bahan yang dianggap perlu dari literatur-literatur yang terkait dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan bahan-bahan yang akan dijadikan landasan teoritis dalam penyusunan skripsi ini.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka kegiatan yang dilakukan penulis adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian lapangan yang dilakukan dengan cara melakukan peninjauan langsung ke tempat penelitian dan memperoleh data-data primer yaitu dengan cara:

- Observasi, yaitu mengadakan penelitian lapangan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, untuk memperoleh data-data yang diperlukan
- Wawancara, yaitu mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara tertulis, maupun lisan mengenai masalah-

masalah yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan guna pengolahan data.

- Angket, yaitu pengambilan data melalui penyebaran daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi anggota penelitian.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut akan merupakan data primer dan data sekunder. Adapun penelitian yang digunakan dapat menjelaskan sebagai berikut:

1. Data primer, diperoleh dengan cara penulis menyebarkan kuesioner untuk beberapa pegawai
2. Data sekunder, diperoleh dengan wawancara dengan sejumlah pegawai di perusahaan tersebut dan mempelajari dokumen-dokumen instansi yang berhubungan dengan penelitian.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang berbentuk benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2004:55), bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini yaitu 77 Orang yang berkaitan

dengan variabel penelitian pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto.

Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan pemilihan sampel acak sederhana Menurut Sugiyono (2004:74), menyatakan bahwa “Sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*) adalah pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperlihatkan strata yang ada dalam populasi itu, dan setiap populasi mempunyai kesempatan yang sama, bebas dan seimbang untuk dipilih menjadi sampel”.

Sedangkan dalam menetapkan jumlah sampel penulis akan membagikan kuesioner kepada seluruh populasi dan hasil yang diterima penulis akan diambil menjadi sampel sebanyak 30 orang.

E. Metode Analisis

Dalam melaksanakan penelitian dan penyusunan Skripsi ini, digunakan metode analisa deskriptif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Pengujian normalitas, Validitas dan Realibilitas

Perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Selanjutnya dalam waktu yang berbeda

a. Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data kontinue berdistribusi normal sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, uji t, korelasi, regresi dapat dilaksanakan.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengujian dengan memakai teknik Chi Kuadrat (X^2) yaitu dengan cara membandingkan nilai X^2_{hitung} dengan nilai X^2_{tabel} yang didapat dari tabel X^2 .

Langkah-langkah yang diperlukan dalam menghitung Chi kuadrat menurut Sugiyono (2003:78) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan kelas interval. Disini kelas interval sudah ditetapkan yaitu 6

2) Menentukan panjang kelas interval
Panjang kelas = $\frac{\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}}{6 \text{ (jml kelas interval)}}$

3) Menyusun ke dalam tabel distribusi frekuensi sekaligus tabel penolong untuk menghitung harga Chi Kuadrat Hitung.

4) Menghitung fh (frekuensi yang diharapkan)

Presentase luas tiap bidang kurve normal dikalikan dengan jumlah data sampel.

5) Memasukkan harga-harga ke dalam tabel lalu menjumlahkan dan hasilnya dibandingkan dengan X^2_{tabel} . Bila harga Chi kuadrat hitung lebih kecil dari pada harga chi kuadrat tabel, maka distribusi data dinyatakan normal, dan bila lebih besarnya dinyatakan tidak normal.

b. Pengujian Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2004:109) mendefinisikan valid sebagai berikut: “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur”. Dengan demikian untuk mengukur sesuatu harus digunakan instrumen atau alat ukur yang tepat

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya, dimana seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Korelasi yang digunakan adalah korelasi Product Moment yang

rumusnya:

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

Dimana : X adalah skor setiap item pernyataan

Y adalah skor seluruh item pernyataan

XY adalah skor pernyataan dikalikan skor total

c. Pengujian Realibilitas

Menurut Sugiyono (2004: 110) “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Dengan demikian suatu instrumen dikatakan reliabel bila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten).

Pengujian reliabilitas instrumen dilaksanakan dengan internal consistency dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown untuk keperluan itu maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok disusun sendiri. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan kelompok genap dicari korelasinya. Koefisien korelasi ini selanjutnya dimasukkan ke rumus Spearman Brown:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas Internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua.

F. Operasional Variabel

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Variabel Independen (X) yaitu variabel yang mempunyai masalah lain terjadi. Dalam penelitian ini, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pemerintah merupakan variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai

Konsep variabel pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas dan berlangsung relatif singkat.

2. Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Variabel Dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam penelitian ini, prestasi kerja merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan.

Konsep prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.



Tabel 2.1
Operasional Variabel

NO	VARIABLE	SUB VARIABLE	INDIKATOR	SKALA
1	Pelaksanaan DIKLAT (X) Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari pemerintah yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawainya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan Instruktur - Metode yang digunakan - Materi yang diajarkan - Sarana fasilitas - Manfaat Diklat 	<ul style="list-style-type: none"> - Penyampaian materi - Memotivasi - Ceramah - Praktek - Diskusi - Kursus - Menunjang pekerjaan - Pengetahuan dan keterampilan - Ruang kelas - Peralatan - Keahlian - Efektif 	ORDINAL
2	Prestasi kerja (Y) Hasibuan (2001:94) “Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Berorientasi pada kemampuan kerja - Berorientasi pada karakteristik pribadi 	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan dalam mengerjakan tugas - Kemampuan untuk bekerjasama, bertanggung jawab atas pekerjaan - Kesetiaan dan ketaatan dalam melakukan pekerjaan - Adaptasi dengan 	ORDINAL

		<ul style="list-style-type: none"> - Berorientasi pada hasil kerja 	<ul style="list-style-type: none"> lingkungan - Komunikasi - Penampilan dan kehadiran - Kualitas hasil kerja dan tingkat kemampuan, keakuratan - Volume pekerjaan 	
--	--	---	--	--

1. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Sebelum data diolah, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah :

1. Editing, proses memeriksa kembali seluruh kualitas data yaitu memeriksa kelengkapan, konsistensi, ketepatan, keseragaman dan relevansi data. Dengan kata lain proses ini untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam pengisian atau tidak
2. Tabulasi, yakni proses mengubah semua jawaban yang diterima ke dalam bentuk angka dan menyusun data kedalam bentuk tabel, sehingga data tersebut dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini variabel Pendidikan dan pelatihan diberi simbol (X), sementara variabel prestasi kerja diberi simbol (Y). Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, para responden diberikan lima alternatif jawaban yang berbeda satu sama lainnya. Setiap jawaban diberi skor, dimana dalam pemberian skor digunakan skala Likert, adapun skor dari jawaban sebagai berikut:

Tabel 2.2
Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval, maka digunakan rumus menurut Sudjana (2000:79) sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

Dimana :

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data terbesar – Data terkecil

Banyak kelas = 5

Jadi, Panjang kelas interval adalah :

$$P = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
Tabel Skala Interval

Sangat rendah	1,00 – 1,79
Rendah	1,80 – 2,59
Cukup tinggi	2,60 – 3,39
Tinggi	3,40 – 4,19
Sangat tinggi	4,20 – 5,00

Dalam pengolahan data ini penulis menggunakan Koefisien Korelasi Rank Spearman, uji signifikasn t dan Koefisien Determinasi

Untuk mencari besar serta jenis hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja tersebut adalah menggunakan metode Korelasi Rank Spearman (r_s), dimana dalam metode ini skor yang didapat dari kuesioner akan diranking dan diberi bobot.

Sedangkan uji signifikan t dapat berguna untuk membuktikan ada tidaknya hubungan dari hipotesis yang telah dibuat. Kemudian koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X mampu mempengaruhi variabel Y.

Teknik analisis data yang dilakukan akan melalui beberapa tahapan yaitu:

- a. Memperhatikan satu persatu kuesioner yang telah diisi oleh para responden untuk dihitung frekuensi dan persentase dari setiap jawabab pernyataan.

- b. Memberikan nilai (skor) terhadap kuesioner dengan menggunakan skala Likert, seperti terlihat dalam tabel skala nilai alternatif jawaban kuesioner.
- c. Pemberian nilai dilakukan atas jawaban pernyataan mengenai Diklat dan prestasi kerja pegawai.
- d. Mengambil pasangan data yang akan diteliti, sehingga jika banyaknya data adalah sejumlah n, maka diperoleh:
- e. $(X_1, Y_1) ; (X_2, Y_2) ; (X_3, Y_3) ; \dots\dots\dots (X_{11}, Y_{11}) ;$

Dimana : - X = Variabel Pendidikan dan Pelatihan
 - Y = Variabel Prestasi Kerja

- f. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai digunakan korelasi Rank Spearman dengan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx, \text{ sedangkan } \sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

Dimana : Tx dan Ty adalah faktor korelasi.

Dan jika rank kembar itu jumlahnya banyak maka dalam perhitungan perlu dimasukkan faktor korelasi tersebut dengan rumus:

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Dimana : T = Banyaknya observasi yang berangka sama pada suatu ranking tertentu.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel C terhadap variabel Y digunakan koefisien determinasi dengan rumus : $Kd = r_s^2 \times 100\%$. Nilai r_s akan bergerak antara -1 hingga $+1$, atau dirumuskan $-1 < r_s < 1$. Bila r_s bertanda negatif (-) berarti korelasi antara kedua variabel bersifat tidak searah. Artinya variabel X tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap perubahan dari variabel Y. Sedangkan bila r_s memiliki tanda positif bermakna bahwa korelasi antara kedua variabel bersifat searah. Artinya, bahwa variabel X memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap perubahan terhadap variabel Y.

Untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y, Sugiyono (2003:1983) memberikan suatu panduan dalam menafsirkan besaran angka koefisien korelasi yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2.4
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

G. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu ada hubungan atau tidaknya variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya

pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Menentukan H_0 dan H_a :

H_0 : $r_s \leq 0$, maka tidak ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja atau terhadap hubungan negatif

H_a : $r_s > 0$, maka terdapat hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja.

2. Menentukan taraf signifikansi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan taraf kepercayaan 95% sehingga taraf signifikansi atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 5% (0,05) serta menggunakan $df = n - 2$.

3. Menentukan t test, yang berguna untuk menguji tingkat signifikansi

dengan rumus :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Dimana : rs = Koefisien Korelasi Spearman

rs^2 = Koefisien Determinasi

n = Banyaknya responden.

Apabila t hitung positif, maka t tabel dibandingkan dengan t hitung, dengan kriteria:

$t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat hubungan positif antara variabel x dan y.

$t_{hitung} \leq t_{Tabel}$, maka H_0 diterima, maka tidak ada hubungan antara variabel x dengan y.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Daerah Penelitian

Kabupaten Jeneponto terletak diantara $5^{\circ}23'12''$ - $5^{\circ}42'1,2''$ Lintang Selatan dan $119^{\circ}29'12''$ - $119^{\circ}56'44,9''$ Bujur Timur dengan luas 749,79 Kilo Meter Persegi.

Kabupaten Jeneponto berbatasan dengan:

1. Sebelah Utara : Kabupaten Gowa dan Takalar
2. Sebelah Selatan : Laut Flores
3. Sebelah Timur : Kabupaten Bantaeng
4. Sebelah Barat : Kabupaten Takalar

Kabupaten Jeneponto terletak di atas wilayah pegunungan dan dataran yang terdiri wilayah administrasi 11 Kecamatan meliputi Kecamatan Bangkala, Bangkala Barat, Tamalatea, Bontoramba, Binamu, Kelara, Turatea, Rumbia, Arungkeke, Batang dan Tarowang.

Kabupaten Jeneponto memiliki gambaran demografis sebagai berikut:

1. Jumlah penduduk (2008) : 332.334 jiwa
2. Kepadatan penduduk : $39/\text{km}^2$
3. Jumlah Kecamatan : 11
4. Jumlah Kelurahan : 31
5. Jumlah Desa : 82
6. Pertumbuhan ekonomi : 4.6%

B. Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada Kantor Dinas Pendidikan sudah menjadi agenda tetap bagi instansi pemerintahan. Program pendidikan dan pelatihan pada Kantor Dinas Pendidikan selalu mengikuti perkembangan teknologi, tuntutan konsumen dan lain sebagainya. Sehingga program ini merupakan faktor yang sangat penting bagi Kantor Dinas Pendidikan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya.

Penulis akan mengambil sampel 30 orang responden yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan pegawai yang diadakan oleh Kantor Dinas Pendidikan yaitu pada tanggal 21 sampai dengan 25 April 2014. Program ini diberikan kepada pegawai yang telah bekerja pada Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto.

1. Tujuan Program Pendidikan dan Pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang penting dalam pembinaan pegawai. Tujuan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan secara umum oleh Dinas Pendidikan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengembangkan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebudayaan.
- b. Agar para pegawai memiliki keterampilan dan keahlian dalam bidangnya masing-masing

- c. Keseragaman kemampuan pelaksanaan pekerjaan di seluruh Kantor Dinas Pendidikan.
 - d. Memiliki kemampuan berpikir dan bertindak sesuai dengan tugas yang menjadi kewenangannya.
 - e. Memantapkan sikap mental seluruh pegawai
 - f. Dari hasil training diharapkan bahwa pegawai dapat menerapkan ilmu yang diperoleh sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
 - g. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan atau menjadi kewenangannya
 - h. Menjadikan pegawai yang terlatih serta profesionalisme dalam bekerja.
2. Ruang Lingkup Program Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
- Ruang lingkup program pendidikan dan pelatihan pada Dinas Pendidikan adalah meliputi semua kegiatan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kemampuan kerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerja. Selain kemampuan, pegawai perlu juga mendapatkan pengetahuan tentang apa saja yang dapat meningkatkan penjualan dan menguasai segala bidang yang masih berkaitan dengan penjualan seperti keuangan, administrasi, penganggaran, dan lain sebagainya sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.
3. Metode Penyajian Materi

Agar materi pelajaran yang diberikan dapat diterima oleh peserta program pendidikan dan pelatihan dengan baik, dalam arti efektif dan efisien maka Dinas Pendidikan menetapkan beberapa cara atau metode pelatihan yang dianggap tepat yaitu dengan cara :

a. Kuliah

Kuliah dilakukan untuk menyampaikan materi yang bersifat teori.

Teori yang diberikan meliputi pengetahuan umum di luar dan di dalam instansi itu sendiri

b. Presentasi

Merupakan bentuk interaksi melalui penyampaian informasi secara singkat dan penuturan secara lisan oleh seorang pengajar sekaligus disertai juga dengan tanya jawab antara pengajar dan pesertanya.

c. Diskusi

Metode ini memberikan kesempatan kepada para peserta untuk berdiskusi belajar mengemukakan pendapat dan menghargai orang lain.

4. Peserta Program Pendidikan dan Pelatihan Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto

Peserta program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Pendidikan adalah pegawai baru dan pegawai lama sebagai staff dan tergantung dari hasil penilaian prestasi kerja dan keterampilan yang harus lebih banyak diperdalam oleh pegawai yang bersangkutan yang menyangkut pada bagian dimana pegawai tersebut ditempatkan, hal ini

semata-mata dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang sudah dimiliki dan untuk memberikan input yang baik bagi instansi.

5. Pelatih Program Pendidikan dan Pelatihan Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto

Peranan mengajar atau instruktur sangat menentukan dalam menunjang kebutuhan penyelenggaraan suatu program pendidikan dan pelatihan pegawai. Oleh sebab itu sangatlah penting untuk memiliki tenaga pengajar atau instruktur yang baik.

Pelatih atau instruktur pada pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dipilih mereka yang benar-benar mengerti apa yang mereka berikan pada para peserta pendidikan dan pelatihan, mereka dituntut tidak hanya tahu secara teori tetapi mereka harus dapat mengaplikasikan apa yang mereka jelaskan ke dalam praktek sehari-hari.

Untuk pengadaan tenaga pelatih Dinas Pendidikan memperolehnya dari dua sumber :

a. Tenaga Intern

Tenaga pelatih ini adalah mereka juga yang bekerja di Dinas Pendidikan yang merupakan bagian dari tim training dengan syarat memiliki kemampuan untuk mengajar.

b. Tenaga Ekstern

Tenaga pelatih ini merupakan pengajar yang didatangkan dari luar yang memiliki keahlian khusus pada bidang yang bersangkutan.

Kepada instruktur juga diterapkan persyaratan-persyaratan yang harus di tempuh yaitu :

a. Persyaratan bagi tenaga intern :

- Merupakan pegawai tetap
- Memiliki pengalaman kerja dalam profesinya
- Memiliki prestasi kerja yang baik

b. Persyaratan bagi tenaga ekstern

- Memiliki keahlian tertentu khususnya terhadap bidang pekerjaan yang akan dilatih
- Memiliki sertifikat atau tanda bukti lain bagi pengajar sesuai dengan bidang materi yang akan diberikan.
- Rekomendasi dari pihak-pihak yang berwenang
- Memiliki bakat atau keahlian untuk memberikan materi yang jelas kepada peserta.

6. Tempat Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Pegawai di Dinas Pendidikan

Faktor lain yang mendukung pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan adalah tempat diadakannya program pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Untuk itu Dinas Pendidikan menyediakan ruangan yang memadai untuk pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dalam bentuk ruang kelas tetapi Dinas Pendidikan juga mengadakan pendidikan dan pelatihan di luar gedung Dinas Pendidikan itu sendiri, contohnya seperti Hotel. Pada waktu penyampaian materi kursus, ruang kelas

tersebut dilengkapi dengan peralatan yang dibutuhkan untuk penyampaian materi. Kemudian pada waktu melakukan penilaian prestasi kerja, selain dilihat dari hasil test juga dilihat pada waktu melaksanakan pekerjaannya.

7. Evaluasi Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Di Dinas Pendidikan.

Untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu program pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan, perusahaan perlu mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan diperlukan biaya yang cukup besar, sehingga pada setiap akhir pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan perlu diadakannya suatu evaluasi keberhasilan terhadap pelaksanaan program tersebut agar biaya yang dikeluarkan tidak sia-sia.

Metode yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto dalam hal ini menilai atau mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan tersebut dengan cara setelah 3 bulan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan, bagian SDM di Dinas Pendidikan memberikan form kepada masing-masing atasan pegawai tersebut meniali kinerja pegawainya setelah mengikuti program pelatihan, apakah kinerjanya meningkat atau tidak. Evaluasi juga dilakukan dengan cara metode *partipant reaction*.

Dalam metode *partipant reaction*, pada setiap akhir pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, para peserta diminta untuk menilai pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan cara mengisi

angket atau formulir evaluasi yang telah disediakan oleh pihak instansi.

Formulir evaluasi tersebut meliputi :

- Evaluasi umum terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan
- Evaluasi terhadap sikap dan penampilan pengajar dan cara penyampaian pengajar dalam memberikan materi.
- Evaluasi terhadap materi dan pelatihan serta manfaat dari materi yang diberikan
- Evaluasi terhadap sarana-sarana yang dipergunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Dengan adanya evaluasi dari peserta ini, diharapkan adanya suatu perbaikan-perbaikan dan penyempurnaan dalam setiap penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan di masa yang akan datang, sehingga setiap pendidikan dan pelatihan yang dilakukan akan berdasarkan pada perencanaan yang lebih baik yang akan menunjang terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang efektif.

C. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto

Penilaian pegawai adalah suatu kegiatan evaluasi terhadap kinerja, kompetensi dan pembinaan SDM yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang melakukan penilaian terhadap pegawai.

Tujuan dari penelitian pegawai adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan dan pengembangan pegawai

berdasarkan system karir dan prestasi kerja di lingkungan Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto.

Prestasi kerja merupakan hasil yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya merupakan hasil rata-rata yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan dengan mengisi formulir penilaian pegawai. Penilaian dilakukan dalam 3 tahap, yaitu :

1. Tahap I, catatan harian yaitu pencatatan kompetensi pegawai yang dinilai oleh penilai dengan cara membuat catatan harian mengenai sikap/prilaku yang menunjukkan kompetensi pegawai yang dinilai.
2. Tahap II, evaluasi pegawai tiap semester terhadap kemajuan/hambatan SKI (sasaran kinerja individu) dan kompetensi
3. Tahap III, evaluasi pegawai tiap tahun terhadap hasil SKI, kompetensi dan pembinaan SDM.

Pada umumnya prestasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan bekerja. Perbedaan individu sangat mempengaruhi prestasi seseorang dalam bekerja, dengan demikian maka prestasi kerja merupakan suatu proses yang digunakan dalam mencapai hasil kerja seseorang berdasarkan potensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.

Adapun factor-faktor penilaiannya adalah :

1. Prestasi kerja

- a. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- b. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

3. Kerjasama

★ Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

4. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

5. Sikap dan Disiplin Kerja

Indikator penilaiannya adalah bersikap positif, memahami peraturan dan tidak melakukan pelanggaran.

D. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data, penulis mengambil sebanyak 25 responden, berikut hasil perhitungan dengan menggunakan Chi Kuadrat.

Tabel 4.1
Perhitungan Chi Kuadrat

Interval	Fo	fh	Fo - fh	(fo - fh) ²	$\frac{(fo - fh)^2}{fh}$
80 - 84	6	1	5	25	25
85 - 89	12	2,5	9,5	90,25	36,1
90 - 94	4	9	-5	25	2,7
95 - 99	1	9	-8	64	7,1
100 - 104	1	2,5	-1,5	2,25	0,09
105 - 109	1	1	0	0	0
Jumlah	25	25	0		70,99

Berdasarkan table chi kuadrat dengan dk = 6-1 = 5 maka nilai x^2_{tabel} = 11,070. Dari hasil diatas ternyata x^2_{hitung} lebih besar dari x^2_{tabel} yaitu 70,99 > 11,070 itu berarti bahwa distribusi data ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

E. Uji Validasi

Dalam melakukan uji validasi, penulis menggunakan alpha sebesar 5%, karena nilai N tidak terdapat dalam tabel maka dilakukan cara interpolasi yakni sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\frac{77 - 75}{80 - 77} &= \frac{x - 0,227}{0,220 - x} \\ 2(0,220-x) &= 3(x - 0,227) \\ 0,44-2x &= 3x - 0,681\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 0,44 + 0,681 &= 3x + 2x \\
 5x &= 1,121 \\
 x &= 0,2242
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai korelasi *product moment tabel* sebesar 0,2242. Dari tabel di bawah, terlihat bahwa dari 14 item pernyataan untuk atribut produk mempunyai nilai-nilai korelasi *product moment* untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai korelasi *product moment table*, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan tersebut adalah *valid*. Hasil pengolahan data kuesioner untuk 22 item pertanyaan dikarenakan nilai 77 diperoleh nilai-nilai korelasi *product moment* sebagai berikut:

Tabel 4.2
Nilai-Nilai Korelasi Product Moment

	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
			Valid
r_{1y}	0,910	0,2242	Valid
r_{2y}	0,914	0,2242	Valid
r_{3y}	0,917	0,2242	Valid
r_{4y}	0,915	0,2242	Valid
r_{5y}	0,914	0,2242	Valid
r_{6y}	0,913	0,2242	Valid
r_{7y}	0,915	0,2242	Valid
r_{8y}	0,915	0,2242	Valid
r_{9y}	0,909	0,2242	Valid

r_{10Y}	0,906	0,2242	Valid
r_{11Y}	0,913	0,2242	Valid
r_{12Y}	0,920	0,2242	Valid
r_{13Y}	0,913	0,2242	Valid
r_{14Y}	0,920	0,2242	Valid
r_{15Y}	0,918	0,2242	Valid
r_{16Y}	0,920	0,2242	Valid
r_{17Y}	0,918	0,2242	Valid
r_{18Y}	0,917	0,2242	Valid
r_{19Y}	0,915	0,2242	Valid
r_{20Y}	0,912	0,2242	Valid
r_{21Y}	0,918	0,2242	Valid
r_{22Y}	0,911	0,2242	Valid

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan tingkat validitas dari instrument yang digunakan. Nilai r_{hitung} semua item pernyataan diatas lebih besar dari 0,2242. Dengan demikian seluruh item pernyataan atau sebanyak 22 item pernyataan dinyatakan valid.

F. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah pengujian validitas dan hanya dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang valid saja. Berdasarkan hasil pengujian terdapat 22 pernyataan yang valid, pernyataan tersebut yang dapat diuji reliabilitasnya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik belah dua.

Dalam teknik belah dua, pernyataan dibagi ke dalam 2 bagian yaitu belahan I (ganjil) dan belahan II (genap).

Setelah skor data tiap kelompok diperoleh, maka skor data tiap kelompok tersebut disusun sendiri.

Tabel 4.3
Data Perhitungan Korelasi

Responden	Ganjil	Genap	X ²	Y ²	XY
1	157	96	24,649	9,216	15,072
2	160	100	25,600	10,000	16,000
3	164	97	26,896	9,409	15,908
4	154	97	23,716	9,409	14,938
5	163	99	26,569	9,801	16,137
6	158	100	24,964	10,000	15,800
7	169	104	28,561	10,816	17,576
8	148	91	21,904	8,281	13,468
9	146	91	21,316	8,281	13,286
10	165	98	27,225	9,604	16,170
11	151	96	22,801	9,216	14,496
12	181	106	32,761	11,236	19,186
13	171	105	29,241	11,025	17,955
14	183	106	33,489	11,236	19,398
15	183	108	33,489	11,664	19,764
16	179	101	32,041	10,201	18,079
17	181	107	32,761	11,449	19,367
18	172	100	29,584	10,000	17,200
19	170	96	28,900	9,216	16,320
20	159	97	25,281	9,409	15,423
21	181	99	32,761	9,801	17,919
22	161	300	25,921	90,000	48,300
Jumlah	3,656	2,394	610,430	299,270	397,762

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

Dimana :

r_{xy} = Korelasi antara skor item ganjil dan skor item genap

X = Skor total setiap responden untuk data ganjil

Y = Skor total setiap responden untuk data genap

Selanjutnya berdasarkan tabel 3, maka diperoleh korelasi antara item genap dan item ganjil:

$$r_{xy} = \frac{397,762}{\sqrt{(610,430)(379,469)}}$$

$$r_{xy} = 0,82$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh koefisien korelasi antara skor kelompok ganjil dan skor kelompok genap sebesar 0,82. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrument digunakan rumus *Spearman Brown* :

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{(1 + r_b)} \quad r_{11} = \frac{2 \times 0,82}{(1 + 0,82)}$$

$$r_{11} = 0,90$$

Dimana :

r_i = Reliabilitas seluruh instrument

r_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Reliabilitas yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebesar 0,90. Dengan demikian, instrument yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan sebesar 90%.

G. Gambaran Umum Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
---------------	-----------	------------

1. PRIA	48	62,33%
2. WANITA	29	37,67%
JUMLAH	77	100%

Berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari kuesioner yang ada, maka diketahui bahwa 62,33% merupakan responden pria dan 37,67% adalah responden wanita.

2. Usia

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
Antara 18 – 25 tahun	35	45,46%
26 – 35 tahun	22	28,57%
36 – 45 tahun	16	20,78%
46 – 55 tahun	4	5,19%
Lebih dari 55 tahun	-	-
Jumlah	77	100%

Sumber data primer

Tampak pada tabel di atas menunjukkan usia responden lebih banyak yang berusia antara 18 – 25 tahun sebesar 45,46% dari seluruh responden, sedangkan responden usia antara 26-35 tahun sebesar 28,57%, kemudian kelompok usia antara 36-45 tahun sebesar 20,78% dan yang berusia 46-55 tahun hanya 5,19% dari keseluruhan responden kemudian usia lebih dari 55 tahun sebanyak 0%.

3. Pendidikan Umum Terakhir

Tabel 4.6

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Umum Terakhir

Pendidikan Umum Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	1	1,29
Perguruan Tinggi	76	98,71
Jumlah	77	100%

Sumber data primer

Dari data mengenai tingkat pendidikan responden dari Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto terlihat bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir S2 yaitu sebesar 98,71% sedangkan responden dengan pendidikan SMA hanya sebesar 1,29%.

4. Masa Kerja Pegawai

Tabel 4.7

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
Antara 1 – 5 tahun	45	58,44%
6 – 10 tahun	8	10,39%
11 – 15 tahun	5	6,49%
Lebih dari 15 tahun	19	24,68%
Jumlah	77	100%

Sumber data primer

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan 58,44% responden telah bekerja antara 1-5 tahun sedangkan 10,39% bekerja selama 6-10 tahun dan yang bekerja 11-15 tahun sebesar 6,49% dan yang lebih dari 15 tahun hanya sebesar 24,68% dari seluruh responden.

H. Analisis Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan (Diklat dan Prestasi Kerja

Dari penelitian yang dilakukan ini, yaitu mengenai Diklat terhadap prestasi kerja dapat dilihat pendapat pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto sebagai responden berkisar dari sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Hasil jawaban responden secara lengkap tertuang dalam tabel-tabel baik dalam frekuensi maupun dalam prosentasi yang menunjukkan gambaran responden mengenai Diklat dan prestasi kerja dari tabel-tabel tersebut, penulis akan lebih jelas dan lengkap mengetahui pendapat responden terhadap Diklat dan prestasi kerja.

Selanjutnya setelah data terkumpul, penulis menghitung rata-rata setiap jawaban responden, dan menyajikan hasil analisis secara keseluruhan. Untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2000:79) sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya kelas interval}}$$

Dimana :

Rentang = nilai tertinggi – nilai terendah

Banyak kelas interval = 5

Berdasarkan rumus di atas maka panjang kelas interval adalah :

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Interval criteria dari penilaian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Nilai rata-rata	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup tinggi
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5	Sangat tinggi

Berikut ini adalah hasil dari jawaban responden atas pernyataan mengenai program pendidikan dan pelatihan yang diajukan dalam kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Analisis Pernyataan Responden tentang Kemampuan Instruktur

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dimengerti	20	33	23	1	0	77

2	Instruktur dalam menyampaikan materi dapat memotivasi saya agar bekerja lebih baik	19	45	11	2	0	77
3	Para pengajar selalu mendorong saya untuk turut berperan aktif selama kegiatan belajar dan berlatih berlangsung.	16	48	13	0	0	77
	TOTAL	55	126	47	3	0	231
	PERSENTASE	23,81	54,54	20,35	2,3	0	100%

Sumber data primer

Untuk pernyataan mengenai kemampuan instruktur rata-rata pegawai menjawab setuju. Dengan kata lain kemampuan instruktur sudah memadai dan mampu memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik lagi. Meskipun hal tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan instruktur saja.

Tabel 4.10

Analisis Pernyataan Responden Tentang Metode yang Digunakan dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
4	Metode yang digunakan dalam diklat sangat membantu dalam menyerap materi yang diberikan.	11	44	22	0	0	77
5	Metode diskusi yang	18	41	18	0	0	77

	digunakan membuat materi lebih mudah dipahami						
	TOTAL	29	85	40	0	0	154
	PERSENTASE	18,83	55,2	25,97	0	0	100%

Sumber data primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari pernyataan mengenai metode yang digunakan pada program pendidikan dan pelatihan menjawab setuju itu berarti setengah dari responden menyatakan bahwa metode yang digunakan sudah cukup mudah dimengerti karena semua responden menyatakan demikian.

Tabel 4.11

Analisis Pernyataan Responden Tentang Materi yang Diajarkan dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
6	Materi pelajaran yang diajarkan dalam diklat yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya	15	46	15	0	1	77
7	Diklat yang saya ikuti memang dibutuhkan karena dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja	25	42	9	1	0	77

	untuk mendukung pekerjaan saya.						
	TOTAL	40	88	24	1	1	154
	PERSENTASE	25,97	57,14	15,59	0,65	0,65	100%

Sumber data primer

Untuk pernyataan mengenai materi yang diajarkan sebanyak 98,7% responden mengatakan setuju bahwa materi yang diajarkan dalam diklat menunjang dan membantu mereka dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Itu berarti bahwa instansi mengerti apa yang dibutuhkan oleh pegawainya. Dan apabila pegawai semakin mampu mengerjakan tugas-tugasnya itu berarti kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan akan semakin dapat diperkecil. Sedangkan 1,3% menyatakan tidak setuju bahwa materi yang diajarkan dapat membantu mereka dalam mengerjakan tugasnya.

Tabel 4.12

Analisis Pernyataan Responden Tentang Sarana dan Fasilitas yang menunjang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
8	Kondisi ruang kelas tempat mengikuti pelajaran membuat saya senang	10	28	38	1	0	77
9	Peralatan selalu tersedia untuk kelancara praktek kerja	13	28	33	3	0	77
	TOTAL	23	56	71	4	0	154

	PERSENTASE	14,94	36,36	46,10	2,6	0	100%
--	-------------------	--------------	--------------	--------------	------------	----------	-------------

Sumber data primer

Untuk pernyataan yang berhubungan dengan sarana dan fasilitas sebanyak 97,4% responden mengatakan setuju. Responden merasa sarana dan fasilitas yang diberikan pemerintah sudah menunjang untuk mereka dalam melaksanakan diklat. Apabila sarana dan fasilitas yang diberikan sudah memadai itu akan membuat pegawai semakin termotivasi untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.13
Analisis Pernyataan Responden Tentang Manfaat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
10	Setelah mengikuti diklat saya dapat meningkatkan keahlian saya dalam bekerja	18	40	18	1	0	77
11	Setelah mengikuti diklat saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan	9	35	30	3	0	77
	TOTAL	27	75	48	4	0	154
	PERSENTASE	17,53	48,70	31,17	2,6	0	100%

Sumber data primer

Untuk pernyataan yang berhubungan dengan manfaat yang diperoleh dari adanya pelaksanaan diklat 97,4% responden menyatakan mereka mendapatkan hasil yang positif setelah mengikuti program diklat. Mereka menyatakan dengan adanya program diklat mereka mampu menyelesaikan tugasnya lebih cepat sehingga mereka dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh pemerintah.

Tabel 4.14
Total Sub Variabel X

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total	Skor	Rata-Rata
1	Kemampuan instruktur	55	126	47	3	0	231	926	4,01
2	Metode yang digunakan dalam diklat	29	85	40	0	0	154	605	3,93
3	Materi yang diajarkan dalam diklat	40	88	24	1	1	154	627	4,07
4	Sarana dan fasilitas yang tersedia	23	56	71	4	0	154	560	3,64

5	Manfaat pendidikan dan pelatihan	27	75	48	4	0	154	587	3,81
	TOTAL	174	430	230	12	1	847		
	PERSENTASE	20,54%	50,77%	27,15%	1,42%	0,12%	100%		
Σ Rata-rata X								3305	19,46
Rata-rata X								661	3,9

Sumber data primer

Dari tabel di atas, dapat dibuat penggambaran mengenai penilaian responden terhadap program pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto adalah sebagai berikut :

- Dari 11 pernyataan positif yang diajukan untuk 77 responden menyatakan bahwa pelaksanaan diklat yang diberikan perusahaan sudah baik, ini bisa dilihat dari rata-rata sebesar 3,9 yang berada di posisi 3,40 – 4,19 yang berarti ada di posisi tinggi.

Berikut ini adalah hasil jawaban responden atas pertanyaan mengenai prestasi kerja pegawai yang diajukan dalam kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15

Analisis Pernyataan Responden Tentang Sikap yang Berorientasi pada Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
12	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi	30	44	3	0	0	77

	tugas saya						
13	Saya akan berusaha membantu dengan mengemukakan pendapat saya untuk permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan	21	39	16	1	0	77
14	Saya berusaha bekerja sama dengan tim untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan	28	46	3	0	0	77
15	Bersikap disiplin dalam bekerja sangat diperlukan	33	39	5	0	0	77
	TOTAL	112	168	27	1	0	308
	PERSENTASE	36,36	54,55	8,77	0,32	0	100%

Sumber data primer

Untuk pernyataan yang berhubungan dengan sikap yang berorientasi pada kemampuan kerja sebanyak 99,68% responden menyatakan setuju untuk bersikap bertanggung jawab, disiplin dan berusaha inisiatif dalam bekerja di instansi. Itu berarti bahwa para pegawai sudah memiliki kemampuan kerja yang baik dalam menunjang pencapaian prestasi kerja.

Tabel 4.16

Analisis Pernyataan Responden Tentang Sikap yang Berorientasi pada Karakteristik Pribadi

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
-----------	-------------------	----------------------	---------------	---------------------	----------------------	---------------------	--------------

16	Saya selalu bersikap setia terhadap pekerjaan dan instansi	18	54	5	0	0	77
17	Bertukar pikiran dengan rekan kerja sangat diperlukan	24	45	8	0	0	77
18	Saya akan selalu mematuhi perintah atasan dan peraturan perusahaan	14	48	15	0	0	77
19	Saya selalu hadir di kantor tepat waktu	14	46	16	1	0	77
	TOTAL	70	193	44	1	0	308
	PERSENTASE	22,73	62,66	14,29	0,32	0	100%

Sumber data primer

Dilihat dari pernyataan mengenai sikap yang berorientasi pada karakteristik pribadi 99,68% responden sudah memiliki rasa loyalitas pada kantor, setia terhadap kantor dan disiplin. Pegawai merasa perlu memiliki karakteristik pribadi yang baik untuk mencapai prestasi kerja.

Tabel 4.17

Analisis Pernyataan Responden Tentang Sikap yang Berorientasi pada Hasil Kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
20	Saya selalu menguasai	6	32	38	1	0	77

	semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan/pimpinan						
21	Saya selalu mencoba mengembangkan kreativitas supaya lebih memuaskan dalam bekerja	19	49	9	0	0	77
22	Atasan/pimpinan selalu puas atas hasil kerja yang telah saya capai	4	35	36	1	1	77
	TOTAL	29	116	83	2	1	308
	PERSENTASE	12,55	50,22	35,93	0,87	0,43	100%

Sumber data primer

Dari pernyataan di atas dapat dilihat bahwa 98,7% responden telah memiliki sikap yang berorientasi pada hasil kerja yang baik. Pegawai sudah mulai mengembangkan sikap kreatifitas dan berusaha selalu memuaskan pimpinan atas hasil kerja. Dan mereka mencoba selalu menguasai tugas yang diberikan oleh pimpinan masing-masing.

Tabel 4.18
Total Sub Variabel Y

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total	Skor	Rata-Rata
-----------	-------------------	----------------------	---------------	---------------------	----------------------	---------------------	--------------	-------------	------------------

1	Berorientasi pada kemampuan kerja	112	168	27	1	0	308	1315	4,27
2	Berorientasi pada karakteristik pribadi	70	193	44	1	0	308	1256	4,08
3	Berorientasi pada hasil kerja	29	116	83	2	0	231	862	3,73
	TOTAL	211	477	154	4	1	847		
	PERSENTASE								
∑ Rata-rata Y								3433	12,08
Rata-rata Y								1144,33	4,03

Sumber data primer

Berdasarkan hasil keseluruhan mengenai prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,03 yang berada di interval 3,40 – 4,19, yaitu di posisi tinggi.

I. Pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pada bagian ini akan dibahas mengenai pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto dipergunakan

analisis korelasi Rank Spearman. Data mengenai Diklat dan Prestasi Kerja Pegawai diperoleh dari kuesioner yang disebar di Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto. Hasil kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.19 yang berisi data tentang pengaruh Diklat terhadap Prestasi Kerja Pegawai untuk 77 responden, dikarenakan pada tabel tersebut ada sejumlah data kembar yang mempunyai proporsi cukup besar, maka dalam perhitungan rs perlu dimasukkan factor koreksi (T). rumus untuk factor koreksi adalah :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Tabel 4.19 adalah hasil kuesioner yang berisi tentang diklat dan Prestasi Kerja Pegawai.

Tabel 4.19
Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

No Responden	X	Y	Rank X	Rank Y	di	di ²
1	34	40	71.5	60	11.5	132.25
2	37	52	41	47	-6	36
3	29	50	94.5	91.5	3	9
4	29	46	94.5	94	0.5	0.25
5	29	42	94.5	98	-3.5	12.25
6	37	44	41	47	-6	36
7	33	43	79	76	3	9
8	34	46	71.5	60	11.5	132.25
9	33	46	79	84.5	-5.5	30.25
10	35	47	59.5	60	-0.5	0.25
11	39	50	24	17	7	49
12	32	48	82.5	84.5	-2	4
13	27	52	97	98	-1	1
14	39	42	24	24	0	0
15	36	46	49.5	76	-26.5	702.25
16	34	41	71.5	76	-4.5	20.25
17	35	42	59.5	60	-0.5	0.25

18	35	41	59.5	60	-0.5	0.25
19	32	44	82.5	84.5	-2	4
20	40	42	15	9.5	5.5	30.25
21	35	48	59.5	60	-0.5	0.25
22	37	41	41	34.5	6.5	42.25
23	37	49	41	34.5	6.5	42.25
24	37	44	41	34.5	6.5	42.25
25	32	55	82.5	84.5	-2	4
26	35	51	59.5	60	-0.5	0.25
27	37	41	41	34.5	6.5	42.25
28	35	55	59.5	60	-0.5	0.25
29	41	41	8	5	3	9
30	37	41	41	47	-6	36
31	34	47	71.5	70	1.5	2.25
32	35	41	59.5	60	-0.5	0.25
33	40	40	15	17	-2	4
34	40	43	15	17	-2	4
35	37	42	41	34.5	6.5	42.25
36	34	42	71.5	70	1.5	2.25
37	40	42	15	17	-2	4
38	39	42	24	24	0	0
39	41	46	8	9.5	-1.5	2.25
40	40	41	15	12.5	2.5	6.25
41	39	33	24	34.5	-10.5	110.25
42	35	46	59.5	60	-0.5	0.25
43	41	41	8	9.5	-1.5	2.25
44	37	46	41	47	-6	36
45	41	45	8	9.5	-1.5	2.25
46	40	46	15	17	-2	4
47	39	45	24	24	0	0
48	36	52	49.5	47	2.5	6.25
49	41	33	8	5	3	9
50	35	41	59.5	60	-0.5	0.25
51	35	46	59.5	60	-0.5	0.25
52	39	43	24	24	0	0
53	30	40	90	91.5	-1.5	2.25
54	29	45	94.5	95	-0.5	0.25
55	40	42	15	12.5	2.5	6.25
56	34	41	71.5	76	-4.5	20.25

57	40	51	15	12.5	2.5	6.25
58	35	42	59.5	60	-0.5	0.25
59	44	42	1	2	-1	1
60	39	42	24	24	0	0
61	35	42	59.5	60	-0.5	0.25
62	38	43	32.5	34.5	-2	4
63	38	43	32.5	34.5	-2	4
64	39	51	24	24	0	0
65	40	52	15	17	-2	4
66	38	38	32.5	34.5	-2	4
67	42	43	4.5	5	-0.5	0.25
68	36	40	49.5	47	2.5	6.25
69	26	51	99	24	75	5625
70	35	42	59.5	60	-0.5	0.25
71	30	48	90	91.5	-1.5	2.25
72	38	48	32.5	34.5	-2	4
73	34	47	71.5	76	-4.5	20.25
74	30	52	90	91.5	-1.5	2.25
75	38	42	32.5	34.5	-2	4
76	32	51	82.5	84.5	-2	4
77	36	42	49.5	47	2.5	6.25
Σ						7393.25

Sumber : data yang telah diolah

1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara Diklat terhadap Prestasi Kerja Pegawai, jika terdapat angka yang sama atau kembar, maka digunakan rumus dengan koefisien korelasi rank spearman sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Namun sebelum melanjutkan kepada perhitungan rumus tersebut, penulis terlebih dahulu menghitung factor koreksi untuk angka yang sama variabel X dan variabel Y.

Tabel 4.20**Faktor Koreksi untuk Angka yang sama Variabel X**

No	Variabel X	Tx	$t^3 - t$	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
1	35	3	24	2
2	37	4	60	5
3	38	5	120	10
4	39	8	504	42
5	40	7	336	28
6	41	9	720	60
7	42	4	60	5
8	4	6	210	17,5
9	44	6	210	17,5
10	45	3	24	2
11	46	5	120	10
12	48	2	6	0,5
13	49	3	24	2
14	50	3	24	2
15	51	3	24	2
16	55	3	24	2

Σ	207,5
----------	-------

Sumber : data yang telah diolah

Tabel 4.21
Faktor Koreksi untuk Angka yang sama Variabel Y

No	Variabel Y	TY	$t^3 - t$	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
1	33	2	6	0,5
2	40	4	60	5
3	41	11	1320	110
4	42	16	4080	340
5	43	6	210	17,5
6	44	3	24	2
7	45	3	24	2
8	46	9	720	60
9	47	3	24	2
10	48	4	60	5
11	50	2	6	0,5
12	51	5	120	10

13	52	5	120	10
14	55	2	6	0.5
Σ				565

Sumber : data yang telah diolah

Dari tabel 4.20 dan 4.21 diketahui bahwa $\Sigma Tx = 207,5$ dan $\Sigma Ty = 565$ kemudian untuk mencari nilai ΣX^2 dan ΣY^2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\Sigma x^2 &= \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma TX \\ &= \frac{77^3 - 77}{12} - 207,5 \\ &= 37830,5\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma y^2 &= \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma TY \\ &= \frac{77^3 - 77}{12} - 565 \\ &= 37473\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}rs &= \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma di^2}{2\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}} \\ &= \frac{37830,5 + 37473 - 7393,25}{2\sqrt{(37830,5)(37473)}} \\ &= \frac{67910,25}{75302,65} = 0,9018\end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas antara variabel X (Diklat) Variabel Y (Prestasi Kerja), yaitu sebesar 0,9018 berdasarkan penggolongan yang dibuat oleh Sugiyono (2003:183), pengaruh antara Diklat terhadap prestasi kerja secara keseluruhan digolongkan kedalam hubungan yang positif artinya hubungan yang searah.

2. Koefisien Determinasi

Untuk menghitung berapa besar pengaruh (kontribusi) yang diberikan oleh Diklat terhadap prestasi kerja pegawai secara keseluruhan dapat diketahui melalui koefisien determinasi (Kd), dengan rumus :

$$\begin{aligned} Kd &= r_s^2 \times 100\% \\ &= 0,9018^2 \times 100\% \\ &= 81,3\% \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi (Kd) adalah sebesar 81,3% mempunyai arti bahwa Diklat memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jenepono adalah sebesar 81,3%. Sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur.

3. Pengujian Hipotesis

Suatu koefisien korelasi harus mempunyai nilai yang berarti (signifikan), untuk memberikan keberartian korelasi yang ada maka perlu dilakukan uji hipotesis terhadap r_s antara Diklat terhadap prestasi kerja pegawai. Dalam pengujian hipotesis, penulis menetapkan taraf signifikan (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - 2$.

Kriteria pengujian

$H_0 : r_s \leq 0$, maka tidak ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja atau terhadap hubungan negatif

$H_a : r_s > 0$, maka terdapat hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja.

Kriteria dalam menguji signifikan hubungan adalah :

1. $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$, maka H_0 diterima, maka tidak ada hubungan antara variabel x dengan y.
2. $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat hubungan positif antara variabel x dan y.

Berdasarkan keterangan di atas maka dapat diketahui T_{hitung} dan T_{tabel} dengan perhitungan sebagai berikut :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$
$$t = 0,9018 \sqrt{\frac{77-2}{1-(-0,023)^2}}$$
$$t_{hitung} = (0,9018) \cdot 8,67$$
$$t_{hitung} = 7,81$$

Untuk menghitung T_{tabel} dipergunakan tabel distribusi T yang terdapat pada lampiran dengan $df = 75$ dan $\alpha = 0,05$.

$$\frac{77 - 60}{120 - 77} = \frac{x - 1,671}{1,658 - x}$$

$$17x + 43x = 28,186 + 71,853$$

$$60x = 100,093$$

$$x = 1.667$$

$$T_{\text{tabel}} = 1.667$$

Maka akan diperoleh $T_{\text{tabel}} = 1.667$. Dari hasil perhitungan menunjukkan T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} yaitu $7,81 > 1.667$.

Gambar 4
Daerah Penerimaan dan Penolakan H



Berdasarkan hasil perhitungan diatas $T_{\text{hitung}} 7,81 > T_{\text{tabel}} 1.667$ bahwa hipotesis yang penulis buat dapat diterima, artinya hipotesis penulis didukung oleh fakta-fakta dilapangan.

Mengacu kepada gambar 1 diatas, T_{hitung} sebesar 1.663 berada pada daerah penolakan H_0 , dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan pada Bab I, yaitu :

“Jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat” dapat diterima.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini, penulis mencoba mengambil kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam hubungannya dengan prestasi kerja. Dalam bab ini juga penulis memberikan saran-saran untuk pemerintah yang semoga dapat berguna bagi instansi.

8. Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan melalui analisa dan kuesioner yang disebar, menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto sudah dilaksanakan dengan baik. Ini dapat dilihat dari skala mengenai Diklat secara keseluruhan yaitu sebesar 3,9 dimana angka tersebut berada pada posisi tinggi.
2. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan melalui analisa dari kuesioner yang disebar, dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai sudah baik, ini dapat dilihat dari skala mengenai prestasi kerja pegawai secara keseluruhan yaitu sebesar 4,03, dimana angka tersebut berada pada posisi tinggi
3. Berdasarkan hasil perhitungan statistic dengan menggunakan analisa Rank Spearman, yang menunjukkan kekuatan hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) dengan Prestasi Kerja (variabel Y),

maka penulis menarik kesimpulan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel X dengan variabel Y, yaitu sebesar 0,9018. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi, maka besarnya nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Dari analisis koefisien Determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel X terhadap variabel Y, diperoleh bahwa Diklat mempengaruhi prestasi kerja sebesar 81,13%. Sedangkan sisanya sebesar 18,7% adalah variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian dari hasil perhitungan pengujian hipotesis menunjukkan T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} yaitu $T_{hitung} = 7,81 > 1,667$. Sehingga hipotesis penulis yang menyatakan bahwa **“Jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat”** dapat diterima.

9. Saran

1. Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus mengikuti perkembangan yang terjadi, sehingga para peserta dapat memperoleh materi *up to date*. Hal ini perlu dilakukan agar kualitas dari para pegawainya dapat bersaing di era globalisasi seperti sekarang ini.
2. Evaluasi program pendidikan dan pelatihan berupa pemberian kuesioner terhadap peserta dan evaluasi pemantau tetap perlu dilakukan. Saran penulis adalah perlu ditambahkan juga suatu bentuk evaluasi dengan menggunakan *pretest* dan *postest*, dengan criteria evaluasi berupa kinerjam perilaku dan tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta.

Dengan *pretest* dan *posttest* akan diketahui apakah ada peningkatan yang signifikan sebagai akibat dari pelatihan tersebut, yang berarti proses pelatihan tersebut memberikan perubahan yang berarti.



DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio, Soebagio, Drs., M.Ed., 2002, *Manajemen Pelatihan*, Ardadizya Jaya.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan keduabelas, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Drs., dan Drs. Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., Drs., M.Si., Psi., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ketiga, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., Drs., M.Si., Psi., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ketiga, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, Drs., 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, Prof., DR., M.A., M.Sc., 2000, *Statistika untuk Ekonomi dan Niaga II*, Edisi Baru, Bandung: Tarsito.



KUESIONER

Kepada Yth.
Pegawai Dinas Pendidikan
Kab. Jeneponto

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan untuk menyusun skripsi di Universitas Muhammadiyah Makassar Jurusan Manajemen, dengan ini mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) agar dapat meluangkan waktu untuk memberikan jawaban atas pilihan pada daftar pertanyaan yang telah saya lampirkan sebagai pelengkap data penelitian dalam topik ini

“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai”

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara (i) berikan akan sangat berarti dan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian yang sedang saya kerjakan dan besar harapan bahwa kuesioner yang diberikan dapat dijadikan suatu bahan penilaian yang baik bagi Bapak/Ibu/Saudara (i).

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

HASNI

Data Responden

- Umur : Tahun
- Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
- Lama Bekerja : Hari/bulan/tahun
- Status : a. Menikah b. Belum Menikah
- Pendidikan Terakhir : a. Lulus SD b. Lulus SMP
c. Lulus SMA d. Lulus Perguruan Tinggi / Akademi

Petunjuk Umum Pengisian

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) dari pertanyaan-pertanyaan berikut menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i) yang paling tepat. Alternative jawaban atas pertanyaan tersebut adalah :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	KS	TS
1	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dimengerti					
2	Instruktur dalam menyampaikan materi dapat memotivasi saya agar bekerja lebih baik					
3	Para pengajar selalu mendorong saya untuk turut berperan aktif selama kegiatan belajar dan berlatih berlangsung.					
4	Metode yang digunakan dalam diklat sangat membantu dalam menyerap materi yang diberikan.					
5	Metode diskusi yang digunakan membuat materi lebih mudah dipahami					
6	Materi pelajaran yang diajarkan dalam diklat yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya					
7	Diklat yang saya ikuti memang dibutuhkan karena dapat meningkatkan pengetahuan dan					

	keterampilan kerja untuk mendukung pekerjaan saya.					
8	Kondisi ruang kelas tempat mengikuti pelajaran membuat saya senang					
9	Peralatan selalu tersedia untuk kelancara praktek kerja					
10	Setelah mengikuti diklat saya dapat meningkatkan keahlian saya dalam bekerja					
11	Setelah mengikuti diklat saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan					
12	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugas saya					
13	Saya akan berusaha membantu dengan mengemukakan pendapat saya untuk permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan					
14	Saya berusaha bekerja sama dengan tim untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan					
15	Bersikap disiplin dalam bekerja					

	sangat diperlukan					
16	Saya selalu bersikap setia terhadap pekerjaan dan instansi					
17	Bertukar pikiran dengan rekan kerja sangat diperlukan					
18	Saya akan selalu mematuhi perintah atasan dan peraturan perusahaan					
19	Saya selalu hadir di kantor tepat waktu					
20	Saya selalu menguasai semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan/ pimpinan					
21	Saya selalu mencoba mengembangkan kreativitas supaya lebih memuaskan dalam bekerja					
22	Atasan/pimpinan selalu puas atas hasil kerja yang telah saya capai					

Jawaban Responden Variabel Y
(Prestasi Kerja Karyawan)

No	Variabel Y											Total
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	5	3	3	4	4	2	4	4	3	4	40
2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	44
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	46
4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	2	5	44
5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	43
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	45
7	4	4	4	3	2	3	4	4	5	3	5	41
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
12	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	41
14	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
17	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	46
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	45
20	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	51
21	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
22	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	43
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
24	4	5	5	3	4	4	3	4	2	2	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	34
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	46
30	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	44

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-1.012	2

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	-.341**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	77	77
Y	Pearson Correlation	-.341**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	77	77

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

Regression

Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	44.5844	4.47023	77
X	36.0519	3.76583	77

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	-.341
	X	-.341	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.001
	X	.001	.
N	Y	77	77
	X	77	77

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.341 ^a	.116	.105	4.23013	.116	9.872	1	75	.002	2.067

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	176.649	1	176.649	9.872	.002 ^b
1 Residual	1342.053	75	17.894		
Total	1518.701	76			

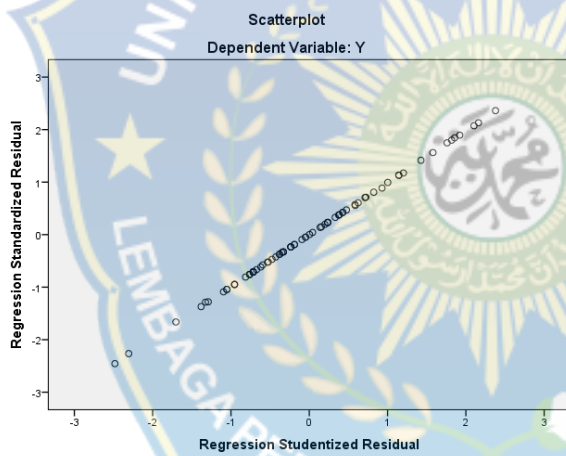
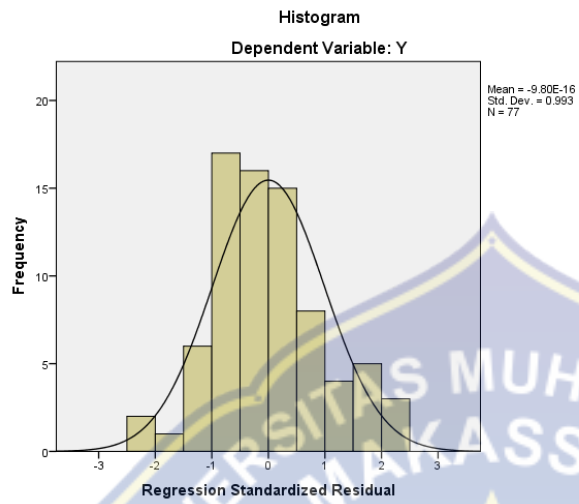
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	59.180	4.670		12.672	.000					

Charts



STRUKTUR PEMERINTAHAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN JENEPONTO

