

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA  
KOTA BUKITTINGGI**

*Skripsi*

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan Pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*



Oleh:

Rio Adriyas Putra

NIM : 77610 / 2006

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

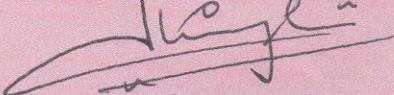
PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA  
KOTA BUKITTINGGI

NAMA : RIO ADRIYAS PUTRA  
NIM/BP : 77610 / 2006  
KEAHLIAN : ADMINISTRASI PERKANTORAN  
PRODI : PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS : EKONOMI  
UNIVERSITAS : UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Padang, Maret 2013

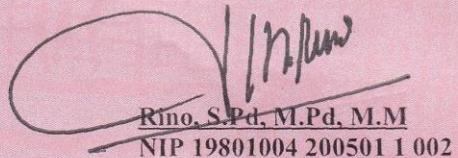
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



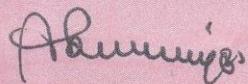
Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.S  
NIP: 19491215 197703 2 001

Pembimbing II



Rino, S.Pd, M.Pd, M.M  
NIP 19801004 200501 1 002

Mengetahui  
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. ARMIDA S. M.Si.  
NIP : 19660206 199203 2 001

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Padang*

Judul : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN  
OLAHRAGA KOTA BUKITTINGGI

Nama : RIO ADRIYAS PUTRA

TM/ NIM : 2006/ 77610

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Keahlian : Administrasi Perkantoran

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Negeri Padang

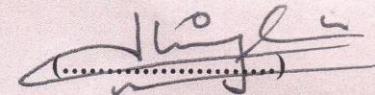
Padang, Maret 2014

Tim Penguji

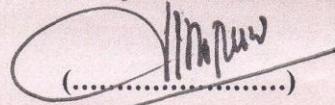
Nama

Tanda Tangan

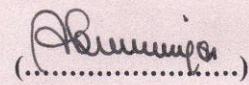
1. Pembimbing I : Dr. Hj. Mirna Tanjung, M.S



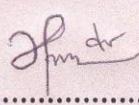
2. Pembimbing II : Rino, S.Pd, M.Pd, MM.



3. Penguji I : Dra. Armida S, M.Si



4. Penguji II : Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd (.....)



## **ABSTRAK**

**Rio Adriyas Putra, 2006/77610. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.**

**Pembimbing :**

- 1. Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.Si**
- 2. Rino, S.Pd, M.Pd, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh *Tingkat Pendidikan* pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olagraga Kota Bukittinggi, (2) pengaruh *Pelatihan* pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi terhadap (3) *Kinerja* pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi.

Penelitian ini tergolong penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Sampel penelitian ini ditentukan dengan metode *total sampling* yaitu seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi sebanyak 62 orang. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif melalui analisis regresi berganda. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang menggunakan uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini menyimpulkan 1). *Tingkat Pendidikan* berpengaruh positif terhadap *Kinerja* pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi 2). *Pelatihan* berpengaruh positif terhadap *Kinerja* pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi 3). *Tingkat Pendidikan dan Pelatihan* berpengaruh positif terhadap *Kinerja* pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan kepada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya, kepada pegawai untuk terus mengikuti pelatihan yang diadakan dan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “**Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi**”. Maksud dari penyusunan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Hj. MIRNA TANJUNG, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada

1. Orang tua penulis, Ayahanda ( Drs. Yasril Yanius) dan Ibunda ( Dra. Sri Adriyati ) yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, serta saudara-saudara yang telah memberikan semangat buat penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs. M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi.

3. Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi UNP yang telah memberikan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Staf pegawai FE UNP dan Bang Sopan yang telah membantu penulis dalam mengurus segala surat menyurat guna memperlancar penelitian ini.
6. Kepala Dinas, serta staf pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi yang telah member izin penelitian dan memberikan data-data yang penulis butuhkan dalam penelitian ini serta telah bersedia mengisi angket penelitian penulis.
7. Rekan-rekan angkatan 2006 Universitas Negeri Padang, khususnya Vinda, Richard, Harry, Dayat, Maston, Efri, Noven, Fauzan, Nanda, Amel, Yeni, Oci, Indri, Sisri, Willa, Angga, Juhan, Emil, Suryadi, dan lain-lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah member semangat dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak / ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dimasa mendatang.

Padang, Februari 2014

Penulis

## **DAFTAR ISI**

**Halaman**

### **HALAMAN JUDUL**

### **HALAMAN PENGESAHAN**

**ABSTRAK .....** ..... i

**KATA PENGANTAR .....** ..... ii

**DAFTAR ISI.....** ..... iv

**DAFTAR TABEL .....** ..... vii

**DAFTAR GAMBAR.....** ..... viii

**DAFTAR LAMPIRAN.....** ..... ix

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9

### **BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

A. Kajian Teori .....	10
1. Kinerja .....	10
a. Pengertian Kinerja .....	10
b. Tujuan serta fungsi kinerja .....	11
c. Metode Penelitian Kinerja.....	11
d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2. Tingkat Pendidikan .....	17
a. Pengertian Pendidikan .....	17
3. Pelatihan .....	20
a. Pengertian Pelatihan.....	20

b.	Langkah-langkah Pelatihan .....	22
c.	Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....	23
d.	Kebutuhan Pelatihan .....	27
B.	Penelitian yang Relevan .....	28
C.	Kerangka Konseptual .....	29
D.	Hipotesis .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A.	Jenis Penelitian .....	33
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	33
1.	Populasi .....	33
2.	Sampel .....	34
D.	Variabel dan Data .....	34
1.	Variabel .....	34
2.	Jenis dan Sumber Data .....	35
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	35
F.	Defenisi Operasional Variabel .....	36
G.	Instrumen Penelitian .....	39
1.	Jenis instrumen .....	39
2.	Penyusunan instrumen .....	39
3.	Uji Coba instrument .....	41
H.	Teknik analisis data .....	45
1.	Analisis Deskriptif .....	46
2.	Analisis Induktif .....	49
a.	Uji Asumsi Klasik .....	49
b.	Analisis Regresi Berganda .....	49
I.	Uji Hipotesis .....	51

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	54
1. Sejarah Berdirinya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi .....	54
2. Visi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.....	55
3. Misi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.....	55
4. Tahun dan Diklat Yang Dilaksanakan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.....	56
B. Hasil Penelitian .....	58
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	58
a. Variabel Tingkat Pendidikan (X1) .....	58
b. Variabel Pelatihan (X2) .....	59
c. Variabel Kinerja Pegawai .....	63
2. Analisis Induktif Variabel .....	67
a. Uji Persyaratan Analisis .....	67
1) Uji Normalitas .....	67
2) Uji Multikolinearitas .....	68
b. Analisis Regresi Berganda .....	69
c. Uji Hipotesis .....	71
1) Uji t .....	72
2) Uji F .....	74
d. Pembahasan .....	75
1) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	77
3) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	80

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan .....	82
B. Saran .....	82

## DAFTAR PUTAKA .....

84

## **DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
1. Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi .....	3
2. Data Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi .....	5
3. Data Pegawai Yang Mengikuti Diklat Tahun 2004-2012.....	6
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	40
5. Tabel Kriteria Tingkat Capaian Responden .....	47
6. Data Peserta Diklat Keadaan 2013 .....	56
7. Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan .....	58
8. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan.....	59
9. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai .....	63
10. Uji Normalitas Variabel Penelitian .....	68
11. Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian.....	69
12. Analisis Regresi Berganda .....	70
13. Koefesien Determinasi .....	71
14. Hasil Uji t .....	72
15. Hasil Uji F .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual .....	31

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Angket Penelitian .....	86
2. Hasil Uji Coba .....	92
3. Tabulasi Angket Tingkat Pendidikan .....	95
4. Tabulasi Angket Pelatihan .....	98
5. Tabulasi Angket Kinerja .....	101
6. Frekuensi Tingkat Pendidikan .....	104
7. Frekuensi Pelatihan. ....	105
8. Frekuensi Kinerja Pegawai .....	111
9. TCR Variabel Pelatihan .....	113
10. TCR Variabel Kinerja .....	114
11. Pengujian Normalitas .....	115
12. Pengujian Multikolinearitas .....	116
13. Hasil Uji Hipotesis ( $R^2$ , F dan t) .....	117

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Tingkat Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas yang di berikan dalam organisasi namun harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dalam rangka mewujudkan kepemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pemerintahan yang taat hukum, transparan, akuntabel, dan partisipatif agar mampu menjawab perubahan yang terjadi pada lokal, nasional, regional maupun global, diperlukan penyempurnaan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang didukung oleh aparatur yang profesional.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, Maka salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Kegiatan Diklat merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai aparatur pemerintah. Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Harmena (2010) menjelaskan, Kinerja adalah suatu rangkuman yang dibuat oleh individu atau kelompok untuk tujuan hasil dari unit kerja dan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2005:67).

Berdasarkan observasi awal tanggal 12 Mei 2013 yang penulis lakukan pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi, fenomena yang penulis temukan di lapangan, terdapat pegawai yang memiliki nilai kinerja yang cukup dan buruk. Hasil penilaian kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi diperoleh dari Sistem Penilaian Kinerja Pegawai, kinerja pegawai yang dinilai meliputi Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Dapat tidaknya diandalkan dan Sikap.

Berikut ini daftar kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi tahun 2013

**Tabel 1. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi tahun 2013**

No	Nilai	Jumlah orang	%
----	-------	--------------	---

1	Sangat baik	12	19,36%
2	Baik	26	41,94%
3	Cukup	13	20,98%
4	Buruk	11	17,74%
5	Sangat Buruk	0	0%
	Jumlah orang	62	100%

*Sumber: Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi 2013*

Dari Tabel 1 tersebut menunjukan bahwa hanya 19,36% pegawai yang memiliki nilai “sangat baik” atau pegawai tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sangat baik yang telah diserahkan kepada mereka. Selanjutnya terdapat 41,94% pegawai memiliki kinerja “baik”, 20,98% pegawai memiliki kinerja “cukup”, 17,74% pegawai memiliki kinerja “buruk”, dan 0% pegawai memiliki kinerja sangat buruk. Terlihat 24 orang dengan persentase 38,72% pegawai yang kinerjanya masih kurang baik dan belum siap melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tentunya akan berdampak buruk pada performa instansi.

Dari fenomena yang penulis temukan di lapangan bahwa kinerja kurang baik pada pegawai pertama disebabkan karena kualitas kerja pegawai yang kurang baik, ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan dari jadwal yang telah ditetapkan oleh instansi, selain itu masih adanya karyawan hubungan yang kurang baik antara karyawan.

Faktor yang kedua yang mengakibatkan kinerja buruk dari obserfasi awal yang penulis amati yaitu tingkat pendidikan yang masih rendah dan kurangnya minat pegawai untuk mengikuti pelatihan yang dilaksanakan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

Untuk menjalankan roda pemerintahan dan untuk melayani kebutuhan publik, maka Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi yang terdiri dari 62 orang Pegawai Negeri Sipil dengan tingkat pendidikan terakhir, terus berusaha untuk mengembangkan diri dan bekerja secara optimal demi mewujudkan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan Negara

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. (Wikipedia Indonesia, 2009).

Berdasarkan Qanun Nomor 5 Tahun 2008 Kota Bukittinggi tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah menjelaskan bahwa Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi adalah sebuah badan yang mengurus masalah kepegawaian di daerah yang bertanggungjawab langsung kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah harus mampu menampilkan akuntabilitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga terjadi sinkronisasi antara perencanaan ideal yang dicanangkan dengan

keluaran dan manfaat yang dihasilkan. Berikut pada Tabel 2 ditampilkan data tentang tingkat pendidikan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi

**Tabel 2. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.**

<b>Tamatan</b>	<b>SLTA</b>	<b>PERGURUAN TINGGI</b>			<b>Total</b>
		<b>D3</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>	
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>62</b>

*Sumber : Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi 2013.*

Dari Tabel 2, ditunjukan bahwa terdapat 6 orang pegawai tamatan SLTA, 4 orang pegawai tamatan Diploma 3, pada pegawai tamatan S1 merupakan yang terbanyak pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, yaitu sebanyak 39 orang, sedangkan pegawai tamatan S2 sebanyak 13 orang. Artinya, masih adanya pegawai yang berstatus tamatan di bawah S1 yang secara otomatis akan mempengaruhi kinerja.

Selain tingkat pendidikan, pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Rosidah (2003:175) bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) telah cukup banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Salah satunya adalah melalui Pelatihan yaitu yang salah satunya telah

dilaksanakan adalah Diklat Teknis, sebagai mana diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Namun masih terdapat berbagai masalah dalam pelatihan , khususnya pada penyelenggaraan pelatihan, masalah utama yang ditemukan dari aspek karakteristik peserta adalah, bahwa keikutsertaan peserta secara umum belum disadari oleh keinginan yang mendalam untuk meningkatkan kompetensi dan kurangnya motivasi peserta dalam mengikuti proses pembelajaran dalam pelatihan. Aktivitas belajar lebih bersifat formalitas sehingga partisipasi belajar dan ketaatan terhadap tata tertib peserta diklat tidak mencapai tingkat kesadaran yang optimal.

Berdasarkan observasi penulis pada tanggal 12 Mei 2013, beberapa permasalahan lain yaitu masih jauh dari kriteria yang diharapkan, karena kurangnya minat pegawai untuk mengikuti pelatihan diklat, sehingga kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga tidak mengalami peningkatan.

**Tabel 3. Data Pegawai yang mengikuti Diklat tahun 2004-2012**

Tahun	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Jumlah
Peserta diklat	3	2	2	12	11	29	12	36	38	145

*Sumber : Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi 2013*

Berdasarkan Tabel 3 menunjukan bahwa pada tahun 2004 pelatihan hanya diikuti oleh 3 orang pegawai. Selanjutnya pada tahun 2005 hanya 2 orang begitu pula tahun 2006 yang hanya diikuti oleh 2 orang pegawai. Pada tahun 2007 meningkat menjadi 12 orang,

tahun 2007 11 orang, tahun 2009 diikuti 29 orang, tahun 2010 diikuti 12 orang, tahun 2011 diikuti 36 orang dan tahun 2012 diikuti oleh 38 orang pegawai. Dapat ditarik kesimpulan, dari tahun 2004 hingga 2012 pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga dalam melaksanakan pelatihan memang mengalami peningkatan, namun masih belum semua pegawai yang mengikuti pelatihan pada setiap tahunnya, sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Oleh karna itu pada intinya pelatihan di Kota Bukittinggi masih belum optimal, karena masih perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, karena bagaimanapun juga tingkat pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja PNS.

Pengembangan pegawai juga sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program pendidikan dan pelatihan dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan (Notoatmodjo, 2003:103).

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi”***.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah, maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Masih terlihat kurang maksimalnya kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di kota Bukittinggi dalam melaksanakan tugas
2. Masih kurangnya minat pegawai Dinas dan Olahraga Kota Bukittinggi dalam mengikuti Pelatihan.
3. Masih adanya pegawai yang berpendidikan rendah pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka untuk lebih terarahnya penelitian ini maka penulis membatasi masalah pada “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi”.

### **D. Perumusan Masalah**

Sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi?
2. Sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi?
3. Sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.
2. Sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.
3. Sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja, serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, sebagai sumbangan karya ilmiah dan juga masukan bagi pengembangan ilmu.
3. Bagi lembaga Dinas Pemuda dan Olahraga, agar dapat menyediakan atau menghasilkan PNS yang memiliki kopetensi yang sesuai dengan persyaratan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Rivai (2005:15) kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan pengertian kinerja Achmad (2002:15) adalah prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Pendapat lain mengenai kinerja atau prestasi kerja dikemukakan oleh Wibowo (2008:267), Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Ia juga mengatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan susunan proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Pengertian kinerja dalam hal ini juga sangat berkaitan dengan

kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang terlihat dari sikap dan prilakunya dalam melaksanakan tugas.

Menurut Rivai ( 2005:14) definisikan kinerja yaitu:

“Hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

**b. Tujuan serta fungsi kinerja.**

Bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja. Menurut Griffin (2002:254) tujuan serta fungsi kinerja antara lain, yaitu:

- 1) Sebagai pembanding dalam menilai secara lebih proses–proses recruitment dan seleksi.
- 2) Sebagai tolak ukur dalam menilai apakah strategi dan organisasi berjalan dengan baik, efektif dan efisien.
- 3) Penilaian kinerja membantu para manajer menilai apakah mereka telah merekrut dan memiliki karyawan terbaik.
- 4) Penilaian kinerja menyumbang pada pelatihan, pengembangan dan pemberian kompensasi yang efektif.

**c. Metode Penilaian Kinerja.**

Prestasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam–macam ciri pribadi dari masing–masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama

pekerja membutuhkan umpan balik atau kinerja mereka sebagai pedoman atau tindakan–tindakan mereka pada masa yang akan datang. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Rivai (2004:309) "Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat–sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidak hadiran. Metode penilaian kinerja membantu manager dalam mengevaluasi kinerja karyawannya dengan lebih mudah. Menurut Rivai (2004:324) "metode atau teknik penilaian kinerja dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan"

### 1) Metode penilaian berorientasi masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi diwaktu yang lalu, metode penelitian ini meliputi:

#### a) Skala peringkat (*rating scale*)

Merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi, di mana para penilaian diharuskan melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala–skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Penilaian didasarkan pada pendapat para penilai, dan seringkali kriterianya tidak berkaitan langsung dengan hasil kerja.

b) Daftar Pertanyaan (*checlist*)

Penilaian dalam metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku suatu pekerjaan tertentu. Penilai tinggal memilih kata atau pertanyaan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja karyawan. Selain itu, sebagai penilai atasan langsung.

c) Metode dengan pilihan terarah (*forced choice metode*)

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini adalah untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang kelihatannya mempunyai nilai yang sama.

d) Metode peristiwa kritis

Metode ini merupakan pendekatan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atau perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek didalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan-pernyataan disebut sebagai insiden critis dan biasanya dicabut oleh atasan selama masa penilaian untuk setiap karyawan yang amat berguna dalam memberikan umpan balik karyawan yang bersangkutan

e) Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan dengan metode kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para profesional.

f) Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku.

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

g) Metode peninjauan lapangan

Disini penyelidik turun kelapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM; specialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut

h) Tes dan observasi prestasi kerja.

Karena berbagai pertimbangan dan keterbatasan penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid dan reliabel. Untuk jenis pekerjaan tertentu penilaian dapat berupa tes dan observasi.

i) Pendekatan evaluasi komparatif.

Metode ini menggunakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

2) Metode penilaian berorientasi masa depan.

Metode ini menggunakan aumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Metode ini terdiri dari dua cara, yaitu :

a) Penilaian diri sendiri (*self appraisal*)

Adalah, Penilaian yang dilakukan karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan–kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek – aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

b) Metode penilaian berdasarkan sasaran (*management by objectve*)

Adalah, suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menciptakan tujuan–tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.

c) Penilaian secara psikologis.

Adalah, Proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologis untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain–lain yang bersifat psikologis.

d) Pusat penilaian (*assesment center*)

Adalah, Penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengatahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

#### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Saydam (1997:486) menyatakan "faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, kesehatan dan lingkungan belajar".

Menurut Anoraga (1995:50) mengemukakan bahwa,

"Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja, promosi dan pengembangan diri, keterlibatan dalam organisasi, pengertian dan simpati pemimpin, kesetiaan dan disiplin kerja".

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Russel dalam Gomes (2003:197), "Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya". Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Sedangkan Simamora (2001:403) menyatakan bahwa "pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatan sekarang, kalau tingkatan kinerjanya baik maka berakibat peningkatan kinerja dan keuntungan perusahaan". Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mepengaruhi kinerja karyawan. "Pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang" (Rivai, 2004:226).

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan teori diatas antara lain lingkungan kerja, pelatihan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, perilaku, sikap, tindakan rekan-rekan, pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan perlindungan kerja, promosi dan pengembangan, keterlibatan dalam organisasi, pengertian dan simpati pemimpin, kesetiaan, disiplin kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kesehatan.

#### e. Indikator kinerja

Kinerja Hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas hasil kerja, meliputi ketepatan, ketelitian dan kepuasan konsumen.

3. Dapat tidaknya diandalkan.
4. Sikap, meliputi sikap terhadap pimpinan, pegawai lain dan lingkungan kerja.

## **2. Tingkat Pendidikan.**

### **a. Pengertian Pendidikan.**

Pendidikan merupakan proses pembelajaran dengan proses dan prosedur yang sistematis serta terorganisir, baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Zainun (1996) Pendidikan itu penting karena merupakan proses untuk mempersiapkan SDM agar siap kerja. Pengetahuan yang diperoleh selama pendidikan hendaknya disesuaikan dengan suatu tuntutan pekerjaan.

Sasrtohadiwiryo (2003:199) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmani dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup baik didalam maupun diluar sekolah untuk pembangunan.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Menurut Irianto (2001:75) Pendidikan dijelaskan sebagai berikut:

“Dalam pengembangan SDM bahwa nilai-nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja actual dengan penekanan pada pengembangan *skill, knowledge dan ability* yang secara signifikan akan dapat member standar perilaku dalam system dan proses kerja yang diterapkan”.

Pendidikan dengan berbagai perannya mempunyai peran penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam hidup dikemudian hari (Sedarmayanti, 2001:32).

Menurut sifatnya pendidikan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, Sastrohadiwiryo (2003:200) :

1) Pendidikan Umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta memperoleh pengetahuan.

2) Pendidikan Kejuruan

Pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun pelaksanaan pekerjaan sesuai bidang kejuruanya.

3) Pelatihan Keahlian

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

#### 4) Pelatihan Kejuruan

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pelatihan keahlian.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

### 3. Pelatihan

#### a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Menurut *Mathis* (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Menurut Notoatmodjo (2003) pelatihan meliputi metode pelatihan, pengajar atau pelatih, fasilitas pelatihan, kebutuhan akan pelatihan, dukungan perusahaan, manfaat pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan.

Menurut Veitzhal Rivai (2005:226) pengertian pelatihan adalah :

“Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Pelatihan atau latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Ranupandoyo dan Husnan (2000) mengemukakan definisi tentang pelatihan sebagai berikut : pelatihan adalah kegiatan atau aktivitas untuk memperbaiki kemampuan seseorang dalam kegiatannya dengan aktivitas ekonomi karena latihan tersebut membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Ranupandoyo (1998) mendefinisikan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang individu.

Martoyo (1992) mengemukakan bahwa meskipun keduanya ada perbedaan-perbedaan, namun perlu disadari bersama bahwa baik training (latihan) maupun development (pengembangan/pendidikan), kedua-duanya menekankan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam human relation. Pendidikan pada umumnya

berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (job orientation), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Dalam rangka meningkatkan pengetahuan, ketrampilan serta sikap-sikap kerja yang kondusif bagi penampilan kinerja pegawai, diselenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai, dan diklat pegawai ini didasarkan atas analisis kebutuhan yang memadukan kondisi nyata kualitas tertentu selaras dengan program rencana jangka panjang organisasi.

Dari definisi tersebut di atas jelas bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu relatif singkat. Sedangkan, pelatihan itu sendiri adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia Notoatmodjo (1998). Menurut Arep dan Tanjung (2002) pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama dalam hal:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), maksudnya adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi.
- b. Kemampuan (*Ability*), maksudnya adalah kemampuan untuk menangani tugas-tugas yang diamanahkan.

- c. Keahlian (*Skill*), maksudnya adalah beberapa keahlian yang diperlukan agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- d. Sikap (*Attitude*), maksudnya adalah emosi dan kepribadian yang harus dimiliki agar suatu pekerjaan berhasil dengan sukses.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, pelatihan merupakan upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja yang kondusif bagi penampilan kinerja pegawai.

### **b. Langkah-langkah pelatihan**

Pelatihan salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran.

Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan :

- 1) Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar
- 2) *Trainee* harus mempunyai kemampuan untuk belajar
- 3) Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat
- 4) Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan
- 5) Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan
- 6) Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan

### c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pada prinsipnya setiap pelatihan yang diberikan kepada seorang pegawai bertujuan untuk mencapai perubahan dalam bidang pengetahuan, penguasaan, keahlian, pengalaman, kemampuan, tingkah laku atau sikap seorang pegawai guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan.

Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan keharusan mutlak. Kemudian itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik daripadanya, baik organisasi, para pegawai maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti semuanya bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sikula (2000) tujuan dari pelatihan secara umum adalah sebagai berikut :

a. Meningkatkan produktivitas

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang. Kalau *level of performance* naik atau meningkat maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

b. Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik kuantitas maupun kualitas karyawan yang mempunyai pengetahuan, jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.

c. Meningkatkan ketetapan dalam *human resources planning*

Trainning yang baik dapat mempersiapkan karyawan untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

d. Memperbaiki moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Program pelatihan yang tepat sebenarnya memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja/karyawan. Bagi karyawan mengikuti program pelatihan akan lebih memaksakan dalam bidang kepribadian, intelektual dan keterampilan.

Menurut Mangkunegara (2003:52) tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu :

“Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, meningkatkan keusangan, meningkatkan perkembangan pribadi pegawai”.

Menurut Proctor dan Khorton dalam Manullang (1983:80) manfaat yang diperoleh dari adanya pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

“Mengurangi rasa bosan, mengurangi pemborosan, mengurangi labour turn over, mengurangi metode dan sistem kerja, mengurangi kelebihan pegawai, mengurangi biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan, mengurangi kecelakaan kerja, meningkatkan pengetahuan karyawan, memperbaiki moral kerja, memperbaiki komunikasi, menimbulkan kerjasama yang baik”

Manfaat pelatihan bukan saja dirasakan oleh karyawan tetapi juga oleh perusahaan, yaitu :

a) Manfaat untuk karyawan

Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, membantu mendorong mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi dan konflik, memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan, memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih, membangun rasa pertumbuhan

dalam pelatihan, membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru, manfaat untuk perusahaan

Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan, memperbaiki moral SDM, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik, meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja, membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja

b) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup serta pelaksanaan kebijakan

Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual, membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi, memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi alternative, meningkatkan keterampilan interpersonal, membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

Dari tujuan dan manfaat pelatihan yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa, secara umum pelatihan bertujuan dan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian pegawai untuk mencapai kepuasan kerja pegawai.

#### **d. Kebutuhan Pelatihan**

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar.

Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi.

Kebutuhan dapat digolongkan menjadi :

- 1) Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.
- 2) Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya. Pada tingkat hierarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejemuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis.
- 3) Memenuhi tuntutan perubahan. Perubahan-perubahan, baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya tetapi dalam rangka menghadai perubahan di atas dapat diantisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.

## B. Penelitian yang relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Vevi Gusrini Vionita (2013) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh”. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diketahui terdapat pengaruh yang positif antara variabel Tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Maizal (2010) yang berjudul ”Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang”. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinas perindustrian perdagangan pertambangan dan energi kota Padang.
3. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama – sama melihat pengaruh secara langsung antara pelatihan terhadap kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dimana peneliti menambahkan satu variabel lagi, yaitu tingkat pendidikan untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja.  
Perbedaan yang mendasar sebelum penelitian ini peneliti lakukan adalah perbedaan dari segi populasi dan sampel, waktu dan tempat penelitian,  
  
Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang relevan dan ada kaitannya dengan penelitian yang penulis lakukan, maka penelitian yang terdahulu tersebut penulis jadikan sebagai pedoman dalam menyelesaikan penelitian yang sedang dilakukan.

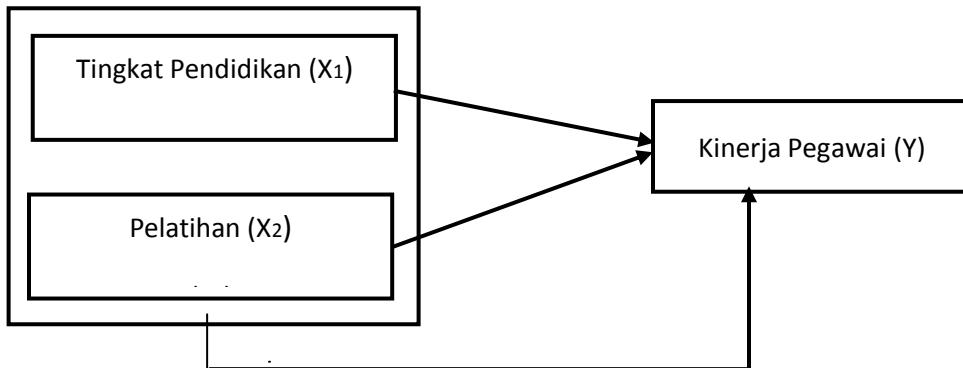
### C. Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai merupakan variabel yang tidak berdiri sendiri. Hal ini disebabkan karena begitu banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja yang baik akan dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan. Hal tersebut dapat terlaksana apabila tingkat pendidikan dan pelatihan yang baik dan terarah terhadap pegawai dalam organisasi diharapkan kinerja pegawai meningkat.

Tingkat pendidikan dan pelatihan bagi setiap pegawai akan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai tersebut. Banyaknya pendidikan yang diberikan kepada seorang pegawai secara umum memiliki tingkat pengetahuan yang lebih luas, dengan pengetahuan yang luas tugas-tugas yang diberikan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Pelatihan menuntut adanya suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pada prinsipnya setiap pelatihan yang diberikan kepada seorang pegawai bertujuan untuk mencapai perubahan dalam bidang pengetahuan, penguasaan, keahlian, pengalaman, kemampuan, tingkah laku atau sikap seorang pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan diduga berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian itu adalah sebagai berikut:



**Gambar 1 : Kerangka Konseptual Penelitian**

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja (X<sub>2</sub>) pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kota Bukittinggi.

Dengan Hipotesis:

$$H_0 : b_1 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq 0$$

2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

Dengan Hipotesis:

$$H_0 : b_2 = 0$$

$$H_a : b_2 \neq 0$$

3. Tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

Dengan Hipotesis:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a : \text{salah satu koefesien regresi} \neq 0$$

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi, maka dapat disimpulkan:

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Ini berarti hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi. Hasil penelitian menunjukan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin baik.
3. Secara bersama-sama tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi memberikan pelatihan-pelatihan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya agar tingkat ketelitian, kemampuan dan keterampilan pegawai meningkat dalam proses administrasi sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi perlu memperhatikan pelatihan untuk karyawan. Hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan lagi kemampuan pegawai dalam memenuhi tuntutan tugas. Disarankan kepada instansi Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi agar dapat memberikan pelatihan yang lebih baik khususnya dalam pembelajaran agar pegawai dapat mengerjakan pekerjaan secara efisien.
3. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup yang kecil. Diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo: Jakarta.
- Achmad S, Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Achmad, Kamaruddin. 2002. *Dasar-dasar Manajemen Modal Kerja*. PT Rineka Cipta. Erlina: Jakarta.
- Arikunto, Suharaini. 2006. *Prosedur penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Bernardin, H.J & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resources Management*. McGraw-Hill Inc: Singapore
- Buchori, Zainun. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gunung Agung: Jakarta
- Desler, Gary. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Indeks: Jakarta.
- Fustino, Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi offset: Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT, Bumi Aksara: Yogjakarta.
- Gouzali, Saydam. 1997 Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung: Jakarta.
- Griffin, Jill. 2002. *Costumer Loyality Menumbuhkan dan Mmempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Erlangga: Jakarta.
- Heidjrachman Dan Husnan,Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE UGM : Jakarta.
- Iskandar. 2008, *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Lhokseumawe*. Akses: 22-12-2013. Skripsi.
- Maizal, Rahmad. 2010, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang*. Skripsi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung