

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
(DIKLAT) TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI
PEGAWAI ESSELON IV PADA SATUAN KERJA
PERANGKAT DAERAH (SKPD) PROVINSI
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Oleh :

**FADLI
NIM. 10110229**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2013**

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
(DIKLAT) TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI
PEGAWAI ESSELON IV PADA SATUAN KERJA
PERANGKAT DAERAH (SKPD) PROVINSI
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

**FADLI
NIM. 10110229**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2013**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI
ESSELON IV PADA SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH (SKPD) PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada :

Panitia komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh
Fadli
NIRM : 1010099201229

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Ranti Utami, SE. M. Si. Ak
NIDN.1029127801/Asisten Ahli

Imran Ilyas, MM
NIDN.1007036603/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Suyatno, MM
NIDN.1018046601/Asisten Ahli

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI
ESSELON IV PADA SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH (SKPD) PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Fadli
NIRM : 1010099201229

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada Tanggal Dua Puluh Nopember Tahun Dua Ribu Tiga Belas
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Imran Ilyas, MM
NIDN. 1007036603 /Asisten Ahli

Suyatno, MM
NIDN. 1018046601/Asisten Ahli

Anggota

Charly Marlinda, SE. M.Ak.Ak
NIDN. 1029127801/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 2013
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,

Sari Wahyunie, SE. M. Ak. Ak.
NIDN. 1023067001 /Asisten Ahli



Program Studi Manajemen Strata I
STIE "Pembangunan" Tanjungpinang

FM SUP 01-A

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FADLI
NIM : 10110229
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif :
Program Studi / Jenjang : AKUNTANSI / STRATA – I (SATU)
Judul Usulan Penelitian : ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP
PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI
ESSELON IV PADA SATUAN KERJA
PERANGKAT DAERAH (SKPD) PROVINSI
KEPULAUAN RIAU

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 28 / 10 / 2013

Yang membuat pernyataan
Mahasiswa

(FADLI)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bila Anda berpikir Anda bisa, maka Anda benar. Bila Anda berpikir Anda tidak bisa, Anda pun benar... karena itu ketika seseorang berpikir tidak bisa, maka sesungguhnya dia telah membuang kesempatan untuk menjadi bisa. Salah satu penemuan terbesar umat manusia adalah bahwa mereka bisa melakukan hal-hal yang sebelumnya mereka sangka tidak bisa dilakukan. *Henry Ford*

Sesungguhnya sudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhan-mu lah hendaknya kamu berharap (Q.S. Al Insyirah : 6-8)

" Manusia terhebat adalah bila ia mampu bangkit dari jatuhnya kemudian berjalan dengan keyakinan menyongsong masa depan "

Karya Sederhana Ini Kupersembahkan Kepada:

Orangtuaku,
Istriku tercinta,
serta Malaikat kecilku dan
Segenap keluarga
yang telah mengarahkan dan menjadi inspirasi tersendiri buatku

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur hanya untuk Allah SWT tuhan semesta alam yang karena kasih, sayang dan rahmat-Nyalah penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa salawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai panutan dan suri tauladan penulis dalam menjalani dan memaknai hidup ini

Penulis menyadari bahwa masih banyak ketidaksempurnaan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan saran serta kritik yang bersifat membangun. Dan pada kesempatan ini juga, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak yang telah turut membantu memberikan bimbingan, yaitu kepada:

1. Ibu Sari Wahyunie, SE., M. Ak. Ak, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Bapak Suyatno, MM., Selaku Wakil Ketua I sekaligus Ketua Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Ranti Utami, SE., M. Si. Ak, selaku pembimbing pertama yang telah memberikan masukan dan sarannya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Imran Ilyas, MM., selaku pembimbing kedua yang telah banyak memberikan masukan demi penyempurnaan skripsi ini.
5. Pegawai Esselon IV di SKPD Provinsi Kepri yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen beserta Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

7. Orangtuaku yang selalu memberikan kasih sayang dan perhatian moril kepada penulis
8. Istriku tercinta yang selalu memberikan motivasi, memberikan dorongan dan do'a sehingga skripsi ini terselesaikan.
9. Putra kecilku yang selalu memberikan keceriaan dalam kehidupanku
10. Teman-teman seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tanjungpinang, Oktober 2013
Penulis,

FADLI
NIM. 10110229

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIATISME	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.5. Kegunaan Penelitian	5
1.6. Sistematika Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Pustaka	7
2.1.1. Konsep Manajemen	7
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan PNS	12
2.1.4. Kompetensi	17
2.1.5. Pengertian Pemerintahan	22
2.1.6. Kompetensi Pegawai	24

2.2. Kerangka Pemikiran	26
2.3. Hipotesis	28
2.4. Penelitian Terdahulu	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.....	31
3.2. Jenis Penelitian	31
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	32
3.4. Populasi dan Sampel	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data	33
3.6. Identifikasi Operasional Variabel	34
3.7. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2 Pembahasan	46
4.2.1. Penyajian Data	46
4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	52
4.2.3. Analisis Regresi Sederhana	56
4.2.4. Analisis Korelasi	58
4.2.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	59

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	30
Tabel 4.1. Penilaian Kuesioner Pendidikan dan Pelatihan (X)	46
Tabel 4.2. Penilaian Kuesioner Peningkatan Kompetensi (Y).....	50
Tabel 4.3. Hasil Uji dan Validitas Pendidikan dan Pelatihan (X).....	53
Tabel 4.4. Penilaian Validitas Pendidikan dan Pelatihan (X)	54
Tabel 4.5. Hasil Uji dan Validitas Peningkatan Kompetensi (Y)	55
Tabel 4.6. Penilaian Validitas Peningkatan Kompetensi (Y).....	56
Tabel 4.7. Uji Kolmogorov Smirnov	58
Tabel 4.8. Uji Multikolonieritas	59
Tabel 4.9. Uji Autokorelasi	60
Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi Sederhana	61
Tabel 4.11. Hasil Analisis Korelasi	62
Tabel 4.12. Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1. Pengujian Normalitas (Normal Probabilty Plot)	57
Gambar 4.2. Hasil uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Penilaian Kuesioner
- Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Hasil SPSS

ABSTRAK

Fadli, 1010099201229

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI ESSELON IV PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, 2013.

(viii + 66 Halaman + 14 Tabel + 3 Gambar + 4 Lampiran)

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Diklat, Kompetensi

Provinsi Kepulauan Riau seringkali mengadakan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) guna memberikan pengetahuan baru bagi pegawai, namun terkadang penyelenggaraan diklat yang diberikan seringkali tidak mampu menambah pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai, mungkin hal ini disebabkan karena pegawai tersebut menganggap dirinya telah memiliki kemampuan dari diklat yang diberikan. Dari sudut pandang seperti ini membuat kompetensi pegawai tersebut tidak meningkat, sehingga berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Pelaksanaan diklat bagi pegawai Esselon IV sebaiknya diiringi dengan uji kompetensi pada saat akhir dari pelaksanaan diklat, terkhusus bagi pegawai yang akan menduduki jabatan Esselon IV, hal ini untuk menguji sejauh mana kemampuan pegawai Esselon IV dalam menjalankan fungsinya setelah diklat.

Tujuan utama dari penelitian ini Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap peningkatan kompetensi Esselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap peningkatan kompetensi pegawai Esselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau

Kesimpulan yang didapat Berdasarkan uji t diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi Esselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dibuktikan dengan dengan nilai $t_{hitung} 2.428 > t_{tabel} 1.984$ dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,017 < 0,05$). Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,865 atau sebesar 86% dengan hasil regresi $Y = 3,338 + 0,197X$. Hal ini memiliki arti bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi pegawai eselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sebesar 86%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi : 28 Buku (2002 – 2012)
Dosen Pembimbing I : Ranti Utami, SE. M. Si. Ak
Dosen Pembimbing II : Imran Ilyas, MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan dan perhatian khusus dari berbagai kalangan masyarakat. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja PNS. Alasan mendasarnya adalah PNS dinilai kurang produktif, menghamburkan uang Negara, kurang disiplin serta rendahnya etos kerja. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh instansi pemerintah.

Dalam rangka menjalankan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dituntut adanya kemampuan dan kemahiran manajerial yang dapat mengintegrasikan dan mengarahkan seluruh sumberdaya kepada pencapaian tugas pokok, sasaran dan misi organisasi, disamping itu dituntut pula pengetahuan dan keterampilan teknis yang memungkinkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Unsur Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat penting dan menentukan didalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat, menuntut kemampuan SDM dalam menangkap fenomena perubahan, menganalisa dampak terhadap organisasi, dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan ini, maka peran manajemen SDM dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru

lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi SDM agar menjadi kreatif dan inovatif.

Pengembangan SDM dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Kompetensi). Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung semua kegiatan organisasi, salah satu upaya peningkatan kualitas SDM adalah melalui pelatihan bagi semua individu organisasi. Namun barang tentu sebelum pelatihan diberikan tentunya harus sudah memiliki data yang akurat tentang kebutuhan diklat, agar diklat yang diselenggarakan sesuai dengan harapan dan kompetensi yang diharapkan.

Analisis terhadap Kebutuhan Diklat (AKD) sangat diperlukan karena banyak sekali diklat yang sia-sia akibat tidak dilakukannya atau pelaksanaan diklat yang tidak tepat. Karena diklat mungkin bukan jawaban yang tepat untuk mengatasi masalah organisasi. Apabila diklat merupakan jawaban yang tepat untuk mengatasi masalah organisasi, maka sangat penting untuk mengidentifikasi jenis diklat apa yang diperlukan pegawai. Jika diklat benar-benar dibutuhkan, selanjutnya perlu ditentukan prioritasnya. Hal ini diperlukan karena diklat membutuhkan biaya yang tidak murah untuk pelaksanaannya.

Diklat akan efektif dan efisien apabila berada dalam kerangka sistem. Artinya dilaksanakan dengan pendekatan sistematis dan terencana melalui tahapan-tahapan proses yang integral. Adapun tahapan proses tersebut dimulai dengan dari proses analisis kebutuhan diklat, proses penentuan tujuan diklat, proses perencanaan program diklat, proses pelaksanaan diklat dan proses evaluasi diklat. Berdasarkan tahapan tersebut diatas, untuk melihat hasil kinerja pegawai atas adanya diklat ini merupakan langkah awal yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan diklat. Karena bila penilaian kebutuhan diklat tidak tepat akan berdampak pada efektifitas tahapan selanjutnya khususnya pada kinerja pegawai.

Melihat adanya jenjang jabatan yang dimiliki oleh seluruh unsur SKPD yang ada di Provinsi Kepulauan Riau, menuntut setiap pegawai untuk mengeluarkan seluruh pengetahuan kemampuan dan keahlian yang dimiliki guna menjalankan kegiatan fungsional maupun struktural, terkhusus lagi bagi pegawai yang memiliki jabatan eselon IV yang sudah memegang jabatan khusus pada setiap unsur SKPD yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Provinsi Kepulauan Riau seringkali mengadakan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) guna memberikan pengetahuan baru bagi pegawai, namun terkadang penyelenggaraan diklat yang diberikan seringkali tidak mampu menambah pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai, mungkin hal ini disebabkan karena pegawai tersebut menganggap dirinya telah memiliki kemampuan dari diklat yang diberikan. Dari sudut pandang seperti ini membuat kompetensi pegawai tersebut tidak meningkat, sehingga berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Pelaksanaan diklat bagi

pegawai Esselon IV sebaiknya diiringi dengan uji kompetensi pada saat akhir dari pelaksanaan diklat, terkhusus bagi pegawai yang akan menduduki jabatan Esselon IV, hal ini untuk menguji sejauh mana kemampuan pegawai Esselon IV dalam menjalankan fungsinya setelah mengikuti pelaksanaan diklat.

Didasari oleh latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai Esselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap peningkatan kompetensi pegawai Esselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau?

1.3. Batasan Masalah

Agar dapat terfokus terhadap penelitian ini maka dari 501 orang Pegawai Esselon IV yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Penulis akan membatasi untuk melakukan penelitian terhadap 100 orang pegawai Esselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau.

1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap peningkatan kompetensi Esselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap peningkatan kompetensi pegawai Esselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi referensi kepustakaan, serta dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti lain yang berminat untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil penelitian yang berbeda dan dengan sampel penelitian yang lebih banyak.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau., Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya kebutuhan diklat dalam rangka peningkatan kompetensi pegawai Esselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau.
2. Bagi Peneliti, untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kebutuhan diklat itu sendiri, serta dapat mengetahui gambaran tentang pemetaan kebutuhan diklat yang dibutuhkan SKPD Provinsi Kepulauan Riau

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari tinjauan pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Terdiri dari metode penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, batasan operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan

BAB V : PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Konsep Manajemen

Manajemen memiliki peran penting dalam menggerakkan segala sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Karena itu dalam menjalankan suatu organisasi, segala macam aktifitas yang telah direncanakan sangat berkepentingan sekali dengan manajemen, dan manajemen sangat erat sekali kaitannya dengan kepemimpinan, peranan antar pribadi, pemberi informasi dan pengambilan keputusan sehingga proses manajemen dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Sebagai alat pencapai tujuan, organisasi itu tidak boleh tinggal diam atau statis, melainkan harus bergerak melalui beberapa proses yang dinamakan manajemen, dengan kata lain bahwa manajemen itu merupakan penggerak dalam tubuh organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan terlebih dahulu. menurut Salih bahwa manajemen adalah sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain.

Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggiatan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber

lainnya. Menurut Griffin (2004:27) manajemen adalah serangkaian aktivitas (termasuk perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, financial, fisik dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Selain itu menurut Frans Sadikin dalam Suprpto, T (2009:122) mengemukakan manajemen adalah suatu proses untuk menciptakan, memelihara dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi dan kooperatif, maka proses penentuan asas-asas pokok perusahaan yang menjadi batasan, pedoman, dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan.

Dari pengertian manajemen diatas menurut Suprpto, T (2009:123), dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi pokok atau tahapan-tahapan dalam manajemen yaitu suatu proses dari tindakan untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. “Perencanaan (*Planning*)
Perencanaan yang mencakup penetapan tujuan dan standar, penentuan dan prosedur, pembuatan rencana serta ramalan (prediksi) yang diperkirakan akan terjadi
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
Pengorganisasian merupakan proses pemberian tugas, pengalokasian sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinasi kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana. Fungsi pengorganisasian disini meliputi pemberian tugas yang terpisah kepada masing-masing pihak, membentuk bagian, mendelegasikan dan menetapkan jalur suatu wewenang/tanggungjawab dan system komunikasi serta mengkoordinasikan kerja setiap karyawan didalam suatu tim kerja yang solid dan terorganisasi.
3. Penyusunan Staf (*Staffing*)
Fungsi ini meliputi penentuan dan persyaratan personel yang dipekerjakan, menarik dan memilih calon karyawan, menentukan *job description* dan

persyaratan teknis suatu pekerjaan, penilaian dan pelatihan termasuk pengembangan kualitas dan kualitas karyawan sebagai acuan untuk penyusunan setiap fungsi dalam manajemen organisasi

4. Pengarahan (*Leading*)

Pengarahan adalah proses menumbuhkan semangat pada karyawan supaya bekerja giat serta membimbing mereka melaksanakan rencana dalam mencapai tujuan.

5. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi terakhir manajemen ini mencakup, persiapan suatu standar kualitas dan kuantitas hasil kerja, baik berbentuk produk maupun jasa yang diberikan perusahaan /organisasi dalam upaya pencapaian tujuan kepuasan bersama, produktivitas dan terciptanya citra yang positif.”

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Sumber Daya Manusia

Hariandja, M.T.E (2007:3) mendefinisikan Sumber Daya Manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan social dapat dipertanggungjawabkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya sangatlah penting dan memiliki banyak tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain.

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan

mendayagunakannya untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Program yang berkaitan dengan usaha mendapatkan sumber daya manusia dilakukan dengan berbagai kegiatan spesifik seperti analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyeleksian, penempatan dan berbagai topic yang berkaitan dengannya.

Menurut Hariandja, M.T.E (2007:12) pengembangan sumber daya manusia merupakan satu topic yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Setelah sumber daya manusia diperoleh, perlu dilakukan pengembangan termasuk pengembangan sikap dan *skill* serta kemampuan yang dilakukan melalui pelatihan-pelatihan, membantu pegawai mencapai tujuan kariernya dengan pengelolaan karier dan melakukan penilaian dalam rangka mencari kekurangan untuk segera diperbaiki.

2. Tujuan dan Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hariandja, M.T.E (2007:3) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan dukungan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Secara lebih operasional untuk meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat perputaran kerja atau meningkatkan loyalitas para pegawai pada organisasi.

Kegiatan atau aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum dapat dikategorikan menjadi empat yaitu:

a. Persiapan dan Pengadaan

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, diantaranya

adalah kegiatan analisis jabatan yaitu kegiatan untuk mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja dimana aktivitas tersebut dilakukan.

b. Pengembangan dan Penilaian

Setelah mereka bekerja secara berkala harus dilakukan peatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat apakah kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan dan memberikan umpan balik untuk meingkatkan kemampuan dan kinerja.

c. Pengkompensasian dan Perlindungan

Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan.

d. Hubungan-hubungan Kepegawaian

Hubungan-hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan. Agar keseluruhan kegiatan itu terlaksana dengan baik, efektif dan efisien, perlu dilakukan pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan lain-lain.

Berdasarkan keseluruhan uraian dimaksud, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan menentukan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam menampilkan kinerja guna pencapaian tujuan. Semua tahapan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia dimaksud, mulai dari pengadaan, pemeliharaan, serta pengembangan adalah merupakan kegiatan yang berkaitan dan harus dilaksanakan secara berkesinambungan. Selanjutnya, pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia juga merupakan hal yang esensial yang harus dilakukan, karena pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bermanfaat bagi peningkatan kompetensi serta kinerja pegawai.

2.1.3. Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan PNS

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hamalik, O (2005:10) konsep sistem pelatihan secara operasional adalah: Proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu tertentu yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas, produktivitas dalam suatu organisasi.

Pada prinsipnya setiap organisasi berorientasi pada peningkatan produktivitas dengan cara meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan yang dilakukan oleh pegawai dalam organisasi tersebut. Untuk itu, pada setiap organisasi dibutuhkan pegawai yang berkualitas, yaitu pegawai yang memiliki kompetensi yang optimal, baik pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta perilaku

yang baik dalam bidang tugasnya, selain itu pada diri seorang pegawai juga dituntut untuk mau bekerja dengan efektif, efisien, berprestasi dan dilandasi dengan etika moral dan tanggung jawab dalam rangka peningkatan kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan organisasi tersebut secara menyeluruh.

Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi dimaksud adalah dengan mengikutsertakan pegawai tersebut pada program-program pendidikan dan pelatihan (Diklat). Sedarmayanti (2004:143) menyatakan bahwa, salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan kerja adalah dengan mengikutsertakan pegawai pada program-program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan bekerja, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kemudian, tentang kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan, Cormick dalam Mangkunegara (2003:53) menyatakan bahwa suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan, hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer, pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan lain dari organisasi, seperti keefektifan produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas dan menyebabkan hubungan pribadi lebih efektif.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Notoadmodjo (2003:30) menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang,

maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Selain itu menurut Salmah, N.N.A (2012) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi

Jadi, berdasarkan keseluruhan pendapat di atas, dapat kita pahami bahwa pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan itu perlu dan merupakan investasi bagi organisasi untuk berkembang lebih baik, dengan Diklat, pegawai dapat ditingkatkan kualitasnya, kompetensinya, sehingga akan berpengaruh pada produktivitas, dan kinerjanya dalam pelayanan secara umum.

2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Diadakannya pendidikan dan pelatihan tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pendidikan dan pelatihan mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat memberi subjek yang bersangkutan.

Menurut Badan Kepegawaian Negara yang penulis kutip mengungkapkan, tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

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

Menurut Moekijat dalam Bhastary, M.D (2011) mengemukakan tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengembangkan keterampilan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Bhastary, M.D (2011) tujuan pendidikan dan pelatihan dapat dibuat untuk wilayah apapun dengan menggunakan salah satu dari dimensi berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dari pelatihan, contohnya jumlah kata yang diketik permenitnya atau jumlah surat aplikasi yang diproses selama satu hari.
- b. Kualitas pekerjaan setelah pelatihan.
- c. Batasan waktu dari pekerjaan setelah pelatihan, contohnya jadwal waktu yang dipenuhi atau laporan anggaran yang diserahkan sesuai waktu.
- d. Penghematan biaya sebagai hasil dari pelatihan, contohnya donasi dari anggaran, biaya penjualan atau penurunan biaya.

Menurut Sinambela, S dan Naibaho, P (2011) metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek sumber daya kurikulum input peserta diklat output kognitif, efektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Metode pendidikan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

3. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Tidak ada satu perusahaan besar pun yang tidak memiliki lembaga pendidikan dan pelatihan khusus, apalagi perusahaan yang pegawainya mencapai ribuan orang. Hal ini dikarenakan, perusahaan-perusahaan tersebut merasakan pentingnya pendidikan dan pelatihan ini.

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan/ organisasi dapat dijelaskan di bawah ini:

- a. Dengan adanya karyawan baru, maka untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, karyawan baru tersebut belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan prasyarat yang diperlukan. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan untuk memberikan kemampuan kepada karyawan baru tersebut.
- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, maka suasana kerja dalam suatu organisasi akan berubah. Artinya akan terdapat suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi terbaru.
- c. Dengan adanya mutasi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan karena biasanya karyawan yang akan dimutasi, dalam arti dipindahtugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat) untuk menduduki jabatan baru, belum cukup bekal untuk tugas baru tersebut.
- d. Dengan adanya promosi, diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu masih belum cukup.

2.1.4. Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2004:179) Strategi Peningkatan kompetensi sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi tersiptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif,

perlu dilakukan secara terus- menerus, sehingga menjadikan sumber daya manusia tetap merupakan sumber daya yang produktif.

Selain itu menurut Susanto dalam Kurnatinah dan Sukoco, F (2010) mendefinisikan sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non rutin.

Menurut Amstrong dalam Dharma (2005:102), istilah kompetensi mengacu pada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik perilaku yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi yang dalam konteks ini menyangkut prestasi.

Standar kompetensi yang perlu dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan kedudukan, tugas, dan fungsi organisasi instansi dalam hubungannya dengan Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia
2. Menerapkan konsep dan teknik pengorganisasian, dan koordinasi dengan benar, baik dalam hubungan internal maupun eksternal
3. Mengoperasionalkan sistem dan prosedur kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan dan tugas instansi
4. melaksanakan prinsip-prinsip good governance dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan
5. Melaksanakan kebijakan pelayanan prima

6. Mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kewenangan dan prosedur yang berlaku di unit kerjanya
7. Menerapkan prinsip dan teknik perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi kinerja unit organisasi;
8. Membangun kerjasama dengan unit-unit terkait, baik dalam organisasi maupun luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya
9. Menerapkan teknik pengelolaan, penyampaian informasi dan pelaporan yang efektif dan efisien
10. Memotivasi SDM dan atau peran serta masyarakat guna meningkatkan produktivitas kerja
11. Mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
12. Memberikan masukan bagi perbaikan dan pengembangan kegiatan kepada atasannya

Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) merupakan langkah awal yang penting dalam manajemen kediklatan. Kebutuhan Diklat merupakan kesenjangan kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatan dengan kompetensi yang secara nyata dimiliki oleh aparatur dalam pelaksanaan tugas (Peraturan Menteri Dalam Negeri RI nomor 31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah).

Dapat penulis tambahkan, bahwa kebutuhan Diklat terdiri atas tiga kategori (Peraturan Menteri Dalam Negeri RI nomor 31 tahun 2007 tentang Pedoman

Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah), yaitu:

1. Kebutuhan pada tingkat organisasi/lembaga
2. Kebutuhan pada tingkat jabatan/posisi
3. Kebutuhan pada tingkat individu/perorangan

Proses Analisa Kebutuhan Diklat terdiri dari tiga langkah utama yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi kebutuhan Diklat
2. Analisis hasil identifikasi kebutuhan Diklat.
3. Penilaian kesenjangan pengetahuan, sikap dan ketrampilan.

Hasil analisa kebutuhan dimaksud, yang akan menjadi tujuan Diklat, sehingga suatu perumusan tujuan Diklat dapat dibuat. Perumusan tujuan Diklat secara sederhana memuat secara jelas kompetensi dasar dan indikator keberhasilan. Kompetensi dasar, yang merupakan tujuan umum menggambarkan seperangkat pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang harus dicapai oleh peserta dalam suatu program atau jenis Diklat tertentu.

Sehubungan dengan uraian tersebut, maka lingkup kompetensi Diklat mencakup:

1. Ranah kognitif (*Cognitive Domain*), yaitu penampilan yang ditunjukkan peserta dalam perubahan/ peningkatan pengetahuan dan intelektual.
2. Ranah sikap (*Affective Domain*), yaitu penampilan yang ditunjukkan peserta dalam perubahan minat, sikap, dan nilai-nilai.

3. Ranah ketrampilan (*Psychomotoric Domain*), yaitu penampilan yang ditunjukkan peserta baik yang bersifat intelektual maupun bersifat laku atau gerak yang dikuasai dan dilakukan dengan tepat sesuai kecepatan tertentu.

Kemudian, perancangan program dan kurikulum pada Diklat adalah berbasis kompetensi. Kurikulum berbasis kompetensi (*Competency Based Curriculum*) adalah seperangkat rencana dan peraturan tentang kompetensi dan hasil belajar yang harus dicapai peserta, penilaian, kegiatan pembelajaran, dan pemberdayaan sumber daya Diklat dalam pengembangan kurikulum Diklat.

Menurut Sedarmayanti (2004:181), tentang kompetensi, menyatakan bahwa kompetensi mempunyai cakupan yang jauh lebih komprehensif, terdiri dari:

1. Motif (*motive*), yaitu kebutuhan dasar seseorang yang mengarahkan cara berfikir dan bersikap.
2. Sifat-sifat dasar (*Trait*), yaitu yang menentukan cara seseorang bertindak/bertingkah laku.
3. Citra pribadi (*Self image*), yaitu pandangan seseorang terhadap identitas dan kepribadiannya sendiri atau inner-self.
4. Peran kemasyarakatan (*Social role*), yaitu bagaimana seseorang melihat dirinya dalam interaksinya dengan orang lain atau *outer-self*.
5. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu sesuatu yang dapat dimanfaatkan dalam tugas/pekerjaan tertentu.
6. Keterampilan (*Skills*), yaitu kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa kompetensi memiliki cakupan yang sangat kompleks, pada awalnya, adalah kemampuan atau karakteristik dasar yang dimiliki seseorang, tetapi dapat dikembangkan menjadi lebih baik sesuai dengan kebutuhan.

2.1.5. Pengertian Pemerintahan

Pemerintah adalah sekelompok orang yang diberi suatu kekuasaan legal oleh masyarakat setempat untuk melaksanakan pengaturan atas interaksi yang terjadi dalam pergaulan masyarakat baik individu dengan individu, individu dengan lembaga pemerintah, lembaga pemerintah dengan pihak swasta, dan pihak swasta dengan individu. Untuk memenuhi kebutuhan dan keperluan hidupnya sehari-hari, sehingga interaksi tersebut dapat berjalan secara harmonis.

Pengertian pemerintah memiliki banyak arti. Sebagian ahli memberikan pengertian pemerintah dalam arti luas, yaitu pemerintah berdasarkan apa tugas yang dilaksanakannya. Menurut Syafi'ie, I.K (2003:3), di dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia* bahwa secara etimologi kata pemerintahan berasal dari kata “perintah” yang kemudian mendapat imbuhan sebagai berikut:

1. Mendapat awalan “pe-” menjadi kata “pemerintah” berarti badan atau organ elit yang melakukan pekerjaan mengurus suatu negara.
2. Mendapat akhiran “-an-“ menjadi kata “pemerintahan” berarti perihal, cara, perbuatan atau urusan dari badan yang berkuasa dan memiliki legitimasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, kata dasar pemerintahan adalah perintah, memiliki empat unsur yaitu, ada dua pihak yang terkandung, kedua pihak tersebut

saling memiliki hubungan, pihak yang memerintah memiliki wewenang, dan pihak yang diperintah memiliki ketaatan. sehingga antara pihak yang diperintah terdapat hubungan timbal balik baik secara vertikal maupun horizontal.

Pemerintahan menurut Salam, D.S (2004:34) dalam bukunya, *Manajemen Pemerintahan Indonesia* adalah sebagai eksekutif yang melaksanakan kegiatan fungsi menjalankan undang-undang, yaitu sekelompok orang yang diberi tugas untuk merencanakan, mengumpulkan, menyusun, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengarahkan segenap upaya masyarakat/penduduk dalam suatu negara dalam rangka mencapai tujuan negara yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat diatas, serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah dalam rangka melaksanakan fungsinya sebagaimana yang telah dinyatakan dalam perundang-undangan negara. dalam arti luas, pemerintahan adalah segala kegiatan dan fungsi penyelenggaraan negara yang dilakukan oleh lembaga legislatif, eksekutif dan yudikatif dalam mencapai tujuan negara. menurut, Utrech yang dikutip oleh Salam, D.S (2004:36) adalah gabungan dari semua kenegaraan yang berkuasa memerintah (arti luas) yaitu semua badan kenegaraan yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan.

Karena itu pemerintahan berarti berupaya atau kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah berupa penerapan kewenangan dalam bentuk penataan, pengaturan, pengamanan dan perlindungan terhadap masyarakat, penduduk dan seluruh rakyat dalam segala kehidupan baik dalam bidang ekonomi, sosial budaya dan politik.

2.1.6. Kompetensi Pegawai

1. Definisi Kompetensi

Istilah kompetensi diterjemahkan sebagai keterampilan, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, hal ini senada dengan pendapat Palan, R (2007:5) yang mengemukakan bahwa ada dua istilah yang muncul dari dua aliran pemikiran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Kedua istilah tersebut adalah *competensi* (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku dan *competence* (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Palan, R (2007:5) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul ditempat kerja.

Berdasarkan definisi ini, kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku pegawai. Pondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku ditempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang mereka lakukan.

2. Definisi Kompetensi Pegawai

Kompetensi merupakan karakteristik dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas

dan bertahan untuk waktu yang lama. Menurut Palan, R (2007:12) karakteristik dari kompetensi dibagi ke dalam dua dimensi yaitu: kompetensi dasar dan kompetensi pembeda. Dalam kompetensi dasar karakteristik penting seperti pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan seseorang untuk mencapai standar minimum dalam sebuah pekerjaan. Sedangkan kompetensi pembeda yaitu merujuk pada factor-faktor seperti motif, karakteristik pribadi, konsep diri serta nilai-nilai yang membedakan karyawan yang berkinerja unggul dan karyawan biasa.

Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

a. Dimensi karakteristik dasar

1). Pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, seperti pengetahuan seseorang ahli bedah tentang anatomi manusia

2). Keterampilan

Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, seperti keahlian ahli bedah untuk melakukan operasi

b. Dimensi karakteristik Pembeda

1). Konsep diri dan nilai-nilai

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang. Contohnya kepercayaan diri, kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

2). Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi

tanggapan terhadap situasi atau informasi.

3). Motif

Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan

Kredibilitas pribadi dijabarkan kedalam sembilan indicator perilaku yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki riwayat keberhasilan
2. Dapat dipercaya
3. Dapat mempercayai orang lain
4. Dapat menunjukkan integritas yang tinggi
5. Dapat mengajukan pertanyaan-pertanyaan penting
6. Dapat menyusun gagasan rumit dengan cara yang mudah dan berguna
7. Berani mengambil resiko
8. Dapat melakukan pengamatan tiba-tiba
9. Dapat memberikan cara pandang alternative atas issue-issue bisnis

2.2. Kerangka Pemikiran

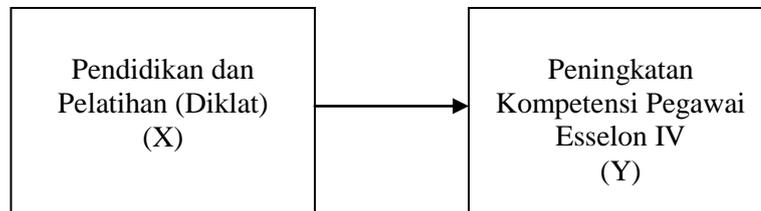
Diklat merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia dan sebagai aparatur negara memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) di atas, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mengarah kepada upaya peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air, kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya serta efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Sebagai salah satu pembinaan pegawai maka pendidikan dan pelatihan (Diklat) PNS memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan kompetensi yang meliputi integritas, tanggungjawab, kepemimpinan, kerjasama dan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas-tugas.

Untuk lebih jelasnya mengenai penjelasan diatas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Wardono, M.N.S (2012)

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah penelitian yang perlu diuji kebenarannya dengan melakukan penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap peningkatan kompetensi pegawai Esselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai sebelumnya telah ada yang melakukan penelitian. Yaitu oleh Sihite, T.H (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi

terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah baik secara parsial maupun simultan.

Selain itu menurut Wardono, M.N.S (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri dan Untuk mengetahui faktor yang dominan pengaruhnya diantara pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Dan hasilnya menunjukkan Adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variable pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi ganda (Multiple R = 0,609), koefisien determinasi ($R^2 = 0,370$) dengan F hitung = 7,940 dan Sign F (p) = 0,002. Dari temuan ini dapat diketahui bahwa kontribusi teori yang ada sangat kecil pada model yang diuji. Rendahnya kontribusi teori ini ditunjukkan dengan R square = 37,0% dari pengaruh variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel intervening (faktor lain) yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 63,0%. Pendidikan pelatihan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti hipotesa yang diajukan dapat

diterima atau telah terbukti. Hasil empirik menunjukkan bahwa pemberian pendidikan pelatihan kepada pegawai mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,524$) dibandingkan dengan motivasi ($\beta = 0,366$).

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

Judul	Penulis (Tahun)	Variabel	Hasil
Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah	Sihite, T.H (2012)	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah baik secara parsial maupun simultan
Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri	Wardono, M.N.S (2012)	Pendidikan dan Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Pendidikan pelatihan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Pejabat Esselon IV di Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang beralamat di Pulau Dompok Kota Tanjungpinang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Menurut Singgih dalam Suyanto (2007:135), penelitian kuantitatif adalah:

1. Melibatkan lima komponen informasi ilmiah yaitu teori, hipotesis, observasi, generalisasi empiris dan penerimaan atau penolakan hipotesis.
2. Mengandalkan adanya populasi dan teknik penarikan sampel
3. Menggunakan kuisioner untuk pengumpulan data
4. Mengumpulkan variabel-variabel penelitian dalam analisis datanya

Berupaya menghasilkan kesimpulan secara umum, baik yang berlaku untuk populasi atau sampel yang diteliti.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif. Menurut Rumengan, J (2010:9) penelitian deskriptif bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai permasalahan (keadaan) untuk mengetahui keberadaan suatu masalah, besarnya masalah, luasnya masalah dan pentingnya masalah. Biasanya penelitian deskriptif menggambarkan suatu permasalahan (keadaan) dengan menguraikan berdasarkan

variable-variabel penelitian. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang diperoleh atau diusahakan langsung oleh peneliti berupa penyebaran kuisioner. Menurut Umar, H (2003:84) Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama. Sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan. Data ini berwujud hasil wawancara, pengisian kuisioner, atau bukti transaksi seperti tanda bukti pembelian barang.

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Esselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau yaitu berjumlah 132 orang pegawai yang merupakan pegawai Esselon IV dengan pangkat/golongan Penata Tk. I (III/d). Tahun 2013

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena keterbatasan waktu yang penulis miliki maka sampel yang akan penulis ambil dari populasi tersebut

adalah sebanyak 100 orang dan teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling* atau pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Penentuan jumlah sampel yang penulis ambil Menurut Slovin dalam Sunyoto, Danang (2011:21) dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Banyak sampel

N = Banyak populasi

e = Persentase kesalahan yang diinginkan

Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 527 orang, dengan error 5% maka jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{132}{1 + (132 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{132}{1 + 0,33}$$

$$n = 99,25 \text{ dibulatkan } 100 \text{ orang}$$

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuisisioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan yang sudah

penulis siapkan sebelumnya untuk diajukan kepada responden. Menurut Umar, H (2003:101) kuisisioner adalah sebuah alat pengumpulan data yang nantinya data tersebut akan diolah untuk menghasilkan informasi tertentu.

b. Observasi

Metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara langsung di lapangan atau lokasi penelitian. Dalam hal ini, peneliti dengan berpedoman kepada desain penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan. Menurut Santosa, P.B dan Hamdani, M (2007:13) observasi adalah kegiatan pengamatan yang dilakukan secara langsung dan dilakukan secara seksama, sistematis dan dokumentasi yang baik.

c. Telaah Kepustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari bahan-bahan dari sumber tertulis seperti buku bacaan dan penelitian-penelitian terdahulu guna memperoleh gambaran teoritis yang berkenaan dengan judul penelitian ini. Menurut Roseha, D (2010:15) Studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari, mendalami dan mengutip teori-teori atau konsep-konsep dari sejumlah literature, baik buku, jurnal, internet maupun karya tulis lainnya yang sesuai dengan topic atau variable penelitian.

3.6. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

1. Diklat (KD) salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil.

Diklat (KD) dalam penelitian ini adalah Kebutuhan Diklat yang diukur dengan menggunakan kuisioner dengan menggunakan skala likert. (X).

2. Kompetensi Pegawai Eselon IV (KP) adalah kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja, menyangkut organisasi dan perencanaan kerja, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personel yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja.

Kompetensi Pegawai (KP) dalam penelitian ini adalah Kompetensi Pegawai Esselon IV yang diukur dengan menggunakan kuisioner dengan menggunakan skala likert. (Y).

3.7. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.7.1. Penyebaran dan Penilaian Kuisioner

Setelah menerima hasil penyebaran kuisioner, maka hasil kuisioner tersebut disusun dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan diberi skor atau penilaian jawaban sebagai berikut:

Nilai 1 : STS = Sangat Tidak Setuju

Nilai 2 : TS = Tidak Setuju

Nilai 3 : KS = Kurang Setuju

Nilai 4 : S = Setuju

Nilai 5 : SS = Sangat Setuju

Menurut Sugiyono (2011:134) mengemukakan, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan.

Berdasarkan skala tersebut, maka penulis menyesuaikan kuisioner yang penulis susun dengan penetapan bahwa untuk skor terendah adalah 1 dan tertinggi adalah 5. Untuk kemudian pengolahan data atas hasil kuisioner tersebut dilakukan dengan menggunakan alat bantu statistik *SPSS Versi 20.0 for Windows*. Dengan tahapan sebagai berikut:

3.7.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Konsep validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur seperti yang diuraikan Pengujian validitas dilakukan dengan analisis butir. Untuk menguji validitas pada setiap butir, maka skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor secara keseluruhan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Sugiyono (2006:109) berpendapat bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hal ini berarti bahwa suatu hasil Penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang

sesungguhnya. Instrumen yang berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data harus valid. Uji validitas ini akan menggunakan korelasi *product moment*. Uji Validitas didapat dari hasil: $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ($\alpha=5\%$).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Widayat dan Amirullah (2002:46), alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas apabila instrument yang digunakan beberapakali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Ini berarti reliabilitas berhubungan dengan konsistensi, akurasi atau ketepatan, peramalan dari hasil riset. Artinya, reliabilitas juga berkaitan dengan keandalan. Untuk melihat tingkat reliabilitas digunakan metode *internal consistency* yaitu *Cronbach' Alpha*, merupakan teknik pengujian reliabilitas suatu test atau angket yang jawabannya berupa pilihan. Uji Reliabilitas didapat dari hasil nilai *cronbach alpha* > dari r tabel ($\alpha=5\%$).

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal. Bila data terdistribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Multikolinearitas

Uji ini dimaksud untuk melihat antara variabel independen yang mendekati sempurna.

3. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode penelitian.

4. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3.7.4. Analisis Regresi Sederhana

Merupakan suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel peningkatan kompetensi pegawai eselon IV (Y) dengan variabel pendidikan dan pelatihan (X) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya. Persamaan yang digunakan untuk analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

a = Koefisien intercept

b = Koefisien regresi

X = Pendidikan dan pelatihan

Y = Peningkatan Kompetensi Pegawai Eselon IV

3.7.5. Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan atau korelasi antara dua variabel yaitu pendidikan dan

pelatihan (X) dan peningkatan kompetensi pegawai eselon IV (Y). Dengan menggunakan alat bantu statistik *SPSS Versi 20.0*

3.7.6. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi Pegawai Eselon IV pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Sedangkan uji signifikansi dilakukan untuk menguji apakah besar atau kuatnya hubungan antar variabel yang diuji sama dengan nol. Uji signifikansi dilakukan dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05) dan derajat bebas ($df = n$). Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan hasil perhitungan uji-t (t_{hitung}) dengan t_{tabel} dengan keputusan yang dapat diambil adalah :

H₀ ditolak, H₁ diterima jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel}

H₀ diterima, H₁ ditolak jika $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel}

3.7.7. Koefisien Determinasi (r^2)

Pengolahan data dengan *SPSS* dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi (untuk melihat besar hubungan) antara variabel bebas yaitu kebutuhan diklat terhadap peningkatan kompetensi pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kepulauan Riau. Rumus yang digunakan adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian Negara.
<http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-pegawai/pegawai-diklat.html>. Diakses Tanggal 25 September 2012
- Bhastary, M.D., 2011. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai*. Medan: USU.
- Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Griffin., 2004. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi 7. Jakarta: Erlangga
- Hariandja, M.T.E., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Cetakan Keempat*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan., D. *Manajemenen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik. O., 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jonathan, S., 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kurnatinah dan Sukoco, F., 2010. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadapkinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 17. No. 1. Maret 2010. Hal. 74-84. ISSN:1412-3126
- Mangkunegara, Prabu. A., 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moch. Wardono, N.S. 2012. Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, Vol 1, Nomor 2, September 2012.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: PPM Indonesia.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Roseha, D., 2010. *Sukses Menulis Proposal Skripsi, Tesis, Disertasi*. Jakarta: Keen Books.

Rumengan, J., 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba Press.

Salam, D.S., 2004. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan.

Salmah, N.N.A., 2012. Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (Jenius)*. Vol. 2 No. 3. September 2012.

Santosa, P.B dan Hamdani, M., 2007. *Statistic deskriptif dalam bidang ekonomi dan niaga*. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

Sihite, T.H., 2012. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Sinambela, S dan Naibaho, P., 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume VII. No. 2. September 2011. ISSN:0216-5112.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

-----, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan HRD*. Bandung: Alfabeta.

Suprpto, T., 2009. *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: MedPress.

Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2007. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif*. Jakarta: Kencana.

Syafi'ie, I.K., 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Umar, H., 2003. *Metode Riset Bisnis*. Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia.

Widayat dan Amirulah. 2002. *Riset Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

CURICULUM VITAE



N a m a : Fadli

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat / Tanggal Lahir : Khairiah Mandah / 02 Juni 1977

S t a t u s : Menikah

A g a m a : Islam

A l a m a t : Jl. Cempedak Gg. II No. 11 A
Tanjungpinang

Pendidikan : - SD Negeri 039 Dabo Singkep 1983 - 1989
- SMP Negeri 002 Dabo Singkep 1989 - 1992
- SMA Negeri 2 Tanjungpinang 1992 – 1995
- D III STIEKERS Yogyakarta