"PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) KOTA PADANG PANJANG"

SKRIPSI

Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh

NORA SUSANA
NIM: 1530 1220 072

JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BATUSANGKAR
TAHUN 2019 M/1441 H

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Nora Susana

NIM: 15301220072

Jurusan: Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul "PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) KOTA PADANG PANJANG" adalah benar karya saya sendiri bukan plagiat, kecuali yang dicamtumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan semestinya.

Batusangkar, September 2019

Saya yang menyatakan



Nora Susana

NIM.15301220072

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama **NORA SUSANA, NIM 15301220072,** dengan judul: **"PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANAGN DAERAH (BPKD) KOTA PADANG PANJANG"**. Memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang *Munaqasah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 7 Agustus 2019

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Drs. H. Hafulyon, MM	**Khairulis Shobirin, SE., MM**
NIP: 1957030 1198303 1 002	**NIP:-**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **NORA SUSANA, NIM 15301220072,** dengan judul **"PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) KOTA PADANG PANJANG"** telah diujikan dalam Sidang *Munaqasyah* Skripsi Institut Agama Islam Negeri Batusangkar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar pada hari Selasa tanggal 20 Agustus 2019.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	**Drs. H. Hafulyon, MM** **NIP. 195703011983031002**	**Ketua/** **Pembimbing I**		12/9-2019
2	**Khairulis Shobirin, SE., MM** **NIP. -**	**Sekretaris/** **Pembimbing II**		12/9 2019
3	**Dr. David, S. Ag., M.Pd** **NIP. 197103232003121003**	**Anggota/** **Penguji I**		10/9-2019
4	**Febria Rahim, ME** **NIP. -**	**Anggota/** **Penguji II**		10/9-2019

Batusangkar, September 2019

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Dr. Ulya Atsani, SH., M.Hum
NIP. 19750303 199903 1 004

ABSTRAK

NORA SUSANA. NIM, 1530 1220 072 judul Skripsi **" PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) KOTA PADANG PANJANG",** jurusan Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang.

Pokok masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan atau keahlian yang mereka miliki yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Maka dengan kejadian seperti itu bisa memperlambat pekerjaan, hasilnya pun kurang memuaskan, dan juga waktu untuk menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan target sering mengalami keterlambatan.

Jenis penelitian ini adalah adalah penelitian lapangan *(field research)* dengan pendekatan kuantitatif. Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket tertutup dengan skala *likert*. Untuk mengukur validitas instrument menggunakan validitas isi dengan rumus korelasi *product moment person*. Reliabilitas instrument menggunkan rumus *Alpha Cronbach*. Dalam penelitian ini menggunakan 40 responden. Uji yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas uji normalitas, dengan pengujian hipotesisnya uji korelaasi, uji *regresi linear* sederhana, uji t dan uji determinasi *(R squar).*

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan *regresi linear* sederhana. Berdasarkan hasil analisis bahwa pendidikan pelatihan (diklat) berpengaruh kinerja pegawai. Diperoleh signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,000. Karena signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak. Namun Ha terdapat pengaruh yang signifikansi antara pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. Dengan korelasi sebesar 0,604 atau 60,4%, karena mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai kuat.

Dengan demikian besar pengaruh antara pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,365 atau 36,5% dan sisanya 100%-36,5%=63,5%. artinya sisanya tersebut masih dipengaruhi oleh faktor-faktor atau sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang" ini dengan baik dan lancar.

Peneliti menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih setulusnya kepada untuk yang paling utama sekali terkhusus kepada kedua orang tua, yang telah mendoakan dan selalu membeikan motivasi, nasehat buat penulis agar lebih giat lagi dalam melaksanakan perkuliahan. Seterusnya juga kepada saudara kandung penulis kakak dan abang semuanya atas doa dan suportnya.

Kemudian ucapan terima kasih kepada pihak lain yaitu:

1. Dr. H. Kasmuri, MA., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar
2. Dr. Ulya Atsani, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Gampito, SE., M.Si., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah.
4. Drs. H. Hafulyon, MM selaku pembimbing pertama, dan Bapak Khairulis Shobirin, SE., MM selaku pembimbing kedua yang dengan sabar mengarahkan, membimbing, memberikan waktu, motivasi dan ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dr. Rizal, M.AG selaku Pembimbing Akademik yang meluangkan watu, motivasi dan ilmunya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Syariah yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.

7. Indra Gusnady, SE, M,Si selaku kepala Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang
8. Zia Ul Fikri.SE, Kepala Bagian Sekretariat yang telah menerima dan memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
9. Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner saya, sehingga peneliti mendapatkan data yang diperlukan.
10. Teman-teman Ekonomi Syariah angkatan 2015, terkhusus (Mastur aini, Novi Kurnia, Nurjannah, Mika Saputri, Rahmat, Rahmat Hidayat, Ikra Zalvi, Rafi Ramadi) atas kebersamaan dan dukungan pada masa perkuliahan.
11. Semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini yang tidak dapat disebut satu per satu.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Saran dan kritik yang membangun akan peneliti terima dengan senang hati, demi perbaikan penulisan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Batusangkar, September 2019

Peneliti

Nora Susana
NIM. 15301220072

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGESAHAN TIM PENGUJI

ABSTRAK ..... **i**

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

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

DAFTAR TABEL ..... **vi**

DAFTAR GAMBAR ..... **vii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **viii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Penelitian 1
B. Identifikasi Masalah 6
C. Batasan Masalah 7
D. Rumusan Masalah 7
E. Tujuan Penelitian 7
F. Manfaat Penelitian 7
G. Definisi Operasional 8

BAB II LANDASAN TEORI **10**

A. Kinerja Pegawai 10
   1. Kinerja 10
   2. Pegawai 11
   3. Kinerja Pegawai 12
   4. Penilaian Kinerja 12
   5. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 15
B. Pendidikan Pelatihan (diklat) 17
   1. Tujuan dan Manfaat Pendidikan Pelatihan (diklat) 20
   2. Pentingnya Pendidikan Pelatihan (diklat) 24
   3. Jenis dan Jenjang Pendidikan Pelatihan (diklat) 25
   4. Metode Pendidikan Pelatihan (diklat) 28
   5. Tahapan Pendidikan Pelatihan (diklat) 33
   6. Proses Pendidikan dan Pelatihan (diklat) 35
   7. Materi Pendidikan pelatihan (diklat) 36
   8. Evaluasi Pendidikan Pelatihan (diklat) 36
C. Kajian Penelitian Yang Relevan 38

D. Kerangka Berfikir 40
E. Hipotesis 41

BAB III METODE PENELITIAN 43
A. Jenis Penelitian 43
B. Tempat dan Waktu Penelitian 43
C. Populasi dan Sampel 44
D. Pengembangan Instrument 47
E. Teknik Pengumpulan Data 48
F. Teknik Analisis Data 49
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 49
2. Uji Normalitas 51
3. Uji Korelasi 51
4. Uji *Regersi Linear* Sederhana 52
5. Uji t (t-*test*) 54
6. Uji Determinasi (R.Square) 54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 55
A. Gambaran Umum BPKD Kota Padang Panjang 55
B. Deskripsi Data Responden 59
C. Deskripsi Data Penelitian 60
D. Hasil Data Penelitian 65
E. Uji Hipotesis 69
F. Pembahasan 72

BAB V PENUTUP 75
A. Kesimpulan 75
B. Saran 76

DAFTAR KEPUSTAKAAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 : Daftar Pegawai BPKD Kota Padang Panjang 4
Tabel 2.1 : Istilah Pendidikan Pelatihan (diklat) 19
Tabel 3.1 : Waktu Penelitian 44
Tabel 3.2 : Jumlah Peserta Diklat 2015-2018 45
Tabel 3.3 : Daftar Peserta Diklat 2 Kali Dalam 4 Tahun 46
Tabel 3.4 : Skor Penilaian Alternatif Jawaban 47
Tabel 3.5 : Kisi-kisi Instrumen Kuesioner 48
Tabel 3.6 : Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi 52
Tabel 4.1 : Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin 59
Tabel 4.2 : Distribusi Berdasarkan Umur 59
Tabel 4.3 : Distribusi Berdasarkan Pendidikan Terakhir 60
Tabel 4.4 : Deskriptive Statistics Diklat 61
Tabel 4.5 : Persentase Diklat 61
Tabel 4.6 : Deskriptive Statistics Kinerja Pegawai 63
Tabel 4.7 : Persentase Kinerja Pegawai 63
Tabel 4.8 : Validitas Instrumen Variabel Pendidikan Pelatihan 65
Tabel 4.9 : Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai 66
Tabel 4.10: Reliabilitas Pendidikan Pelatihan 67
Tabal 4.11: Reliabilitas Kinerja Pegawai 67
Tabel 4.12: Hasil Uji Normalitas 68
Tabel 4.13: Hasil Uji Korelasi 69
Tabel 4.14: Hasil Uji *Regresi Linear* Sederhana 70
Tabel 4.15: Hasil Uji t (t-*test*) 71
Tabel 4.16: Hasil Uji Determinasi (R.*Square*) 72

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 : Jenis dan Jenjang Pendidikan Pelatihan (diklat) 28
Gambar 2.2 : Kerangka Berfikir 41
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi BPKD Kota Padang Panjang 58
Gambar 4.2 : Grafik Batang Pendidikan Pelatihan (diklat) 62
Gambar 4.3 : Grafik Batang Kinerja Pegawai 64
Gambar 4.4 : Normal P-Plot Regression Standardized Residual 69

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 : Data Peserta Diklat Tahun 2015-2018 82
Lampiran 2 : Kisi-kisi instrument kuesioner 86
Lampiran 3 : Analisis Hasil Angket Responden 92
Lampiran 4 : Analisis Data Secara Manual 106
Lampiran 5 : Pengolah Data Program SPSS 22 For Windows 108
Lampiran 6 : Dokumentasi 111
Lampiran 7 : Surat- Surat Penelitian 113

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era global seperti saat ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten, dengan kata lain, mereka harus ikut andil terhadap pengambilan keputusan di setiap langkah yang dilakukan oleh instansi. Menurut Dilip Bhatt mengatakan bahwa perusahaan harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10%, dan sistem perencanaan sebesar 15%. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan (Ratnasari, 2018:211).

Demi menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalitas, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, untuk meningkatkan kualitas kinerja atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan pelatihan (diklat).

Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke rnasa depan. Pentingnya pendidikan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Notoadmodjo, 2003:31).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan potensial *(IQ)* dan kemampuan nyata *(knowledge and skill)*. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi (Fahmi, 2003:2).

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan pelatihan (Rosidah, 2003:175). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (A. Mangkunegara, 2005:67). Agar mampu meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Pendidikan adalah secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaannya. Pendidikan proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat yang disusun sedemikian rupa

dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Melayu, 2010:120) menyatakan bahwa pendidikan pelatihan (diklat) adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, dengan demikian orang yang telah mendapatkan pendidikan pelatihan (diklat) lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu karena Pendidikan pelatihan (Diklat) semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat perubahan situasi, kondisi kerja dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin berkembang pesat.

Menurut Suparyadi (2015), secara umum pelatihan untuk pegawai baru maupun pegawai lama dimaksudkan unuk meningkatkan kinerja mereka agar mampu bekerja lebih produktif, efektif, efisien, sehingga daya saing perusahaan atau instansi dapat meningkat. Disamping karena adanya persaingan yang makin ketat, kebutuhan pelatihan juga dapat didasarkan pada gejala-gejala yang nampak dan terjadi di dalam organisasi.

Pendidikan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Karena pendidikan pelatihan (diklat) dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan pendidikan pelatihan (diklat) bagi pegawainya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya, Sehingga itu lah alasan kenapa pendidikan pelatihan (diklat) sangat penting bagi setiap pegawai.

Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang sebagai suatu instansi yang tugasnya membantu Walikota melaksanakan sebagian urusan yang menjadi kewenangan pemerintahan dalam mengelola keuangan daerah. Pada uraian tugasnya BPKD mempunyai 7 bagian sub bidang pekerjaan bidang yang mempunyai peran

masing-masing dalam tugasnya yaitu bagian umum dan kepegawaian, bagian pendapatan, bagian anggaran dan perbendaharaan, bidang akuntansi, bidang pengelolaan BMD, dan bagian penyimpanan barang. Jumlah pegawai yang berada pada Kantor BPKD Kota Padang Panjang adalah sebanyak 53 orang, sopir sebanyak 3 orang, operator 7 orang, cleaning service 4 orang dan penjaga malam 3 orang. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Daftar pegawai BPKD Kota Padang Panjang

No	**Pangkat**	**Banyak**
1.	Pengatur Muda (II/A)	1
2.	Pengatur Muda TK I (II/B)	4
3.	Pengatur (II/C)	4
4.	Penata Muda TK I (II/D)	4
5.	Penata Muda (III/A)	14
7.	Penata Muda TK I (III/B)	6
8.	Penata (III/C)	8
9.	Penata TK I (III/D)	8
10.	Pembina (IV/A)	2
11.	Pembina TK I (IV/B)	2
	Jumlah	**53**

Sumber: Data dari kepegawaian BPKD Kota Padang Panjang

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang berada di kantor yaitu (Mulyani selaku kasubisd anggaran dan data informasi keuangan mengatakan bahwa beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang masih belum berjalan secara optimal.

Hal tersebut dapat terlihat dari pengetahuan kerja, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan atau keahlian yang mereka miliki yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, hal tersebut juga diakui

oleh beberapa pegawai pada saat saya magang disana, selain wawancara saya juga melihat bagaimana keadaan di kantor tersebut, karena tidak sesuainya penempatan posisi kerja mereka dengan kemampuan yang di miliki oleh pegawai. Maka dengan kejadian seperti itu bisa memperlambat pekerjaan, hasilnya pun kurang memuaskan, dan juga waktu untuk menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan target sering mengalami keterlambatan.

Pengetahuan para pegawai BPKD masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi, karena pada dasarnya pengetahuan kerja adalah hal yang dapat menunjang keberhasilan suatu pekerjaan, dan juga meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan instansi atau organisasi. Selain itu dari segi kedisiplinan juga, masih ada pegawai yang datang terlambat serta masih terdapat pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan seperti merokok di dalam tempat kerja walaupun sudah ada larangan tapi tetapi dilanggar bahkan saat jam kerja sekalipun.

Menyadari hal tersebut dapat kita lihat dari faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap pegawai salah satunya adalah dari faktor kemampuaan (Kaswan, 2011:81), pentingnya pengetahuan kerja yang lebih untuk para pegawai, maka dari itu perlunya pendidikan pelatihan yang baik dari setiap bagian organisasi. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam kegiatan kerja dan dapat ditujukan kepada titik arah pencapaian pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Maka hasil kerja pegawai tersebut dapat diperoleh dari pengukuran kinerja seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, disiplin kerja dan tanggung jawab.

Pegawai yang telah mengikuti pendidikan pelatihan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang belum menerapkan materi yang diajarkan pada saat pendidikan pelatihan (diklat)

pada pekerjaannya dan evaluasi diklat yang dilaksanakan oleh instansi belum terlaksana. Evaluasi pendidikan pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, evaluasi diklat hanya dalam bentuk *Output* berupa sertifikat dan dilakukan sesaat setelah pegawai selesai mengikuti diklat, tetapi tidak setelah pegawai kembali ke instansinya, karena tujuan evaluasi ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana kegiatan pendidikan pelatihan telah mencapai tujuan. Selain evaluasi, anggaran dana yang disediakan dianggap belum mencukupi untuk melakukan pengembangan aparatur khususnya mengenai pendidikan pelatihan sehingga dalam pelaksanaannya selalu mengalami keterlambatan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat permasalahan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul **"Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang masih belum berjalan secara optimal.
2. Kemampuan para pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang yang belum optimal yang belum sesuai dengan bidang pekerjaannya serta pegawainya kurang mencukupi untuk masing-masing bidangnya.
3. Kedisiplinan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang masih perlu ditingkatkan.
4. Tidak Semua peserta pendidikan pelatihan melaksanakan materi pendidikan pelatihan dalam pekerjaannya dan kehidupan sehari-harinya.

5. Belum terlaksananya evaluasi pendidikan pelatihan di Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang penulis paparkan sebelumnya, maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah pada evaluasi diklat yang belum terlaksana, dan implementasi (tindak lanjut) materi diklat yang belum dilaksanakan secara maksimal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang.

F. Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, organisasi dan pembaca.

1. Bagi Penulis
   a. Sebagai sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapat dibangku perkuliahan serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai diklat terhadap kinerja pegawai.
   b. Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, dan memberikan manfaat bagi

penulis untuk memperdalam pengetahuan dibidang pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi
   a. Sebagai gambaran yang jelas mengenai pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai.
   b. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.
3. Bagi Akademis

   Sebagai referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

G. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kekeliruan dalam skripsi ini, maka penulis perlu memperjelaskan pokok masalah serta beberapa istilah yang terdapat dalam skripsi ini.

Pokok masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan atau keahlian yang mereka miliki yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian yang telah dimiliki. Maka dengan kejadian seperti itu bisa memperlambat pekerjaan, hasilnya pun kurang memuaskan, dan juga waktu untuk menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan target sering mengalami keterlambatan. Sehingga untuk mengatasi masalah tersebut hal yang dilakukan instansi salah satunya adalah dengan melaksanakan diklat dan mengevaluasi kembali penempatan pegawainya.

Karena diklat adalah suatu kegiatan yang sangat penting bagi peagawai, maka dengan seringnya diklat yang diadakan membuat pegawai akan antusias dan berpatisipasi aktif saat pelaksanaan diklat tersebut.

Pendidikan Pelatihan (Diklat) merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian terhadap pegawai pada Kantor BPKD Kota Padang Panjang. Oleh sebab itu pendidikan pelatihan (Diklat) mempunyai andil yang besar bagi pegawai di kantor tersebut dalam menentukan efektivitas dan efesiensinya. Dengan ini yang termasuk indikator pada pendidikan pelatihan (diklat)yang dilihat dari garis besar tentang diklat adalah seperti pelaksanaan diklat, evaluasi dan implementasi diklat.

Kinerja pegawai adalah serangkaian prestasi atau hasil yang diperoleh oleh pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang dari kegiatan atau pekerjaan selama beberapa waktu tertentu. Maka indikator pada kinerja pegawai yang dilihat dari cara pengukuran kinerja terdapat seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, disiplin kerja serta tanggung jawab.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kinerja Pegawai

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan :kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi ekonomi". Indra Bastian juga mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema startegis suatu organisasi (Fahmi, 2003:2).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016:182).

Gibson mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, penghargaan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Dalam praktikya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupkan kinerja perusahaan

secara keseluruhan. Sedangkan Ivancevich menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi.

Kinerja juga merupakan fungsi dari :

a. Kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan atara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
b. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi.
c. Kerelaan untuk melakukan berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja (Kasmir, 2016:182-184).

Dari pengertian berbagai ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas, kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kemudian jika dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilakukaryawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan.

2. Pegawai

Suatu organisasi membutuhkan unsur manusia dalam menentukan berjalan atau tidaknya kegiatan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Terlaksananya kegiatan suatu organisasi ditentukan pada kemampuan manusia dalam menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut pegawai.

Menurut (Widjaja, 1995:15) menyatakan bahwa "Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah (mental dan fikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam badan usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Malayu, 2010:103). Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi, dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja

4. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para pegawai secara rutin dan teratur.

Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberi kompensasi dan pengembangan karier pegawai (Kasmir, 2016:184).

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson "Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut". Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan (Fahmi, 2003:65).

Tujuan Penilaian Kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Kasmir, 2016:186-187) ada lima proses penilaian kinerja yang dilakukan adalah melalui :

a. Menyusun Rencana Kerja

   Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membadingkan rencana yang ada. Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai dan juga sikap serta perilaku yang mesti ditampilkan karyawan dalam satu periode penilaian ke depan. Tujuannya adalah agar karyawan atau pegawai mereka menjadi tau dan mau untuk mewujudkannya.

b. Pelaksanaan

   Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan

yang telah direncanakan sebelumnya. Artinya rencana yang telah dibuat segera dilaksanakan sesuai pedoman yang telah ditetapkan.

c. Pembinaan

Pembinaan dilakukan jika pegawai belum mencapai atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya kegiatan pembinaan dilakukan oleh atasan langsung, Pembinaan merupakan tahap untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian. Kemudian membimbing bawahan untuk memastikan mereka tetap berada pada jalur yang telah ditentukan agar kinerjanya tercapai.

d. Pengawasan atau Peninjauan

Melakukan kegiatan pengawasan atau peninjauan atas realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemajuan kerja yang terjadi. Kemudian digunakan untuk menyusun rencana berikutnya serta untuk menindaklanjutinya. Peninjauan merupakan tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif dari sebelumnya.

e. Mengendalikan

Kegiatan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan, atas pelaksanaan yang dilakukan. Mengendalikan maksudnya jangan sampai keluar dari rel yang telah ditetapkan sebagaimana mestinya. Sebaliknya jika ada yang keluar dari rel atau aturan yang telah ditetapkan, maka segera dan secepat mungkin untuk dikembalikan ke posisi semula.

Oleh karena itu, untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Cara pengukuran kinerja dapat dilihat melalui dimensi sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari

pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitas menunjukkan seberapa baik penyelesaian dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
d. Inisiatif, yaitu kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk meningkatkan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
e. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaannya, saran dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya (Ratnasari, 2018:213).

Maka dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai dapat dapat diukur dari kualitas, kuantitas, disiplin dalam bekerja, inisiatif dan tanggung jawab.

5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan *(aqibiliti)* dan faktor motivasi *(motivation).* Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan *(aqibiliti)* karyawan terdiri dari kemampuan potensial *(IQ)* dan kemampuan nyata *(knowledge andskill).* Artinya pegawai yang memilki *(IQ)* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dia

akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Menyadari hal tersebut dapat kita lihat dari faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap pegawai salah satunya adalah dari faktor kemampuaan, pentingnya pengetahuan kerja yang lebih untuk para pegawai, maka dari itu perlunya pendidikan pelatihan (diklat) yang baik dari setiap bagian organisasi. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, maka dengan dilaksanakannya pendidikan pelatihan (diklat) sehingga suatu kegiatan atau pekerjaan dapat ditujukan kepada titik arah pencapaian pekerjaan yang lebih efektif dan efisien, dan hasilnya pun tidak mengecewakan (Kaswan, 2011:81).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Adapun faktor-faktor yang motivasi seorang pegawai adalah:

1) Faktor Personal, meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2) Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3) Faktor Team, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan kekompakkan anggota tim.

4) Faktor sistem, meliputi: system kerja, kualitas kerja atau instruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (Mahmudi, 2005:18-21).

Berdasarkan pemaparan di atas tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dapat disimpulkan dalam kinerja pegawai agar suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang diterapkan dalam pekerjaan, maka pentingnya pendidikan pelatihan (diklat) bukan semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan saja, tetapi itu juga akan menguntungkan instansi. Karena dengan pendidikan pelatihan (diklat) dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilan para pegawai, sehingga dengan produktivitas kerja yang meningkat berarti suatu organisasi atau instansi akan mendapat keuntungan dengan para pegawai yang bekerja dengan hasil yang memuaskan.

B. Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan pelatihan. Supaya mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (A. Mangkunegara, 2005:67).

Adapun Pendidikan atau *education* secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus-menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki (Hardjana, 2001:13).

Pendapat Senada dan Hardjana tentang pendidikan (Ahmadi, 2016:34) adalah "Pendidikan merupakan suatu proses penanaman pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik yang memungkinkan nantinya mereka mampu menjadi masyarakat yang bertanggung jawab"

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. pada tingkat bawah atau rendah prelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas. Beberapa organisasi atau perusahaan mengabaikan pelatihan karena mereka menganggap sebagai biaya yang mengurangi profitabilitas. Disamping itu, pegawai yang mendapat banyak pelatihan mungkin akan bergabung dengan perusahaan lain (Kaswan, 2011:2).

Pelatihan bisa dilangsungkan di tempat kerja atau di tempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serata pengetahuan pada pelaksanaan tugas pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan adalah penguasaan atau peningkatkan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau hasil yang membantu pengembangan keterampilan melalui pengalaman terstruktur (Dale, 2003:111).

Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku pegawai. Artinya untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku pegawai dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya. Namun tidak semua pegawai dapat mengikuti pelatihan tersebut karena memerlukan persyaratan tertentu. Oleh karena itu, hanya pegawai yang memang tenaganya dibutuhkan perusahaan yang perlu diikuti dalam pelatihan (Kasmir, 2016:126)

Pendidikan pelatihan (diklat) dalam pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu, yaitu dimensi personil dan organisasi. Keduanya harus dikembangkan secara tepat, dan berkelanjutan. Dengan demikian perusahaan bisa menjadi *learning organization* dan tumbuh berkembang maju karena didukung oleh pegawai yang terus-menerus mempelajari hal-hal baru dan mengaplikasikannya dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2003) pendidikan pelatihan adalah "Proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manjerial. pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Sedangkan pelatihan berorientasi di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*".

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan pelatihan (Diklat) merupakan kegiatan mengutamakan keterampilan dan pengetahuan dan peningkatan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Perbedaan istilah pendidikan pelatihan (diklat) lebih lanjut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2.1

Perbedaan istilah pendidikan pelatihan (diklat)

NO	Aspek	Pendidikan	Pelatihan
1.	Pengembangan kemampuan	Menyeluh *(overal)*	Mengkhusus (specific)
2.	Area kemampuan (penekanan)	Kognitif, afektif, Psikomotor	Psikomotor
3.	Jangka waktu	Panjang *(long term)*	Pendek *(Short term)*
4.	Materi	Lebih umum	Lebih khusus

Sumber : Diadaptasi dari (Notoadmodjo,1992)

1. Tujuan dan Manfaat pendidikan pelatihan (Diklat)

Dalam usaha pelatihan, sangatlah bijak apabila sebelum pelaksanaannya terlebih dahulu disusun perencanaan yang disesuaikan dengan tujuan akhir. Apabila proses pendidikan pelatihan (diklat) dilihat kembali tujuan akhir proses tersebut adalah perubahan tingkah laku yang diharapkan. Hal ini berarti bahwa pendidikan hakikatnya bertujuan mengubah tingkah pendidikan. Tingkah laku (hasil baru sasaran perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan (Basri, 2015:38).

Tujuan pendidikan pelatihan (diklat) menurut (Fatoni, 2006:98) pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan :

a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
b. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
c. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
d. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
e. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja

Menurut Notoatmodjo (2003) tujuan pendidikan adalah “Deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan dan dimiliki sasaran pendidikan periode tertentu”.

Tingkatan tujuan pendidikan yaitu tujuan pendidikan nasional, tujuan institusional, tujuan antara, tujuan instruksional. Isi rumusan pendidikan harus bersifat komprehensif, artinya mengandung aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Ketiga aspek tersebut harus ada di dalam tujuan yang besifat umum ataupun bersifat khusus.

Tujuan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari kinerja yaitu:

a. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan insiatif dalam bekerja.
b. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan.
c. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab.
d. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator kinerja yaitu disiplin kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, maka pendidikan pelatihan atau yang disebut dengan Diklat bertujuan sebagai berikut:

a. Untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesioanal dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.
b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan seperangkat persatuan dan kesatuan bangsa.
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 (Tiara, Sakti, 2015:38-39).

Tujuan dan pendidikan pelatihan (diklat) di atas menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan (diklat) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dilihat dari tujuan diklat yang sejalan

dengan indikator pengukur kinerja. Pendidikan pelatihan (diklat) juga memilki manfaat yang sangat penting.

Adapun manfaat dari pendidikan pelatihan (diklat) adalah :

a. Pendidikan pelatihan (diklat) meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian pegawai lainnya yang tidak hadir.
b. Pendidikan pelatihan (diklat) dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalm menjalankan pekerjaannya.
c. Pendidikan pelatihan (diklat) memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan pelatihan (diklat) dapat berkembangan dengan cepat, efesien dan melaksanakan tugas dengan baik.
d. Pendidikan pelatihan (diklat) memberi kesempatan bagi pegawai untuk pengembangan diri (Riza, 2015:30).

Tujuan dan manfaat pendidikan pelatihan (diklat) yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan pelatihan (diklat) yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memilki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan pelatihan (diklat) yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugasnya dapat berjalan dengan efektif dan efesien (Riza, 2015:33).

Namun demikian pendidikan pelatihan (diklat) juga mempunyai kelebihan dan kekurangan. Kelebihan dari program pendidikan pelatihan (diklat) adalah :

a. Dapat mendidik pegawai untuk bekerja lebih terampil, cepat dan efektif.
b. Dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

c. Dapat memberikan atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.
d. Dapat meningkatkan percaya diri, tanggung jawab dan harga diri yang berpengaruh terhadap semangat kerja.
e. Dapat menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik.

Sedangkan kelemahannya adalah bahwa program pendidikan pelatihan (diklat) memerlukan biaya yang cukup besar dan adanya kemungkinan berpindahnya pegawai dari satu bagian ke bagian lain. Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa terdapat komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diklat, yaitu :

a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
b. Para pelatih *(trainers)* harus memiliki kualifikasi yang memadai.
c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan yang hendak dicapai.
d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan peserta.
e. Peserta pelatihan dan pengembangan *(trainee)* harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Sedangkan Yoder dalam As'ad (2001) mengemukakan agar *training* dan pengembangan dapat berhasil dengan baik, maka harus diperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan diklat, yaitu :

a. Perbedaan individu pegawai
b. Hubungan dengan analisis jabatan
c. Motivasi
d. Partisipasi aktif
e. Seleksi peserta diklat (Dartha, 2010:6)

2. Pentingnya Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Pelatihan sumber daya manusia merupakan salah satu topik yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Adanya perubahan-perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan pelatihan sumber daya manusianya secara pro aktif, demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Melalui pelatihan, pegawai dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier pegawai dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang. Sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menepati posisi baru. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksud adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan pengetahuan dalam menyiapkan pegawai dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan sekarang (Wibowo, 2011:442).

Pendidikan pelatihan (diklat) dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan pendidikan pelatihan (diklat) bagi pegawainya. Bahwa pentingnya program pendidikan pelatihan (diklat) antara lain:

a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Oleh sebab itu pegawai baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
b. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan.

Sehingga diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

c. Di dalam masa pembangunan ini, organisasi atau instansi baik pemerintah atau swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para pegawainya agar diperolehnya efektivitas dan efesiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan (Notoatmodjo, 2003:18-23).

Keuntungan dari pendidikan pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Dapat mendidik seseorang bekerja lebih trampil, cepat dan efektif.
b. Dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja.
c. Dapat memberikan atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerjaaan yang optimum.
d. Dapat meningkatkan rasa percaya diri, tanggung jawab dan harga diri yang berpengaruh terhadap semangat kerja.
e. Dapat menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik (Sinaga, 2014:116).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program diklat sangatlah penting bagi pegawai baik untuk masa sekarang ataupun masa yang akan datang, karena dengan adanya pendidikan pelatihan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap serta produktivitas pegawai akan meningkat.

3. Jenis dan Jenjang Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Jenis pendidikan pelatihan (diklat) sesuai peraturan pemerintah Republik indonesia nomor 101 tahun 2000 adalah:

a. Diklat Pra Jabatan

Pendidikan pelatihan (diklat) prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, di samping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar

mampu melaksanakan tugas dan perananya sebagai pelayanan masyarakat. Pendidikan pelatihan (diklat) Pra Jabatan terdiri atas :

1) Diklat Pra Jabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I.
2) Diklat Pra Jabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II.
3) Diklat Pra Jabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III.

Peserta diklat prajabatan adalah semua calon Pegawai Negeri Sipil dan selambat-lambatnya dua tahun pengangkatannya sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. Calon Negeri Sipil wajib mengikuti dan lulus diklat prajabatan untuk diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

b. Diklat Dalam Jabatan

Pendidikan pelatihan (diklat) dalam jabatan di laksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pendidikan pelatihan (diklat) ini terdiri dari diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi No. 193/XIII/10/6/2001 tentang pedoman umum pendidikan pelatihan (diklat) jabatan Pegawai Negeri Sipil jenis dan jenjang Diklat meliputi:

1) Diklat Kepemimpinan

Diklat kepemimpinan (Diklatpim) adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklatpim dilaksanakan persyaratan kompetensi kepemimpinan pegawai pemerintah jenjang jabatan struktur, tersusun atas:

a) Diklatpim Tingkat IV, untuk Jabatan Struktur Eselon IV
b) Diklatpim Tingkat III, untuk Jabatan Struktur Eselon III

c) Diklatpim Tingkat II, untuk Jabatan Struktur Eselon II
d) Diklatpim Tingkat I, untuk Jabatan Struktur Eselon I

2) Diklat Fungsional

Diklat fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan atau keterampilan bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang fungsional masing-masing. Diklat fungsional terbagi atas dua jenis yaitu:

a) Diklat Fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
b) Diklat fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlihan yang bersangkutan.

3) Diklat Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi teknis adalah kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Terdapat dua jenis diklat teknis yaitu :

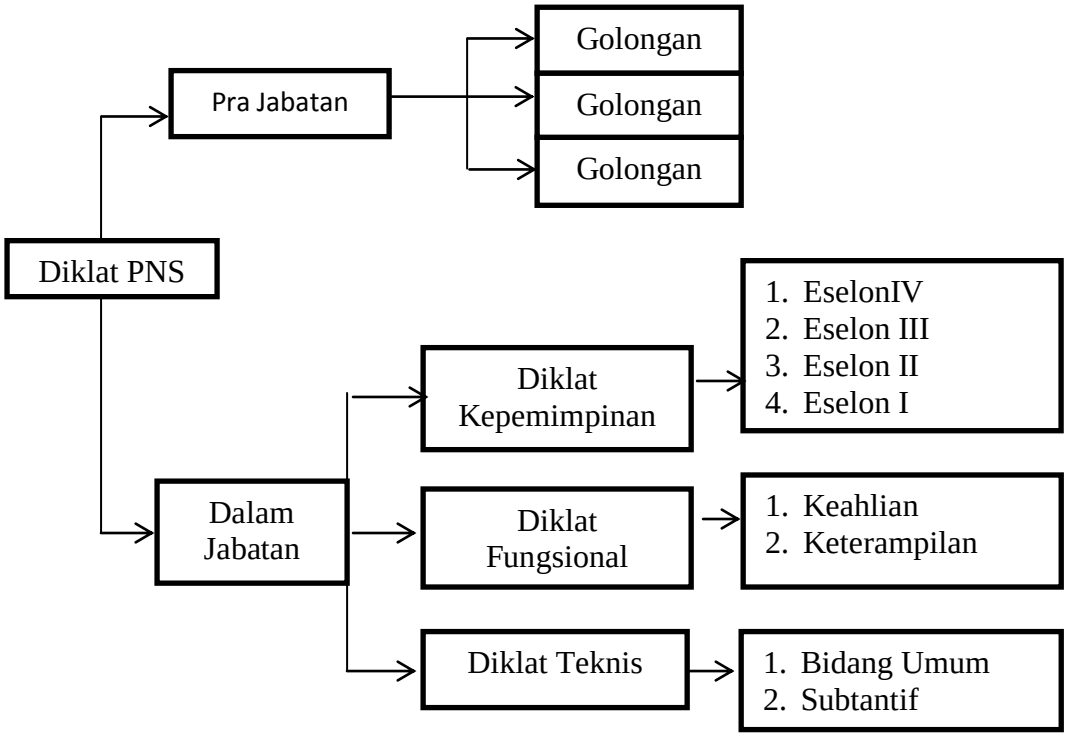
(1) Diklat teknis bidang umum atau administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan keterampilan atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan.

(2) Diklat teknis subtantif yaitu diklat yang memberikan keterampilan atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Adapun gambaran tentang jenis dan jenjang pendidikan pelatihan (diklat) Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat melalui gambar berikut:

Gambar 2.1

Adapun gambaran tentang jenis dan jenjang pendidikan pelatihan (diklat) Pegawai Negeri Sipil



4. Metode Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Metode pendidikan pelatihan (diklat) adalah metode pembelajaran dalam pendidikan pelatihan (diklat) dapat diartikan sebagai cara yang digunakan untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disususn dalam bentuk kegiatan nyata dan praktis untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Ada dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan pelatihan (diklat) (Notoatmodjo, 2003:37-40):

a. *Metode On The Job Site* (latihan di dalam pekerjaan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawainya baru pada pegawai yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti pegawai baru, meminta kepada para pegawai yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan pekerjaan yang baik kepada para pegawai baru. *Metode on the job site* merupakan metode latihan yang paling sering digunakan. Latihan dengan menggunakan metode ini dilakukan di tempat kerja, karyawan dilatih tentang pelajaran baru dengan supervise lapangan seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya pegawai lain). Metode ini dirasa lebih ekonomis karena pegawai langsung dilibatkan pada pekerjaan, bukan hanya simulasi sehingga tidak memerlukan waktu khusus (Handoko, 2001:112).

Metode-metode yang biasa digunakan dalam praktik adalah sebagai berikut :

1) Pembekalan *(coaching)*

Pelatihan ini dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan cara memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pegawai bagaimana melaksanakan pekerjaan rutin mereka. *Coaching* biasanya ditangani oleh supervisor atau manajer.

2) Rotasi Jabatan

Program ini direncanakan secara formal dengan cara menegaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan bagian yang berbeda untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi. Rotasi pekerjaan digunakan secara luas sebagai teknik pengembangan.

3) Magang *(Apprenticeship Training)*

Pelatihan ini mengkombinasikan antar pelajar di kelas dengan praktik di lapangan. Peserta pelatihan magang bekerja

dan berlatih di bawah pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang memerlukan *skill* tinggi.

4) Penugasan Sementara

Kegiatan ini membuat pegawai ditugaskan pada suatu posisi untuk jangka waktu tertentu, misalnya tiga bulan. Di sini, pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan untuk masalah yang mereka hadapi.

Penyelenggaraan *on the job site* mempunyai keuntungan dan kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian dari organisasi. Keuntungan metode *on the job site* adalah :

1) Biaya dapat ditelan serendah mungkin, karena tidak perlu mengeluarkan biaya sewa tempat dan peralatan yang digunakan.
2) Tidak diperlukan masa penyesuaian atau pengenalan terhadap karyawan, teman maupun lingkungan.
3) Telah terjalin komunikasi yang baik antar peserta dan pengajar sehingga dapat dijamin adanya kelancaran program pelatihan.

Sedangkan kelemahan dari metode *on the job site* adalah :

1) Tidak mudah memperoleh pengajar dari dalam karena adanya keterbatasan kemampuan atau waktu.
2) Jumlah peserta harus memenuhi rasio yang menguntungkan.
3) Sulitnya mengejar waktu belajar, artinya banyak hal-hal yang harus dipertimbangkan.

b. Metode *off the job site* (latihan di luar pekerjaan)

Pendidikan pelatihan (diklat) dengan menggunakan metode ini karena memberikan kesempatan kepada individu untuk lebih berkonsentrasi terhadap apa yang harus dipelajari. Selain itu, pertemuan terhadap apa yang lain membuat mereka mendapatkan wawasan baru.

Metode ini mempunyai dua macam yaitu :

1) Teknik Presentasi Informasi

Teknik Presentasi Informasi adalah menyajikan informasi yang tujuannya mengintroduksikan pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para pegawai. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta pendidikan pelatihan (Diklat) di dalam pekerjaannya nanti (Kaswan, 2011:181). Terdiri dari :

1) Ceramah biasa, di mana pengajar (pelatih) bertatap muka langsung dengan peserta.
   (1) Peserta pendidikan pelatihan (diklat) pasif mendengarkan. Teknik diskusi di mana informasi yang akan disajikan disusun di dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau tugas-tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh para peserta aktif.
   (2) Diskusi kelompok adalah suatu proses interaksi secara lisan mengenai tujuan tertentu yang didalamnya melibatkan beberapa peserta dengan cara tatap muka,melalui tukar-menukar informasi atau pemecahan suatu masalah atau persoalan.
   (3) Teknik pemodelan perilaku adalah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan (perilaku) dengan mengobservasi dan meniru model-model.
   (4) Teknik magang adalah pengiriman pegawai dari suatu organiasai ke badan-badan atau organisasi yang lain yang dianggap lebih maju dan lebih baik secara kelompok maupun perorangan. Mereka mempelajari teori-teori dan langsung mempraktikkan di bawah pengawasan, hal-hal baru, keterampilan baru yang harus mereka terapkan di dalam organiasasi tersebut.

2) Teknik Simulasi

Teknik simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa sehingga para peserta dapat merealisasikan sepert keadaan sebenarnya. Dengan demikian, maka apabila peserta pendidikan pelatihan (diklat) kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut (Kaswan, 2011:192).

Metode-metode simulasi ini mencakup :

(1) Simulator alat-alat, misalnya simulator alat-alat kantor BPKD Kota Padang Panjang.

(2) Studi kasus *(case study),* di mana para peserta pendidikan pelatihan (diklat) diberikan suatu kasus, kemudian dipelajari dan didiskusikan oleh peserta pendidikan pelatihan (diklat) Kasus atau masalah yang diberikan merupakan situasi yang membutuhkan keputusan dan tindakan yang sesuai. Oleh karena itu, studi kasus harus bisa membuat pikiran para peserta pendidikan pelatihan (diklat) terpusat pada kondisi khusus yang sama dengan kondisi yang mungkin mereka alami.

(3) Permainan peran *(role playing),* cara ini mengajak para peserta untuk memainkan peran, bagian-bagian dari karakter (watak) dalam kasus. Para peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan tertentu yang diciptakan bagi mereka oleh pelatih.

(4) Teknik di dalam keranjang *(in basket),* metode ini dilakukan dengan memberikan bermacam-macam persolan kepada para peserta. Dengan kata lain peserta diberi suatu basket atau keranjang yang penuh dengan macam-macam persoalan yang diatasi. Kemudian

peserta pendidikan pelatihan (diklat) diminta untuk memecahkan masalah-masalah tersebut sesui dengan teori dan pengalaman yang dipunyai mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasinya.

Penyelenggaraan *off the job site* juga ada kelebihan dan kelemahannya. Kelebihan metode *off the job site* adalah:

1) Teknik perlu dalam jumlah yang banyak (memenuhi rasio) karena sifatnya penitipan.
2) Organisasi dapat memuaskan perhatian dengan pekerjaan tambahan dalam penyelenggaraan latihan tersebut.
3) Peserta dapat memuaskan perhatian karena dapat melepaskan diri dari pekerjaan rutin.
4) Peserta mempunyai pengetahuan yang relatif lebih luas, karena tidak terpaku pada lingkungan kerjanya sehari-hari dan dari segi lain dapat memperluas pergaulan yang sangat bermanfaat dalam hubungan pekerjaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Sedangkan kelemahan dari metode *off the job site* adalah :

1) Peserta adakalanya tidak dapat langsung menerapkan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari latihan.
2) Biaya yang dikeluarkan relatif lebih besar dari biaya apabila latihan ini diselenggarakan sendiri oleh organisasi atau instansi.
3) Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

5. Tahapan Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup:

a. Penilaian kebutuhan pelatihan yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya pelatihan.

b. Pengembangan program pelatihan *(development)* bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
c. Evaluasi program pelatihan *(evaluation)* yang bertujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rosidah, 2009:223).

Adapun tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan, langkah-langkah tersebut adalah :

a. Penentuan Kebutuhan

   Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.

b. Penentuan Sasaran

   Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut tingkah laku atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran baru harus dinyatakan sejelas dan senyata mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta.

c. Penetapan Isi Program

   Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai.

d. Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar

   Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal yaitu, partisipasi (keterlibatan), repetisi (pengulangan), relevansi (kecocokan), pengalihan dan umpan balik.

e. Pelaksanaan Program

   Penyelenggaraan program pelatihan sangatlah situasional sifatnya, artinya dengan penekanan pada perhitungan kepentingan

organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tetentu dalam proses belajar mengajar.

f. Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut menjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal yaitu, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin dan etos kerja (Siagian, 2003:185-187).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tahapan dalam pendidikan pelatihan (diklat) itu terdiri dari analisis kebutuhan, penentuan sasaran yang sesuai dengan isi program, pelaksanaan program pendidikan pelatihan, dan penilaian pelaksanaan program.

6. Proses Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan pelatihan (diklat) adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan yang perilaku sasaran pendidikan pelatihan (diklat) secara nyata perubahan perilaku berbentuk peningkatan mutu kemampuan dan keterampilan dari sasaran pendidikan pelatihan (diklat). Teori pendidikan pelatihan (diklat) faktor yang mempengaruhi proses Pendidikan pelatihan (diklat) dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak *(softwer)*, dan perangkat keras *(hardware)* (Notoatmodjo, 2003:31).

Berikut adalah penjelasan proses pendidikan pelatihan (diklat) yaitu:

a. Perangkat Lunak *(softwer)*, didalam proses ini pendidikan pelatihan (diklat) mencakupi kurikulum organisasi Pendidikan pelatihan (diklat), peraturan-peraturan metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri.

b. Perangkat Keras *(hardware)*, yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan pelatihan (diklat) adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, buku-buku referensi dan alat bantu pendidikan lainnya.

7. Materi Pendidikan Pelatihan

Pemilihan materi (isi program pendidikan pelatihan) yang tepat merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan kegiatan pendidikan pelatihan yang efektif dan efisien. pemilihan materi ini harus mempertimbangkan banyak hal, seperti peserta, tujuan yang hendak dicapai dan pekerjaan yang akan dicapi.

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta (Handoko, 2001:109).

Materi pendidikan pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan (A. Mangkunegara, 2005:51).

Berdasarkan pendapat diatas diketahui bahwa pentingnya penentuan materi pendidikan pelatihan, ketentuan dan alokasi waktu pendidikan pelatihan sehingga tujuan dan pendidikan pelatihan dapat dicapai.

8. Evaluasi Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan Pendidikan pelatihan (diklat). Pendidikan pelatihan apapun bentuknya dan tingkatannya pada akhirnya untuk mencapai suatu perubahan perilaku baik individu maupun kelompok. Tujuan dari evaluasi pendidikan pelatihan para pegawai adalah untuk mendapatkan

dan menganalisis informasi untuk mengetahui tujuan jangka panjang dan jangka pendek. Serta untuk mengetahui pengaruh program Pendidikan pelatihan (diklat) terhadap efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas instansi peserta diklat.

(Sastrohadiwiryo, 2003:220-223) menjelaskan bahwa evaluasi dalam kegiatan pendidikan pelatihan (diklat) memilki tujuan sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pendidikan pelatihan (diklat) dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu.
b. Untuk mengetahui posisi atau kedudukan peserta dalam kelompoknya.
c. Untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan oleh para peserta dalam kegiatan pendidikan pelatihan (diklat).
d. Untuk mengetahui efesiensi metode pendidikan pelatihan (diklat) yang digunakan.

Pendidikan pelatihan (diklat) harus dievaluasi dengan mendokumentasikan atau mencatat secara sistematis hasil-hasil pelatihan, bagaimana prilaku peserta sesudah mereka kembali bekerja dan relevansi perilaku peserta dengan tujuan organisasi (Marwansyah, 2014:182). Dalam mengevaluasi program pendidikan pelatihan (diklat), kita mengukur perubahan yang terjadi dalam empat kategori :

1) Reaksi

   Bagaimana perasaan peserta terhadap program pendidikan pelatihan (diklat)?

2) Belajar

   Sampai pada tingkat apa peserta belajar dari pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan?

3) Perilaku

Perubahan perilaku apa, dalam konteks pekerjaan yang terjadi sebagai hasil dari kehadiran dalam program pendidikan pelatihan (diklat)?

4) Hasil

Adakah dampak program Pendidikan pelatihan (diklat) terhadap dimensi-dimensi organisasi seperti produktivitas atau kualitas, penurunan *turnover,* kecelakaan kerja, volume penjualan, tingkat kesalahan dalam pengetikan surat?

Evaluasi juga harus mencakup setiap elemen yang ada dalam program pendidikan pelatihan (diklat). Hal ini dapat dicapai semaksimal mungkin dengan cara mengevaluasi elemen-elemen dasar berikut :

1) Program
2) Penyajian atau pengajar
3) Peserta pelatihan
4) Hasil-hasil pekerjaan

C. Kajian Penelitian yang Relevan

Agar penelitian yang penulis lakukan tidak tumpang tindih dengan penelitian orang lain, maka tujuan terhadap penelitian yang relevan merupakan sebuah kemestian yang penulis lakukan, terutama diperpustakaan IAIN Batusangkar. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang relevan dengan penilitian penulis lakukan. diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh **Martha Monroza Siagian** (2010) dalam skripsi **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan".** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis korelasi product moment. Data-data diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden sebanyak 72 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai

pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment sebesar 5,6. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36%. Terdapat persamaan dan perbedaaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaannya terletak pada variabel penelitian dan metode penelitian, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada subjek penelitian yang dilakukan yaitu pegawai yang telah melakukan diklat pada BPKD Kota Padang Panjang.

Penelitian yang dilakukan oleh **Flavia Da Costa Henriques** (2014) dalam skripsi **"Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Instituto Nacional da administração Publica Timor Leste)".** Metode yang digunakan adalah dengan penelitian kuantitatif dengan menggunakan 35 responden. Analisis data menggunakan uji regresi sederhana, pengumpulan data dengan kuesioner. Hasil Penelitian menunjukan bahwa nilai korelasi 0,536 memiliki nilai t lebih besar dari t tabel (3,645> 1,6). Berdasarkan uji hipotesis, dapat dinyatakan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Instituto Nacional da Administração Publica (INAP) Timor Leste. Terdapat persamaan dan perbedaaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaannya terletak pada variabel penelitian dan metode penelitian, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada subjek penelitian yang dilakukan yaitu pegawai yang telah melakukan diklat pada BPKD Kota Padang Panjang.

Penelitian yang dilakukan oleh **Katarina Ice Trisnawati** pada tahun 2014 di Universitas Tanjungpura Pontianak dalam skripsi "**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cu. Mura Kopa Di Kec. Sekayam Kab. Sanggau**. Terdapat persamaan dan perbedaan pada

penelitian ini dengan 45 (empat puluh lima) responden. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kegiatan pelatihan yang diberikan bertujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalu visi dan misi serta tujuan organisasi (Jurnal:Trisnawati, 2014). Terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian ini, perbedaannya kalau penelitian yang penulis lakukan terfokus pada pengaruh diklat bagi kinerja pegawai sedangkan Katarina Ice Trisnawati hanya terfokus pada pelatihan saja bagi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Elfiana Marlia** pada tahun 2007 di Universitas Widiyatama dalam skripsi "**Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. INTI (PERSERO) Bandung**. Metode yang digunakan dalah metode kuantitatif dengan 77 (tujuh puluh tujuh) responden. Penelitian ini menyimpulkan Program Pendidikan Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. INTI (PERSERO) Bandung dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut kuat (Jurnal:Marlia, 2007). Perbedaan ini terletak pada subjek penelitian yang dilakukan yaitu karyawan yang telah melakukan diklat pada Kantor BPKD Kota Padang Panjang dan variabel yang digunakan oleh elfina marlia prestasi kerja sedangkan penulis menggunakan variabel kinerja.

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan konsep dasar dalam pengembangan penelitian yang bertujuan sebagai dasar dan pedoman dalam mengumpulkan data-data di lapangan. Kerangka berfikir memuat teori yang digunakan oleh penelitian dalam membedah masalah-masalah sebagai objek penelitian, dalam hal ini adalah pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran dengan menggunakan beberapa indikator. Pada pendidikan pelatihan (diklat) terdapat pelaksanaan diklat, evaluasi dan implementasi diklat, sementara untuk mengukur kinerja pegawai maka

peneliti menggunakan beberapa indikator pula yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab. Untuk lebih jelasnya berikut gambar dari kerangka berfikir penelitian.

Gambar 2.2

Kerangka Berfikir



E. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2018) adalah jawaban sementara terhadap rumusan terhadap rumusan masalah penelitian dimana telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan lagkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. (Sugiyono, 2018:63).

Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel X dan Y maka dilakukan uji hipotesis nol yaitu :

Ho: $\rho = 0$, artinya pendidikan pelatihan (Diklat) tidak ada pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang.

Ha: $\rho \neq 0$, artinya pendidikan pelatihan (Diklat) ada pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan *(field research)* dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini (Umar, 2010:2).

Berdasarkan Pengertian diatas maka tipe penelitian ini di gunakan untuk meneliti dan melihat langsung ke tempat sasaran untuk meneliti pengaruh pendididkan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang penulis lakukan pada penelitian ini adalah pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) kota Padang Panjang yang beralamatkan Jln.Sutan Syahrir No.178, Silaing Bawah, Padang Panjang Barat., Kota Padang Panjang, Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu dimulai pada bulan Juni sampai dengan Juli 2019. Dapat dilihat lebih jelasnya pada tabel waktu penelitian berikut :

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

Kegiatan	Tahun 2019																											
	Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agt			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Bimbingan Proposal Skripsi																												
Seminar Proposal Skripsi																												
Bimbingan Sesudah Seminar																												
Penelitian																												
Bimbingan Skripsi																												
Sidang Munaqasah																												

Sumber : Hasil olahan sendiri

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan keseluruhan objek yang diteliti, baik berupa orang, benda kejadian, nilai maupun hal-hal yang terjadi (Arifin, 2011:215).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang adalah seluruh pegawai yang berada pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang berjumlah 53 orang. Lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2

Daftar pegawai BPKD Kota Padang Panjang

No	Pangkat	Banyak
1.	Pengatur Muda (II/A)	1
2.	Pengatur Muda TK I (II/B)	4
3.	Pengatur (II/C)	4
4.	Penata Muda TK I (II/D)	4
5.	Penata Muda (III/A)	14
7.	Penata Muda TK I (III/B)	6
8.	Penata (III/C)	8
9.	Penata TK I (III/D)	8
10.	Pembina (IV/A)	2
11.	Pembina TK I (IV/B)	2
	Jumlah	**53**

Sumber: Data jumlah peserta diklat di bagian kepegawaian BPKD Kota Padang Panjang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi itu (Sugiyono, 2018:81).

Sampel penelitian yang digunakan adalah sampel bertujuan atau *purposive sample*, yaitu teknik penarikan sampai dengan cara sengaja atau merujuk langsung pada orang yang dapat mewakili populasi. Oleh karena itu, pemilihan sampel dalam penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa orang tersebut dapat memberi keterangan yang mendukung penelitian.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Dikarenakan terdapat peserta diklat yang mengikuti diklat sebanyak dua kali dalam dua tahun sebanyak 7 orang dan pindah tugas sebanyak 6 orang, sehingga menggunakan sampel sebanyak 40 pegawai. Adapun pegawai yang mengikuti diklat sebanyak 2 kali dalam 4 tahun dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3

Daftar Peserta Diklat Yang Mengikuti Diklat 2 Kali
Dari Tahun 2015-2018

No	Nama Peserta	Jenis Diklat			
		2015	2016	2017	2018
1.	Nurmis,S.Pt	Bimtek Analisis Jabatan Angktan III, Diklat Penyususnan Kontrak dan *Procurement,* Diklat *Toefl*			Diklat Perencanaan, Penganggaran, dan Penata Usaha Keuangan bagi PPTK Angkatan II
2.	Musja Afia Warsa,SE	Bimtek Analisis Jabatan Angktan III		Diklat Teknis	
3.	Khairul Abdi,S.sos	Bimtek dan Sertifikasi Budaya Dokumentasi	Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Angkatan II		
4.	Laila,SE		Diklat Kepemimpinan IV		Workshop Pengembangan Aparatur Berwawasan Seni Budaya
5.	Khairul Abdi,S.Sos		Diklat Penyususnan Kontrak dan Procurement	Diklat Administrasi Pemerintah Angkatan	
6.	Zia Ul Fikri,SE			Diklat Kepemimpinan V	Diklat Struktural
7.	Mulyani,Sos	Diklat Penyususnan Kontrak dan Procurement			Diklat Perencanaan Penganggaran dan Penyusunan Data Keuangan

Sumber: Diolah dari data peserta diklat bagian kepegawaian

D. Pengembangan Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai pendidikan pelatihan serta yang berkaitan dengan pengaruh kinerja pegawai. Dalam angket ini digunakan beberapa alternatif pilihan jawaban sehingga responden cukup memberi tanda centang pada jawaban yang tersedia.

Penetapan skor diberikan tiap-tiap butir instrument menggunakan *skala likert*, Penilaian jawaban bergerak dari nilai 1 sampai nilai 5 dengan terperinci sebagai berikut (Sugiyono, 2018:93) :

Tabel 3.4

Skor Peniliaian Alternatif Jawaban

Pertanyaan	
Alternatif Jawaban	**Angka**
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*

Berdasarkan definisi operasional yang sudah di kelompokkan masing-masing variabel, maka dapat disusun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun kisi-kisi pertanyaan untuk angket mengenai pendidikan pelatihan (diklat) dan kinerja pegawai, lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5

Kisi-kisi instrumen kuesioner

No	Instrumen	Indikator	Nama Item	Jumlah Item
1.	Pendidikan Pelatihan (Diklat)	Pelaksanaan Diklat	1,2,3,4,5,6,7,8	8
		Evaluasi Diklat	9,10,11,12,13,	5
		Implementasi	14,15	2
2.	Kinerja Pegawai	Kualitas	16,17,18,19	4
		Kuantitas	20,21,22	3
		Pengetahuan Pekerjaan	23,24	2
		Disiplin Kerja	25,26,27,28	4
		Tanggung Jawab	29.30	2
Jumlah				**30**

Sumber: Ringkasan dari teori diklat dan kinerja pegawai

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang penulis pilih dalam mengumpulkan data adalah angket dan dokumentasi.

1. Angket (Kuesioner)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden. Data yang diminta dari responden adalah hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKD Kota Padang Panjang.

Isi angket/kuesioner berupaya untuk mengetahui tentang pendidikan pelatihan (diklat) yang terdiri dari pelaksanaan diklat, evaluasi diklat, dan implementasi diklat. Sedangkan yang terkait dengan kinerja pegawai terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, disiplin kerja dan tanggung jawab.

2. Dokomentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang tersedia dalam bentuk arsip atau buku yang mendukung penelitian. Pengumpulan data dengan dokumentasi yang diperoleh dari hasil laporan dan keterangan tertulis, tergambar maupun tercetak yaitu berupa data organisasi, data peserta yang mengikuti diklat yang berupa daftar peserta diklat dengan jenis diklat yang dilakukan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi dan berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap tabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014:238).

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas menurut (Sugiyono, 2016:177) menunjukkan derajat antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Untuk menentukan suatu item itu layak digunakan atau tidak maka batas minimal korelasi 0,30 bisa digunakan, Bila harga korelasi dibawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang, sedangkan apabila korelasi di atas 0,30 maka dikatakan valid. Maka berdasarkan uraian diatas, penulis menetapkan pengujian validitas instrument dengan korelasi diatas 0,30 maka instrument dapat diambil.

Uji validitas validitas dilakukan dengan menggunakan jenis validitas isi merupakan bahwa isi atau bahan yag diuji relevan dengan kemampuan, pengetahuan, pelajaran, pengalaman atau latar belakang orang yang diuji. (Arikunto, 2010:211).

Untuk mencari nilai koefisien, maka penulis menggunkan rumus *pearson product moment* :

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\} - \{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefesien korelasi antara X dan Y

n = Jumlah individu dalam sampel

ΣX = Jumlah skor butir

ΣY = Jumlah skor total

ΣX^2 = Jumlah kuadrat dari skor butir

ΣY^2 = Jumlah kuadrat dari skor total

ΣXY = Jumlah perkalian antar skor butir dan skor total

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan konsisten atau kestabilan skor suatu insrtrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Untuk menentukan suatu *instrument reliable* atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai 0,6. Menurut Sekana (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan 0,8 adalah baik. (Sakta, 2014:278). Reliabilitas instrument diukur menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS *22 for windows* yang dijabarkan dibawah ini:

Rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas :

$$\boldsymbol{r^{11}=\left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1-\frac{\Sigma\sigma b^2}{\sigma_t^2}\right)}$$

Dimana :

r^{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3. Uji Korelasi

Analisis korelasi adalah istilah statistic yang menyatakan derajat hubungan linear antara dua variabel atau lebih. Dalam korelasi dikenal penyebab dan akibatnya. Data penyebab atau yang mempengaruhi disebut dengan variabel bebas yang disebut juga dengan independen yang biasanya dilambangkan dengan huruf X, sementara data akibat

atau yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau yang di istilahkan dengan dependen dan dilambangkan dengan huruf Y.

Rumus korelasi *Product Moment* oleh (Umar, 2010:112) yaitu:

$$\mathbf{r_{xy}} = \frac{\mathbf{n\Sigma x_i y_i - (\Sigma x_i)(\Sigma y_i)}}{\sqrt{\{(\mathbf{n\Sigma x_{i2} - (\Sigma x_i)^2})\}\{(\mathbf{n\Sigma y_{i2} - (\Sigma y_i)^2})\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi

x = Nilai variabel X (Pendidikan Pelatihan)

y = Nilai variabel Y (Kinerja Pegawai)

n = Besar Sampel

Setelah ditemukan hasil perhitungannya, untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada sebagai berikut :

Tabel 3.6

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0, 40 - 0, 599	Sedang
0, 60 - 0, 799	Kuat
0, 80 - 1, 000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2012: 231

4. *Regresi Linear* Sederhana

Antara korelasi dan *regresi* keduanya mempunyai hubungan yang sangat erat. Korelasi digunakan untuk menemukan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, Sedangkan *regresi* digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Pada umumnya setiap analisis *regresi* didahului dengan

analisis korelasi, tetapi setiap analisis korelasi belum tentu dilanjutkan dengan *regresi*. Analsis *regresi* dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional.

Analisis *regresi linear* sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang. Menurut (Umar, 2010:113), rumus analisis *regresi linear sederhana* sebagai berikut:

$$\acute{\mathbf{Y}} = \boldsymbol{a} + \boldsymbol{bX}$$

Dimana koefisien regresi *b* dan konstanta *a* dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\boldsymbol{b} = \frac{\boldsymbol{n}\sum \boldsymbol{XY} - (\sum \boldsymbol{X})(\sum \boldsymbol{Y})}{\boldsymbol{n}\sum \boldsymbol{X^2} - (\sum \boldsymbol{X})^2}$$

$$\boldsymbol{a} = \frac{(\sum \boldsymbol{Y})(\sum \boldsymbol{X^2}) - (\sum \boldsymbol{X})(\sum \boldsymbol{XY})}{\boldsymbol{n}\sum \boldsymbol{X^2} - (\sum \boldsymbol{X})^2}$$

Dimana:

Ý = Subjek atau nilai dalam variabel dependen yang diprediksi (Kinerja egawai).

a = Harga *Y* bila *X* = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel indenpenden. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel indenpenden yang mempunyai nilai tertentu (Pendidikan Pelatihan (diklat)).

5. Uji t (t-*test)*

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Bungin, 2010:187).

Dapat dilihat dengan criteria pengujian:

a. Jika t hitung $<$t tabel maka H_0 diterima
b. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil signifikan dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima
b. Jika signifikan $<$ 0,05 maka H_0 ditolak

6. Koefisien determinan (R. *Square*)

Koefisien determinan adalah suatu analisis untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang

1. Sejarah Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang

Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang merupakan Penggabungan Dinas Pendapatan, bagian Kuangan Sekretariat Daerah, dan Sub bagian Aset pada bagian Perlengkapan dan Aset Sekretariat Kota Padang Panjang. Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang Kota Padang Panjang adalah salah satu dari Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang yang berkedudukan sebagai Dinas Daerah.

Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang merupakan salah satu unit organisasi berada dibawah koordinasi Asisten Administrasi yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 36 Tahun 2007 dengan fungsi pokoknya yaitu mengelola administrasi keuangan daerah kota Padang Panjang yang terdiri dari Sekretariat dan 4 Bidang.

Pembentukan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang berdasarkan Perda Kota Padang Panjang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang, dan dalam rangka meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan di daerah secara berdaya guna dan berhasil guna. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi berdasarkan kepada Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 9 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan organisasi tugas dan fungsi, serta

kata kerja Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang.

2. Visi dan Misi Badan Pengelola Keuangan daerah (BPKD) Kota Padang Panjang

a. Visi

Visi merupakan pandangan jauh ke depan mengenai cita-cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh satuan kerja pada masa yang akan datang. Visi memberikan arah tujuan ke depan agar satuann kerja tetap eksis, konsisten, antisipatif, inovatif dan produktif.

Jadi visi dari BPKD adalah "Terwujudnya Pengelolaan Keuangan Daerah Yang Profesional, Transparan, Dan Anti Kkn".

b. Misi

1) Mewujudkan pengelolaan keuangan daerah secara professional.
2) Mewujudkan sistem penatausahaan keuangan daerah yang akuntabel, transparan dan anti KKN.
3) Mewujudkan peningkatan pendapatan daerah.
4) Meningkatkan dan menyempurnakan sistem manajemen pengelolaan asset daerah.

3. Struktur Organisasi BPKD Kota Padang Panjang

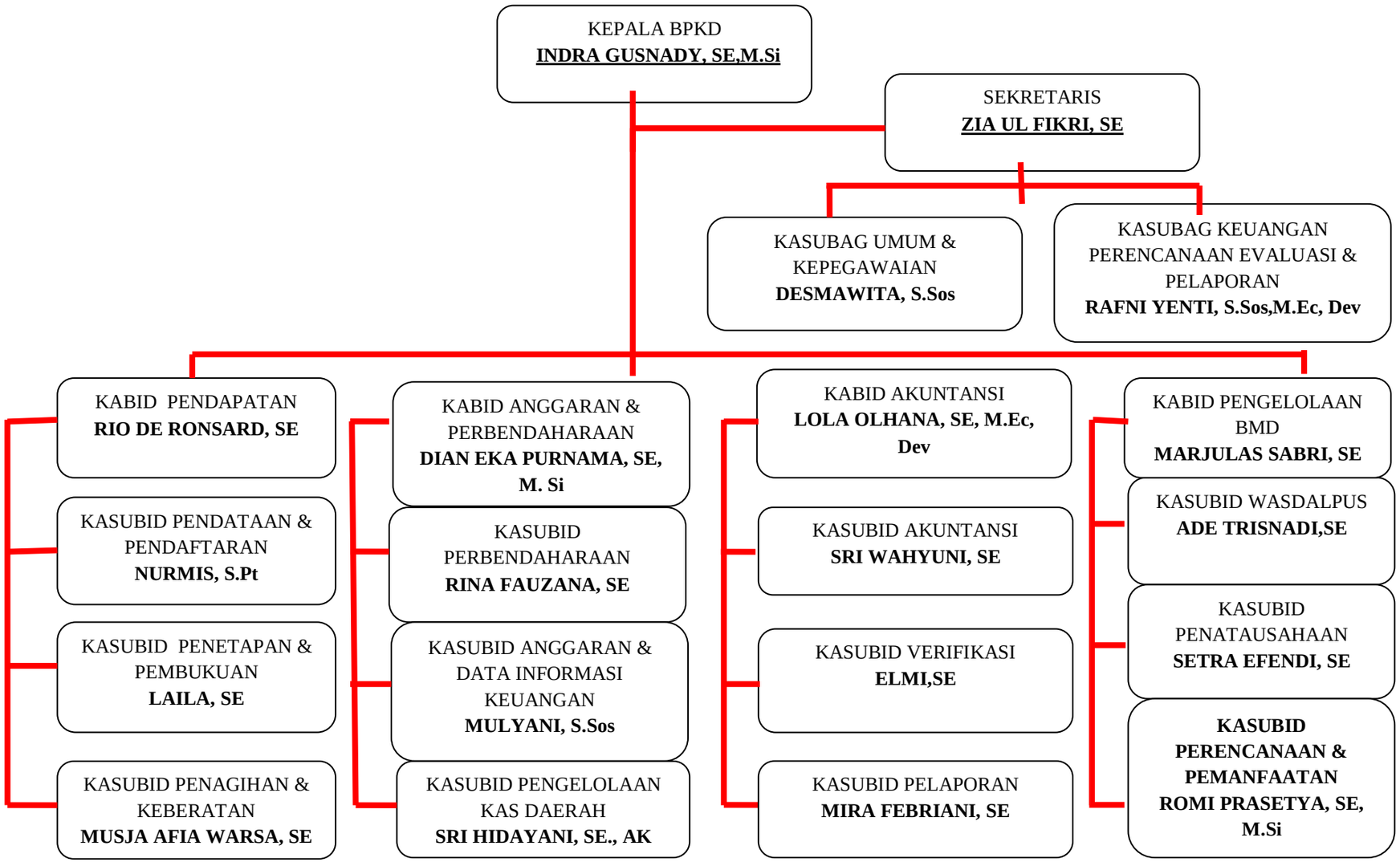
Susunan Organisasi Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang terdiri dari:

a. Kepala Badan.
b. Sekretariat, terdiri dari:
   1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
   2) Sub Bagian Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.
c. Bidang Pendapatan, terdiri dari:
   1) Sub Bidang Pendataan dan Pendaftaran.
   2) Sub Bidang Penetapan dan Pembukuan.
   3) Sub Bidang Penagihan dan Keberatan.

d. Bidang Anggaran, dan Pembendaharaan terdiri dari :
    1) Sub Bidang Pembendaharaan.
    2) Sub Bidang Anggaran dan Data Informasi Keuangan.
    3) Sub Bidang Pengelolaan Kas Daerah.
e. Bidang Akuntansi, terdiri dari:
    1) Sub Bidang Akuntansi.
    2) Sub Bidang Verifikasi.
    3) Sub Bidang Pelaporan
f. Bidang Pengelolaan BMD, terdiri dari :
    1) Sub Bidang Perencanaan dan Pemanfaatan.
    2) Sub Bidang Pengawasan, Pengendalian dan Penghapusan.
    3) Sub Bidang Penatausahaan.
g. UPTD; dan
h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) KOTA PADANG PANJANG 2019



B. Deskripsi Umum Responden

1. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	9	22,5
Perempuan	31	77,5
Total	**40**	**100,0**

Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari kuesioner yang ada, maka diketahui 22,5% adalah responden laki-laki dan 77,5% adalah responden wanita.

2. Demografi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

Distribusi Berdasarkan Umur

Perkiraan Umur	Frekuensi	Persentase %
25-30	9	22,5
31-40	4	10,0
41-50	23	57,5
> 50	4	10,0
Total	**40**	**100,0**

Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa umur responden yang lebih banyak adalah yang berusia antara 41-50 tahun sebesar 57,5%. Sedangkan yang berusia diatas 50 tahun sebesar 10,0%, yang beumur diantara 31-40 sebesar 10,% juga, terakhir yang berusia diantara 25-30 sebesar 22,5%.

3. Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Distribusi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMA	4	10,0
D3	19	47,5
S1	15	37,5
S2	2	5,0
Total	**40**	**100,0**

Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwasanyan pendidikan terakhir yang banyak respondennya adalah tamatan D3 sebanyak 19 responden sebesara 47,5%, tamatan SMA sebanyak 4 responden sebesar 10,0%, tamatan S1 sebanyak 15 responden sebesar, dan tamatan S2 sebanyak 2 responden sebesar 5,05.

C. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden. Untuk memperoleh gambaran karakteristik distribusi skor untuk setiap variabel, skor tertinggi dan terendah yang dicapai responden dari masing-masing variabel X dan Y, menghitung mean, standar deviasi, nilai maksimum dan minimum mengelompokkan serta membuat tabel, dan grafik berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari tanggapan responden.

1. Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Data pendidikan pelatihan ini diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban " sangat setuju, setuju, kadang-kadang, jarang dan sangat tidak setuju". Pernyatan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 15 butir dengan 40 responden. Deskripsi data tentang pendidikan pelatihan, dengan hasilnya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.4

Pendidikan Pelatihan (Diklat) Descriptive Statistics

		Pendidikan Pelatihan	Valid N (listwise)
N	Statistic	40	40
Minimum	Statistic	34	
Maximum	Statistic	75	
Mean	Statistic	58,63	
Std. Deviation	Statistic	8,560	
Skewness	Statistic Std. Error	-,555 ,374	
Kurtosis	Statistic Std. Error	,364 ,733	

Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel pengolahan data dengan windows SPSS 22 tentang Pendidikan Pelatihan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang, hasil penelitian secara deskriptif diketahui: nilai minimum adalah 34, nilai maximum adalah 75, nilai mean adalah 58,63, dan standar deviasi adalah 8,560 Selanjutnya kita dapat melihat persentase dari analisis deskriptif Pendidikan Pelatihan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5

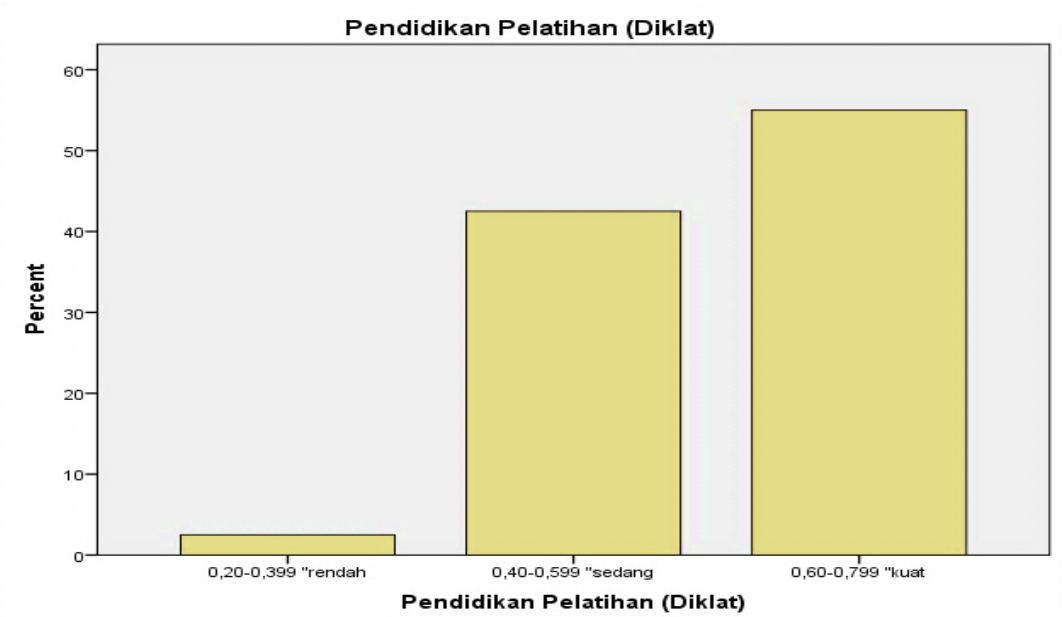
Persentase Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Tingkat Hubungan	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase %
Rendah	0,20-0,399	1	2,5
Sedang	0,40-0,599	17	42,5
Kuat	0.60-0.799	22	55,0
Total		**N=40**	**100,0**

Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa skor tertinggi memiliki persentase 55,0%, sedang 42,5% dan terendah 2,5% dari 40 pegawai. Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh 55,0% yang terletak pada rentang 0,60-0,799 dengan kriteria kuat. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pendidikan Pelatihan (Diklat) pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang adalah Kuat. Hasil analisis deskriptif penelitian tersebut apabila digambarkan dalam bentuk grafik batang pada gambar 4.2:

Gambar 4.2



Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

2. Kinerja Pegawai

Data kinerja pegawai ini diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban " sangat setuju, setuju, kadang-kadang, jarang dan sangat tidak setuju". Pernyatan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 15 butir dengan 40 responden. Deskripsi data tentang kinerja pegawai, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Kinerja Pegawai Descriptive Statistics

		Kinerja Pegawai	Valid N (listwise)
N	Statistic	40	40
Minimum	Statistic	49	
Maximum	Statistic	75	
Mean	Statistic	62,97	
Std. Deviation	Statistic	6,723	
Skewness	Statistic Std. Error	-,059 ,374	
Kurtosis	Statistic Std. Error	,-307 ,733	

Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel pengolahan data dengan windows SPSS 22 tentang Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang, hasil penelitian secara deskriptif diketahui: nilai minimum adalah 49, nilai maximum adalah 75, nilai mean adalah 62,97, dan standar deviasi adalah 6,723 Selanjutnya kita dapat melihat persentase dari analisis deskriptif Pendidikan Pelatihan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7

Persentase Kinerja Pegawai

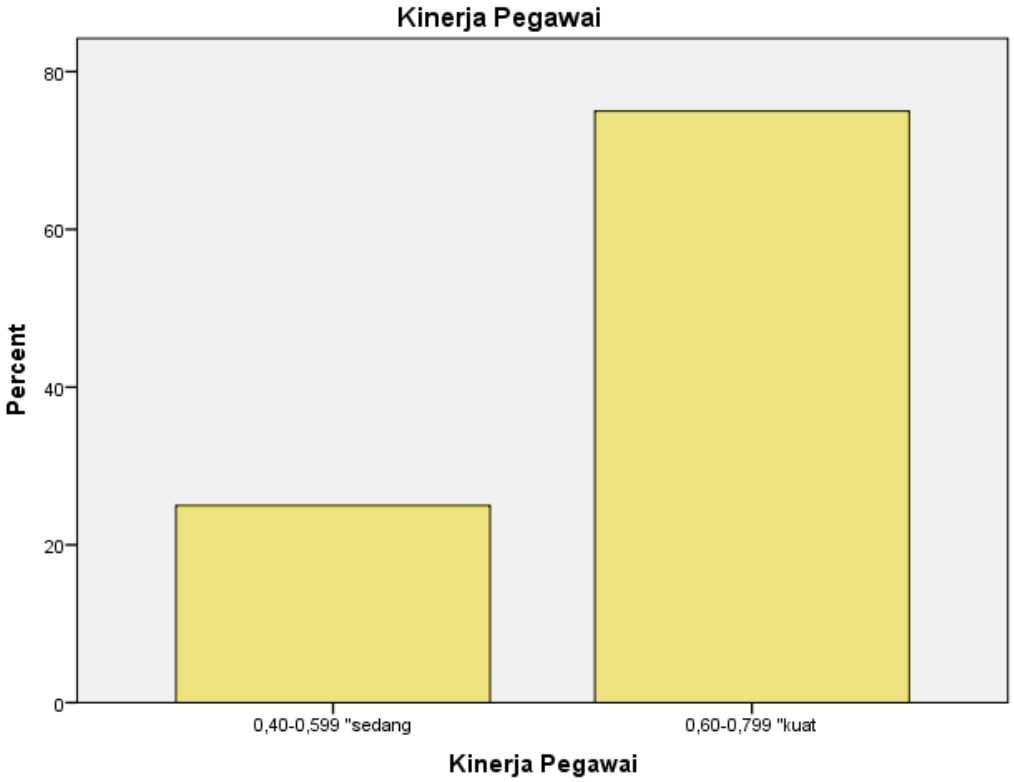
Tingkat Hubungan	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase %
Sedang	0,40-0,599	10	25,0
Kuat	0,60-0,799	30	75,0
Total	**Total**	**40**	**100,0**

Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa skor tertinggi memiliki persentase 75,0% dan terendah 25,0% dari 40 pegawai. Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh 75,0% yang terletak pada rentang 0,60-0,799 dengan kriteria kuat.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pendidikan Pelatihan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang adalah Kuat. Hasil analisis deskriptif penelitian tersebut apabila digambarkan dalam bentuk grafik batang pada gambar 4.3.

Gambar 4.3



Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

D. Hasil Data Penelitian

1. Uji Validitas

a. Hasil Validitas Instrumen Variabel Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Tabel 4.8

Validitas Instrumen Variabel Pendidikan Pelatihan (Diklat)

No Item	Person	Nilai Koefisien	Keterangan
DK.1	0,607	0,30	Valid
DK.2	0,622	0,30	Valid
DK.3	0,720	0,30	Valid
DK.4	0,659	0,30	Valid
DK.5	0,674	0,30	Valid
DK.6	0,699	0,30	Valid
DK.7	0,745	0,30	Valid
DK.8	0,533	0,30	Valid
DK.9	0,751	0,30	Valid
DK.10	0,827	0,30	Valid
DK.11	0,841	0,30	Valid
DK.12	0,875	0,30	Valid
DK.13	0,830	0,30	Valid
DK.14	0,813	0,30	Valid
DK.15	0,799	0,30	Valid

Sumber: *Output SPSS 22 For Windows*

b. Hasil Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.9

Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

No Item	Person	Nilai Koefisien	Keterangan
KP.16	0,709	0,30	Valid
KP.17	0,753	0,30	Valid
KP.18	0,659	0,30	Valid
KP.19	0,721	0,30	Valid
KP.20	0,742	0,30	Valid
KP.21	0,714	0,30	Valid
KP.22	0,739	0,30	Valid
KP.23	0,748	0,30	Valid
KP.24	0,830	0,30	Valid
KP.25	0,602	0,30	Valid
KP.26	0,657	0,30	Valid
KP.27	0,625	0,30	Valid
KP.28	0,637	0,30	Valid
KP.29	0,569	0,30	Valid
KP.30	0,590	0,30	Valid

Sumber: *Output SPSS 22 For Windows*

Berdasarkan tabel 4.8 dan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa dari variabel pendidikan pelatihan (diklat) dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid semua, tidak ada yang tidak valid. Dengan nilai *r* hitung di atas *r* tabel semua, Maka dari itu semua item dinyatakan valid semua.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10

Reliabilitas Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	15

Sumber: *Output SPSS for windows*

Berdasarkan uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* 0,939, kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai *R* tabel dengan nilai N = 40, diperoleh nilai *R* tabel taraf 5% yaitu 0,312.

Maka dari hasil tersebet dapat disimpulkan, Alpha = 0,939 > 0,312 artinya pernyataan pada angket pendidikan pelatihan (diklat) dikatakan reliable.

Tabel 4.11

Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	15

Sumber: *Output SPSS for windows*

Berdasarkan uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* 0,919, kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai *R* tabel dengan nilai N=38, diperoleh nilai *R* tabel taraf 5% yaitu 0,312. Kesimpulannya Alpha = 0,919 > 0,312 artinya pernyataan pada angket kinerja pegawai dikatakan reliable.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

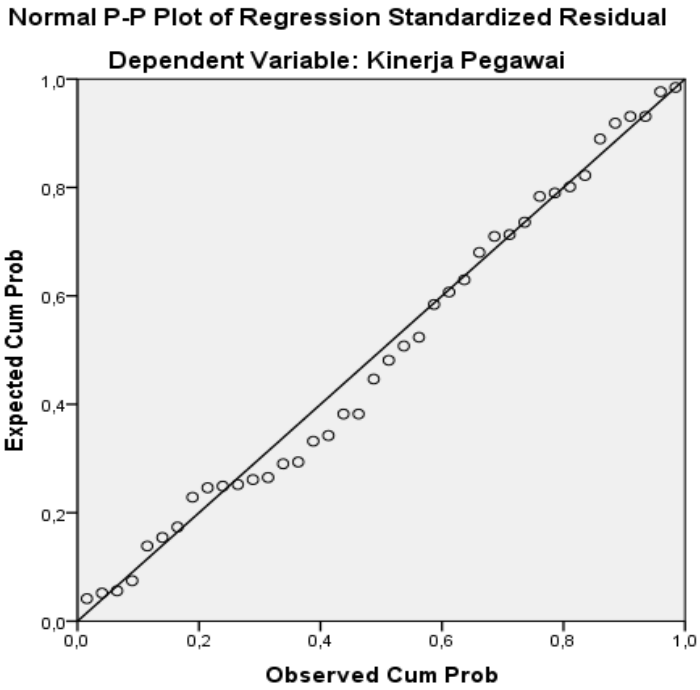
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,35849567
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,051
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: *Output SPSS 22 for Windows*

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk data residual distribusi sebesar 0,200. Karena nilai lebih dari 0,05 jadi dapat diambil kesimpulannya bahwa data Pendidikan Pelatihan dan Kinerja Pegawai berdistribusi normal.

Selanjutnya berdasarkan grafik *P-Plot of Regresion Stand,* data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun secara lengkap dan rinci gambar tebaran data sebagaimana pada gambar 4.4 sebagai berikut:

Gambar 4.4



Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

E. Uj Hipotesis

1. Uji Korelasi

Tabel 4.13

Hasil Korelasi Variabel Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			
		Pendidikan Pelatihan	**Kinerja Pegawai**
Pendidikan Pelatihan	Pearson Correlation	1	,604**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,604**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

Dari tabel diatas diperoleh signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,000. Karena signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini maka dapat dijelaskan bahwa Pendidikan Pelatihan (diklat) berkorelasi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sesuai dengan pengambilan keputusan diatas maka H_0 ditolak dan Ha diterima. Ini berarti terdapat korelasi yang signifikansi antara Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang, dengan korelasi sebesar 0,604 atau 60,4%%, karena koefesien mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai kuat.

2. Uji *Regresi Linear* Sederhana

Tabel 4.14

Hasil Uji Pengaruh Variabel Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Dengan Variabel Kinerja Pegawai

No	Variabel	Nilai	Keterangan
	Constant	35,162	Signifikan
1.	Pendidikan Pelatihan (Diklat)	,474	

Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel *out put* di atas, diperoleh arah regresi B sebesar 0,474 dan konstanta atau a sebesar 35,162. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi Y = 35,162+0,474X.

Arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah 35,162, artinya jika Pendidikan Pelatihan (Diklat) nilainya adalah 0, maka Kinerja pegawai nilainya tidak ada.

- Nilai koefesien regresi variabel Pendidikan Pelatihan (Diklat) (X) bertambah satu satuan maka kinerja pegawai bertambah sebesar 1,474 satuan.

Jadi, H_0 : Pendidikan pelatihan (diklat) tidak ada pengaruh yang posistif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a : : Pendidikan pelatihan (diklat) tidak ada pengaruh yang posistif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji t (t-*test)*

Tabel 4.15

Hasil Uji t (t-*test)*

No	Variabel	Signifikan	t	*Alpha*	Keterangan
1.	Pendidikan Pelatihan (Diklat)	0,00	4,672	0,05	Signifikan

Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

Kriteria pengujian untuk uji t adalah jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak. Dan jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima. Untuk mencari t tabel adalah df = n – 2 yaitu 40-2=38, Jadi nilai t tabel di angka 38 adalah sebesar 1.686. Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung > t tabel (4,672 > 1,686) maka H_0 ditolak namun H_a. Dapat disimpulkan bahwa Pendidikan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang. Jika Pendidikan Pelatihan (Diklat) naik maka Kinerja Pegawai juga naik.

4. Uji Determinasi (R.*Square*)

Tabel 4.16

Hasil Uji Sumbangan Efektif X

Model Summary

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	,604[a]	,365	,348	5,42854
a. Predictors: *(Constant),* Pendidikan Pelatihan (Diklat)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: *Output* SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.15 *out put* diatas, dapat diperoleh nilai R square sebesar = 0,365 hal ini berarti variabel pendidikan pelatihan (Diklat) mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 36,5%. Dengan demikian pendidikan pelatihan (Diklat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 36,5% dan sisanya yaitu 100% - 36,5% = 63,5% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor atau sebab-sebab lain di luar variabel yang diteliti.

E. Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang, dapat dibuat pembahasan; berdasarkan hasil analisa hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang.

pendidikan pelatihan (diklat) adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, dengan demikian orang yang telah mendapatkan pendidikan pelatihan (diklat) lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi, dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja (Melayu, 2010:120).

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan pelatihan (Rosidah, 2003:175). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya

Maka penelitian tentang "Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Pajang", dengan hasil diperoleh dari hitungan uji *t* untuk mengetahui variabel Pendidikan pelatihan (diklat) berpengaruh secara signifikansi atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang.

Hasil yang didapatkan dari $t_{hitung} = 4{,}672$ dan $t_{tabel} = 1{,}686$ artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Dengan demikian t hitung besar dari t tabel (4,672 > 1,686) maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa "terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang".

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh peneliti Martha Monroza Siagian (2010) dalam skripsi "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan" menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36%.

Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Flavia Da Costa Henriques (2014) dalam skripsi "Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada *Instituto Nacional da administração Publica* Timor Leste)" menunjukan bahwa nilai korelasi 0,536 dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,645>1,6). Hasil hipoteses menunjukan bahwa Ha diterima, artinya Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di I*nstituto Nacional da Administração Publica (INAP)* Timor Leste.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Pokok masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan atau keahlian yang mereka miliki yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Maka dengan kejadian seperti itu bisa memperlambat pekerjaan, hasilnya pun kurang memuaskan, dan juga waktu untuk menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan target sering mengalami keterlambatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil tersebut diperoleh dari hitungan uji t untuk mengetahui variabel Pendidikan pelatihan (diklat) berpengaruh secara signifikan atau tidak) terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang. Maka didapatkan harga t hitung = 4,672 dan t tabel = 1,686 artinya t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian t hitung besar dari t tabel (4,672 > 1,686) maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa "terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang". Hasil dari korelasi diperoleh signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,000. Karena signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini maka dapat dijelaskan bahwa Pendidikan Pelatihan (diklat) berkorelasi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sesuai dengan pengambilan keputusan diatas maka H_0 ditolak dan Ha diterima. Ini berarti terdapat korelasi yang signifikan antara Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang, dengan korelasi sebesar

0,604 atau 60,4%%, karena koefesien mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai kuat.

Sedangkan pengaruh yang diberikan pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar ,365%. Dengan demikian pendidikan pelatihan (diklat) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 36,5% dan sisanya yaitu 100% - 36,5% = 63,5%. artinya 63,5% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor atau sebab-sebab lain di luar variabel yang diteliti.

B. Saran

Terdapat beberapa saran sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan pendidikan pelatihan yang diikuti terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang. Adapun saran sebagai berikut:

1. Pendidikan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu organisasi agar tercipta sumber daya manusia yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai secara berkala dan berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.
2. Perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh instansi terhadap para pegawai yang sudah mengikuti pendidikan pelatihan sehingga dapat mengetahui apa yang telah didapatkan pegawai semasa diklat dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Pendidikan pelatihan untuk pegawai yang diberikan oleh BPKD Kota Padang Panjang sudah baik, namun perlu ditingkatkan khususnya dalam hal pemilihan program pendidikan pelatihan yang mampu

memberikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan bagi pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya.

4. Kesadaran dan tanggung jawab pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang terhadap pekerjaannya harus ditingkatkan lagi, sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih maksimal.
5. Perlu penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya untuk mendorong pegawai mencapai kinerjanya menjadi lebih baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Ahmadi, R. (2016). *Pengantar pendidikan:azas dan filasafat pendidikan.* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Abdurrahman, Fatoni. (2006). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Rinerka Cipta

Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*.Bandung: PT Remaja Rosda karya.

Badan Geologi. (2000). *Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta

Bungin, B. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya.* Jakarta: Kencana.

Dartha, I. K. (2010). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja (PNS) Pada Sekretariat Daerah Kota Malang . Ekonomi MODERNISASI, 6*.

Dale, M. (2003). *Meningkatkan Kerampilan Mnajemen Edisi Bahasa Indonesia.* Jakarta: Gramedia.

Fahmi, I. (2003). *Manajemen Kinerja.* Bandung: Alfabeta.

Hasan basri, M. &. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Hardjana, A. m. (2001). *Training SDM yang Efektif.* Yogyakarta: Kansius.

Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan* . Bandung: Alfabeta.

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik).* Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.

Miranda Diah Ratnasari, B. S. (2018).. *Administrasi Bisnis* , 213.

Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.

Machfudz, Masyhuri. (2010).*Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang : UIN Maliki Pres*s Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalu Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan*

Malayu S.P Hasibuan. (2010). *manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Mahmudi. (2005). *manajemen kinerja sektor publik,Edisi I.* Yogyakarta: UUP AMP YKPN.

Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT.Ranika Cipta.

Priyatno, Duwi (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data.*Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET

Rafles Tiara Sakti, M. (2015). *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja (PNS) Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Penelitian Sosial dan Politik, 38-39.*

Riza, R. (2015). *Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada badan perpustakaan dan arsip daerah istimewa yogyakata.*

Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Thesis.* bandung: alfabeta.

Rosidah, A. T. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sakta, D. K. (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai DINAS Pendidikan Kabupaten Sarolangon. Pengaruh Pelatihan, 378.*

Sinaga, D. O. (2014). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Permukiman dan Permahan Kabupaten KotaBaru. Kindai, 116.*

Suharsimi Arikunto (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekata (Edisi Revisi VI).* Jakarta: 211.

Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen tenaga kerja indonesia.* Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta

Sondang P Siagian (2003). *manajemen sumber daya manusia.* jakarta: PT.Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

_____ (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

_____ (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia,Edisi Kedua.* Yogyakata: BPFE.

Umar, H. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan.* Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT.Raja Grafindo.

Widjaja. (1995). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1 : Data Peserta Diklat Tahun 2015-2018

DATA PESERTA DAN MATERI DIKLAT

BPKD KOTA PADANG PANJANG 2015-2018

NO	NAMA PEGAWAI	JABATAN	MATERI DIKLAT
1.	ADE TRISNADI, SE	Kasubid wasdalpus	Diklat Pranata Komputer Angkatan I (Pembekalan pemahaman tentang teknologi Informasi dan penyusunan angka kredit
2.	SRI WAHYUNI, SE	Kasubid Akuntansi	Diklat pengelolaan keuangan daerah
3.	MIRA FEBRIANI, SE	Kasubid Pelaporan	Diklat Penyusunan Kontrak dan Procurement (tentang bagaimana penyusunan program yang baik dan teratur, serta memahami seluruh tahapan dalam pembinaan masyarakat)
4.	WENI MELINDA, SE	Staf	Pengelola Barang dan Pengelola Keuangan
5.	ROMI PRASETYA, SE, M.Si	Kasubid Perencanaan & Pemanfaatan	Diklat Pranata Komputer Angkatan II (Pembekalan pemahaman tentang teknologi Informasi dan penyusunan angka kredit)
6.	SYAIFUL AMIN	Staf	Bimtek Analisis Jabatan Angkatan III (Proses, Teknik dan Metode Pengumpulan Data Jabatan, Mengolah Menjadi Informasi Jabatan dan Menyajikannya Serta Memanfaatkan untuk Program-Program Kelembagaan, Kepegawaian, serta Ketatalaksanaan sesuai dengan uraian tugasnya).
7.	SILVI SARMEN, SE	Staf	Diklat pengelolaan keuangan daerah (Tata Cara Penatausahaan dan Penyusunan Laporan Pertanggungjawaban Bendaraha Pengeluaran dan Bendahara Pengeluaran Pembantu SKPD Serta Penyampaiannya).

8.	LOLA OLHANA, SE, MEC, Dev	Kabid Akuntansi	Diklat tentang penilaian jabatan fungsional
9.	DIAN EKA PURNAMA SE,M.Si	Kabid Anggaran & Pembendaharaan	Diklat Penyusunan kontrak dan procurement (tentang bagaimana penyusunan program yang baik dan teratur, serta memahami seluruh tahapan dalam pembinaan masyarakat
10.	RIO DE RONSARD, SE	Kabid Pendapatan	Diklat tentang penilaian jabatan fungsional
11.	SERLI KAMALASARI, A.Md	Staf	Diklat Pranata Komputer Angkatan II (Pembekalan pemahaman tentang teknologi Informasi dan penyusunan angka kredit)
12.	IKA NURFAHMIWATI, SE	Staf	Diklat program percepatan akuntabilitas
13.	DIAN ANDHIKA SARI, A.Md	Staf	Bimtek Analisis Jabatan Angkatan III (Proses, Tehnik dan Metode Pengumpulan Data Jabatan, Mengolah Menjadi Informasi Jabatan dan Menyajikannya Serta Memanfaatkan untuk Program-Program Kelembagaan, Kepegawaian, serta Ketatalaksanaan sesuai dengan uraian tugasnya).
14.	WELLI MARDIANA, A.Md	Staf	Diklat Pranata Komputer Angkatan II (Pembekalan pemahaman tentang teknologi Informasi dan penyusunan angka kredit

DATA PESERTA DIKLAT BPKD KOTA PADANG PANJANG
TAHUN 2015-2018

NO	NAMA PESERTA	JENIS DIKLAT	WAKTU
1.	INDRA GUSNADY, SE, M. Si	Diklat Pranata Komputer Angkatan I.	4-6 Februari 2015
		Diklat Kepemimpinan Tingkat III Angkatan I	20 Februari-9 April 2015
2.	MARJULAS SABRI, SE	Diklat Pranata Komputer Angkatan II	7-14 Februari 2015
3.	LOLA OLHANA, SE, MEC, Dev	Diklat Pranata Komputer Angkatan III	18-19 Maret2015
4.	DIAN EKA PURNAMA SE,M.Si	Diklat Bendahara Daerah	18-20 Maret 2015
5.	RIO DE RONSARD, SE	Diklat Pajak Daerah dan Retribusi	30 Mei-7 Juni 2015
6.	RAFNIYENTI, S,Sos,M.ec, Dev	Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Angkatan III	18-20 Maret 2015
7.	DESMAWITA, S, Sos	Diklat Pengeloaan Keuangan Daerah	3-16 April 2015
8.	SRI HIDAYANI, SE.Ak	Diklat Administrasi Pemerintah Angkatan I	5-9 Mei 2015
9.	HADYA MARTHA A,SE, M. ec, Dev	Diklat Administrasi Pemerintah Angkatan II	10-12 Mei 2015
10.	ELMI, SE	Diklat Public Speaking	6-15 Mei 2015
11.	RINA FAUZANA ,SE	Diklat Penatausahaan Keuangan Daerah	19 Sept-4 Oktober 2015
12.	ADE TRISNADI, SE	Diklat Penatausahaan Aset Daerah	3-15 oktober 2015
13.	SRI WAHYUNI, SE	Diklat Bendaharawan Keuangan	12-16 Januari 2016
14.	MIRA FEBRIANI, SE	Diklat Penyusunan Laporan Keuangan	20-27-Januari 2016
15.	WENI MELINDA, SE	Diklat Penyusunan Laporan Barang/Aset	2-5 Februari 2016
16.	ROMI PRASETYA, SE, M.Si	Bimtek Analisis Jabatan Angkatan III	18-25 Februari 2016
17.	SYAIFUL AMIN	Diklat Pengelolaan Aset Daerah Angkatan I	3-6 Maret 2016
18.	SILVI SARMEN, SE	Diklat Pengelolaan Aset Daerah Angkatan I	7-10 Maret 2016
19.	AZWAR, SE	Diklat Kepemimpinan Tingkat III Angkatan I	5-12 April 2016

20.	FAJARELLA HANDAYANI, SE	Diklat Program Percepatan Akuntabilitas Keuangan Pemerintah (PPAKP)	7-10 April 2016
21.	FADLI SALWANDI, S.Sos	Diklat Verifikasi Keuangan	25-1 Mei 2016
22.	JOKO HENDRIANTO, S.Sos	Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Angkatan I	28-3 Mei 2016
23.	RAHMAWATI, SE	Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Angkatan II	4-7 Juli 2016
24.	WENDRI JASMAN, S.Sos	Diklat Penyusunan Kontrak dan Procuremen	22-30 April 2017
25.	YENI HERFINELI, Amd	Diklat Penyusunan Kontrak dan Procuremen	22-30 April 2017
26.	EVI MERRYANA MAHARTIKA, SE	Diklat Penyusunan Kontrak dan Procuremen	22-30 April 2017
27.	GETRI MARDI, SE	Diklat Penyusunan Kontrak dan Procuremen	22-30 April 2017
28.	SUCI MULYANI, A.Md	Diklat Penyusunan Kontrak dan Procuremen	22-30 April 2017
29.	SERLI KAMALASARI, A.Md	Bimtek dan Sertifikasi Budaya Dokumentasi	14 September 2017
30.	IKA NURFAHMIWATI, SE	Diklat Bendaharawan Keuangan	13-18 Januari 2018
31.	DIAN ANDHIKA SARI, A.Md	Diklat Bendaharawan Keuangan	13-18 Januari 2018
32.	WELLI MARDIANA, A.Md	Diklat Bendaharawan Keuangan	13-18 Januari 2017
33.	YULI ASRI	Diklat Akutansi dan Pelaporan Keuangan	22-24 Februari 2018
34.	ARDIA UMEDA	Diklat Akutansi dan Pelaporan Keuangan	22-24 Februari 2018
35.	RONA MELINDA	Diklat Penyusunan Laporan Barang/Aset	11-15 Maret 2018
36.	SUCI UTAMI MEASTA, SE	Diklat Penyusunan Laporan Barang/Aset	11-15 Maret 2018
37.	ALVIA NOLA SARI	Diklat Penyusunan Laporan Barang/Aset	11-15 Maret 2018
38.	RINA MARLIZA	Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Angkatan I	5-10 Mei 2018

39.	PUTRI PERMATA SARI	Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Angkatan II	11-15 Mei 2018
40.	YESSY REFIANA, A.Md	Diklat Public Speaking	20-22 Juni 2018

Lampiran 2 : Kisi-kisi instrument kuesioner

Kisi-kisi instrumen kuesioner

No	Instrumen	Indikator	Nama Item	Jumlah Item
1.	Pendidikan Pelatihan (Diklat)	Pelaksanaan Diklat	1,2,3,4,5,6,7,8	8
		Evaluasi Diklat	9,10,11,12,13,	5
		Implementasi	14,15	2
2.	Kinerja Pegawai	Kualitas	16,17,18,19	4
		Kuantitas	20,21,22	3
		Pengetahuan Pekerjaan	23,24	2
		Disiplin Kerja	25,26,27,28	4
		Tanggung Jawab	29.30	2
Jumlah				**30**

Kuesioner Penelitian

PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) KOTA PADANG PANJANG

Kepada
Yth. Bapak/Ibu
Di
Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang

Dengan hormat, bersama kuesioner ini saya:

Nama	: Nora Susana
Nim	: 1530 1220 072
Jurusan	: Ekonomi Syariah/Manajemen Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
	Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah/Manajemen Syariah IAIN Batusangkar. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu miliki.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan dari Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket/kuesioner penelitian ini.

Hormat Saya

Nora Susana
1530 1220 072

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. ( ) Wanita
   : b. ( ) laki-laki
2. Usia : tahun
3. Pendidikan Terakhir :
   a. SLTA/SMA
   b. Diploma 1 (D1)
   c. Diploma 3 (D3)
   d. Sarjana (S1)
   e. Pasca Sarjana (S2)
   f. Tingkat Doktor (S3)
4. Golongan :
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja : tahun

II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban paling sesui menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.

Ada lima alternatif jawaban yang Bapak/Ibu pilih, yaitu :

- SS = Sangat Setuju (Bobot 5)
- S = Setuju (Bobot 4)
- KK = Kadang-kadang (Bobot 3)
- TS = Tidak Setuju (Bobot 2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (Bobot 1)

III. P*engalaman pendidikan pelatihan (Diklat)*

NO	Jenis Diklat	Tahun
1.	Diklat pra jabatan	
2.	Diklat Kepemimpinan	
3.	Diklat Fungsional	
4	Diklat Teknis	
5.*		
6.*		
7.*		

- Diklat lain yang diikuti

Daftar Pertanyaan

1. Pendidikan Pelatihan (Diklat) (X)

Pertanyaan 1-8 :Berhubungan dengan Pelaksanaan Diklat

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	KK	TS	STS
1.	Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pendidikan pelatihan (Diklat).					
2.	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama Diklat.					
3.	Saya mendapatkan materi Diklat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
4.	Materi yang diberikan dalam diklat memudahkan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan.					
5.	Metode yang digunakan dalam diklat mempermudah saya dalam memahami materi Diklat.					
6.	Saya memahami tujuan dari pendidikan pelatihan yang diberikan oleh Badan Diklat.					
7.	Saya merasa nyaman saat pendidikan pelatihan diberikan.					
8.	Saya mendapatkan fasilitas yang memadai selama Diklat.					

Pertanyaan 9-13 :Berhubungan Dengan Evaluasi Diklat

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	KK	TS	STS
9.	Saya mengikuti evaluasi diklat yang diadakan oleh Instansi (BPKD) Padang Panjang.					
10.	Setelah mengikuti diklat, evaluasi yang saya peroleh dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.					
11.	Evaluasi diklat dapat membantu saya menjadi lebih terlatih dan terampil dalam bekerja.					
12.	Saya menerapkan apa yang diajarkan selama Diklat dalam pekerjaan.					

13.	Diklat yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya.					

Pertanyaan 14-15 :Berhubungan Dengan Implementasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	KK	TS	STS
14.	Setelah mengikuti diklat, Saya mampu mengaplikasikan semua materi/teori yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan.					
15.	Setelah saya mengikuti diklat, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan.					

2. KinerjaPegawai (Y)

Pertanyaan 16-19: Berhubungan Dengan Kualitas Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	KK	TS	STS
16.	Saya merasa senang dan puas dengan hasil kerja yang dicapai.					
17.	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
18.	Saya bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur.					
19.	Saya meneliti kembali tugas saya sebelum dikumpulkan dan dilanjutkan ke unit lain.					

Pertanyaan 20-22: Berhubungan Dengan Kuantitas Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	KK	TS	STS
20.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan.					
21.	Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan.					
22.	Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi penuh dengan perhitungan kerja.					

Pertanyaan 23-24: Berhubungan Dengan Pengetahuan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	KK	TS	STS
23.	Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
24.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.					

Pertanyaan 25-28: Berhubungan Dengan Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	KK	TS	STS
25.	Saya hadir tepat waktu di kantor sesuai dengan jam yang ditentukan					
26.	Saya selalu menggunakan waktu dengan efisien					
27.	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan					
28.	Saya mentaati peraturan yang berlaku di Instansi (BPKD) Padang Panjang					

Pertanyaan 29-30 : Berhubungan Dengan Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	KK	TS	STS
29.	Saya merasa bertanggung jawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan.					
30.	Saya bertangung jawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan.					

Lampiran 3 : Analisis Hasil Angket Responden

Tabulasi Data

No	Pendidikan Pelatihan (Diklat) (X)															Total DK
	DK 1	DK 2	DK 3	DK 4	DK 5	DK. 6	DK 7	DK 8	DK 9	DK 10	DK 11	DK 12	DK 13	DK 14	DK 15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	**55**
4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	**34**
5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	**56**
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**46**
7	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	**66**
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
9	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	**56**
10	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**71**
11	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**57**
12	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	**64**
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	**64**
14	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	**49**
15	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	**49**
16	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	**47**
17	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	**49**
18	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	**51**
19	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	**69**
20	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	**57**
21	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	**62**
22	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	**67**
23	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	**61**
24	2	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	**51**
25	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	**52**
26	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	**44**
27	4	4	3	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	**52**
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	**58**
29	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	**69**
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	**58**
31	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	**60**
32	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	**65**

33	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**57**
34	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	**65**
35	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	**60**
36	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	**68**
37	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	**67**
38	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	**67**
39	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	**67**
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
Σ	**157**	**155**	**161**	**160**	**160**	**163**	**160**	**158**	**139**	**153**	**156**	**150**	**156**	**157**	**160**	**2345**

Correlations

		DK.1	DK.2	DK.3	DK.4	DK.5	DK.6	DK.7	DK.8	DK.9	DK.10	DK.11	DK.12	DK.13	DK.14	DK.15	Total
DK.1	Pearson Correlation	1	,632**	,440**	,419**	,402*	,421**	,448**	,104	,497**	,391*	,489**	,489**	,360*	,315*	,238	,607**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,007	,010	,007	,004	,523	,001	,013	,001	,001	,022	,048	,140	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.2	Pearson Correlation	,632**	1	,421**	,318*	,464**	,460**	,485**	,183	,525**	,290	,450**	,372*	,377*	,443**	,343*	,622**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,046	,003	,003	,002	,260	,000	,069	,004	,018	,017	,004	,030	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.3	Pearson Correlation	,440**	,421**	1	,626**	,534**	,556**	,502**	,395*	,425**	,583**	,617**	,448**	,540**	,447**	,473**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,004	,007		,000	,000	,000	,001	,012	,006	,000	,000	,004	,000	,004	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.4	Pearson Correlation	,419**	,318*	,626**	1	,586**	,488**	,535**	,268	,486**	,443**	,414**	,477**	,445**	,483**	,425**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,007	,046	,000		,000	,001	,000	,094	,001	,004	,008	,002	,004	,002	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.5	Pearson Correlation	,402*	,464**	,534**	,586**	1	,625**	,570**	,286	,415**	,378*	,431**	,488**	,421**	,494**	,443**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,010	,003	,000	,000		,000	,000	,074	,008	,016	,005	,001	,007	,001	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.6	Pearson Correlation	,421**	,460**	,556**	,488**	,625**	1	,587**	,403**	,457**	,458**	,507**	,501**	,497**	,482**	,415**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,007	,003	,000	,001	,000		,000	,010	,003	,003	,001	,001	,001	,002	,008	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.7	Pearson Correlation	,448**	,485**	,502**	,535**	,570**	,587**	1	,358*	,473**	,526**	,540**	,561**	,528**	,620**	,606**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	,001	,000	,000	,000		,023	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

DK.8	Pearson Correlation	,104	,183	,395*	,268	,286	,403**	,358*	1	,282	,404**	,434**	,486**	,520**	,459**	,456**	,533**
	Sig. (2-tailed)	,523	,260	,012	,094	,074	,010	,023		,078	,010	,005	,001	,001	,003	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.9	Pearson Correlation	,497**	,525**	,425**	,486**	,415**	,457**	,473**	,282	1	,638**	,549**	,666**	,556**	,596**	,568**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,006	,001	,008	,003	,002	,078		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.10	Pearson Correlation	,391*	,290	,583**	,443**	,378*	,458**	,526**	,404**	,638**	1	,844**	,836**	,790**	,665**	,744**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,013	,069	,000	,004	,016	,003	,000	,010	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.11	Pearson Correlation	,489**	,450**	,617**	,414**	,431**	,507**	,540**	,434**	,549**	,844**	1	,841**	,785**	,629**	,625**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,008	,005	,001	,000	,005	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.12	Pearson Correlation	,489**	,372*	,448**	,477**	,488**	,501**	,561**	,486**	,666**	,836**	,841**	1	,867**	,746**	,757**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,001	,018	,004	,002	,001	,001	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.13	Pearson Correlation	,360*	,377*	,540**	,445**	,421**	,497**	,528**	,520**	,556**	,790**	,785**	,867**	1	,638**	,747**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,022	,017	,000	,004	,007	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.14	Pearson Correlation	,315*	,443**	,447**	,483**	,494**	,482**	,620**	,459**	,596**	,665**	,629**	,746**	,638**	1	,877**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,048	,004	,004	,002	,001	,002	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK.15	Pearson Correlation	,238	,343*	,473**	,425**	,443**	,415**	,606**	,456**	,568**	,744**	,625**	,757**	,747**	,877**	1	,799**
	Sig. (2-tailed)	,140	,030	,002	,006	,004	,008	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Tabulasi Data

No	Kinerja Pegawai (Y)															Total KP
	KP 16	KP 17	KP 18	KP 19	KP 20	KP 21	KP 22	KP 23	KP 24	KP 25	KP 26	KP 27	KP 28	KP 29	KP 30	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	**61**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	**63**
5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	**61**
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	**62**
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	**63**
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	**68**
9	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**58**
10	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	**70**
11	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	**64**
12	4	4	4	5	3	5	4	3	5	3	3	4	4	4	5	**60**
13	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	**67**
14	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	**63**
15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	**49**
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	**55**
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	**66**
19	5	5	4	3	5	5	5	5	4	2	2	2	5	5	5	**62**
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
21	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	**68**
22	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	**70**
23	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	**59**
24	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	**57**
25	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	**52**
26	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	**52**
27	4	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	**51**
28	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**59**
29	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	**68**
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	**63**
31	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**62**
32	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	**69**
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	**73**
34	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**63**

35	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	**62**
36	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	**56**
37	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	**57**
38	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	**54**
39	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	**64**
40	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	**55**
Σ	**165**	**151**	**165**	**160**	**159**	**153**	**159**	**158**	**164**	**165**	**163**	**171**	**178**	**174**	**176**	**2461**

Correlations

		KP.16	KP.17	KP.18	KP.19	KP.20	KP.21	KP.22	KP.23	KP.24	KP.25	KP.26	KP.27	KP.28	KP.29	KP.30	Total
KP.16	Pearson Correlation	1	,710**	,566**	,516**	,726**	,517**	,462**	,556**	,587**	,209	,291	,287	,319*	,182	,345*	,709**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,001	,003	,000	,000	,196	,069	,073	,045	,261	,029	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.17	Pearson Correlation	,710**	1	,385*	,602**	,620**	,716**	,642**	,515**	,625**	,256	,315*	,213	,234	,325*	,424**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000		,014	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,111	,047	,186	,146	,041	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.18	Pearson Correlation	,566**	,385*	1	,449**	,657**	,356*	,257	,393*	,401*	,455**	,432**	,486**	,445**	,286	,389*	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014		,004	,000	,024	,109	,012	,010	,003	,005	,001	,004	,074	,013	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.19	Pearson Correlation	,516**	,602**	,449**	1	,530**	,470**	,516**	,442**	,644**	,384*	,449**	,450**	,280	,197	,272	,721**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,004		,000	,002	,001	,004	,000	,015	,004	,004	,080	,222	,090	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.20	Pearson Correlation	,726**	,620**	,657**	,530**	1	,427**	,538**	,684**	,513**	,328*	,392*	,334*	,359*	,253	,267	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,006	,000	,000	,001	,039	,012	,035	,023	,116	,096	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.21	Pearson Correlation	,517**	,716**	,356*	,470**	,427**	1	,745**	,491**	,661**	,187	,193	,173	,372*	,488**	,537**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,024	,002	,006		,000	,001	,000	,249	,234	,286	,018	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.22	Pearson Correlation	,462**	,642**	,257	,516**	,538**	,745**	1	,663**	,627**	,171	,328*	,227	,453**	,487**	,447**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,109	,001	,000	,000		,000	,000	,291	,039	,159	,003	,001	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.23	Pearson Correlation	,556**	,515**	,393*	,442**	,684**	,491**	,663**	1	,650**	,311	,366*	,270	,495**	,461**	,423**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,012	,004	,000	,001	,000		,000	,051	,020	,092	,001	,003	,007	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

KP.24	Pearson Correlation	,587**	,625**	,401*	,644**	,513**	,661**	,627**	,650**	1	,373*	,525**	,474**	,485**	,421**	,521**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,000	,001	,000	,000	,000		,018	,000	,002	,002	,007	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.25	Pearson Correlation	,209	,256	,455**	,384*	,328*	,187	,171	,311	,373*	1	,704**	,789**	,483**	,317*	,190	,602**
	Sig. (2-tailed)	,196	,111	,003	,015	,039	,249	,291	,051	,018		,000	,000	,002	,047	,241	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.26	Pearson Correlation	,291	,315*	,432**	,449**	,392*	,193	,328*	,366*	,525**	,704**	1	,798**	,409**	,256	,267	,657**
	Sig. (2-tailed)	,069	,047	,005	,004	,012	,234	,039	,020	,000	,000		,000	,009	,111	,096	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.27	Pearson Correlation	,287	,213	,486**	,450**	,334*	,173	,227	,270	,474**	,789**	,798**	1	,425**	,282	,201	,625**
	Sig. (2-tailed)	,073	,186	,001	,004	,035	,286	,159	,092	,002	,000	,000		,006	,078	,213	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.28	Pearson Correlation	,319*	,234	,445**	,280	,359*	,372*	,453**	,495**	,485**	,483**	,409**	,425**	1	,560**	,469**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,045	,146	,004	,080	,023	,018	,003	,001	,002	,002	,009	,006		,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.29	Pearson Correlation	,182	,325*	,286	,197	,253	,488**	,487**	,461**	,421**	,317*	,256	,282	,560**	1	,582**	,569**
	Sig. (2-tailed)	,261	,041	,074	,222	,116	,001	,001	,003	,007	,047	,111	,078	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP.30	Pearson Correlation	,345*	,424**	,389*	,272	,267	,537**	,447**	,423**	,521**	,190	,267	,201	,469**	,582**	1	,590**
	Sig. (2-tailed)	,029	,006	,013	,090	,096	,000	,004	,007	,001	,241	,096	,213	,002	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Total	Pearson Correlation	,709**	,753**	,659**	,721**	,742**	,714**	,739**	,748**	,830**	,602**	,657**	,625**	,637**	,569**	,590**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Uji reliabilitas instrument

Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	15

Uji reliabilitas Instrumen

Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	15

Pengolahan Analisis Deskriptif

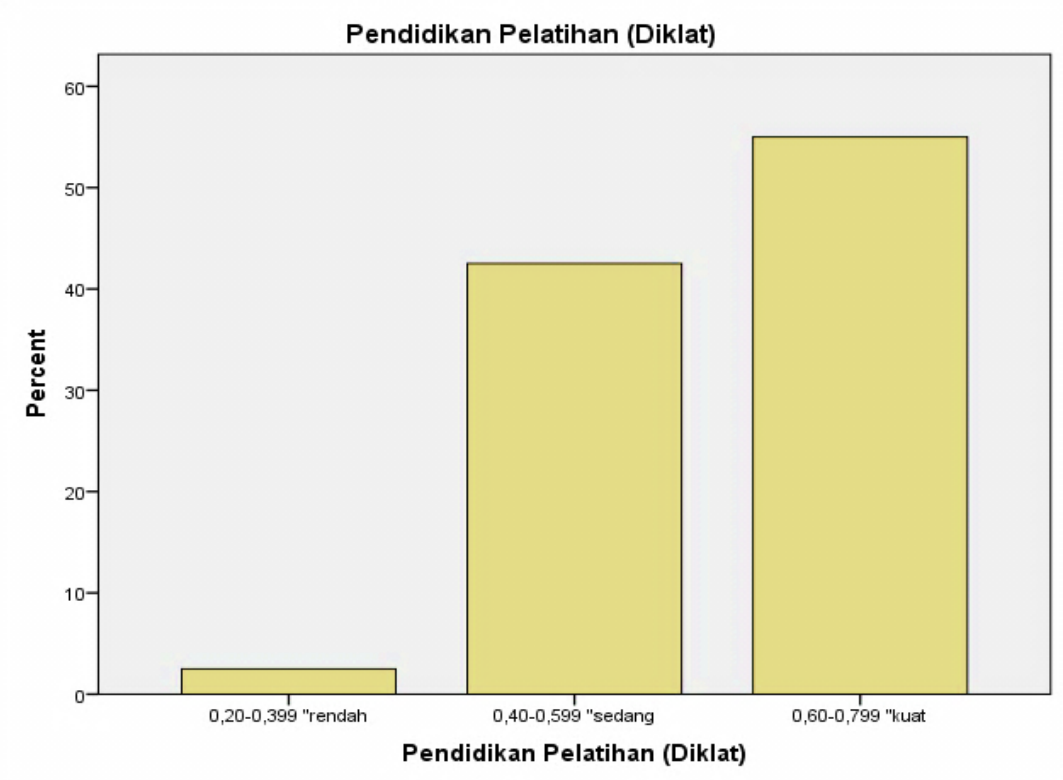
1. Data Deskriptif Pendidikan Pelatihan (Diklat)

NO	INISIAL	SKOR X
1.	IG	60
2.	ZUF	75
3.	MS	55
4.	LO	34
5.	DEP	56
6.	RDR	46
7.	N	66
8.	M	60
9.	MAW	56
10.	R	71
11.	D	57
12.	L	64
13.	SH	64
14.	HM	49
15.	E	49
16.	RF	47
17.	AT	49
18.	SW	51
19.	MF	69
20.	RP	57
21.	SA	62
22.	SS	67
23.	A	61
24.	FH	51
25.	ES	52
26.	FS	44
27.	R	52
28.	YH	58
29.	EMM	69
30.	GM	58
31.	SM	60
32.	IN	65
33.	DAS	57
34.	YA	65
35.	AU	60
36.	WM	68
37.	RM	67
38.	SK	67

39.	SUM	67
40.	WM	60
Jumlah/N=40		**2345**

$$r = \frac{\text{Max} - \text{Min}}{\text{Skor}} = \frac{71 - 34}{5} = \frac{37}{5} = 7{,}4$$

No	Klasifikasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	0-19	0	0%
2	Rendah	20-39	1	2,5%
3	Sedang	40-59	17	42,5%
4	Kuat	60-79	22	55.0%
5	Sangat Kuat	80-100	0	0%
Jumlah			N=40	100 %

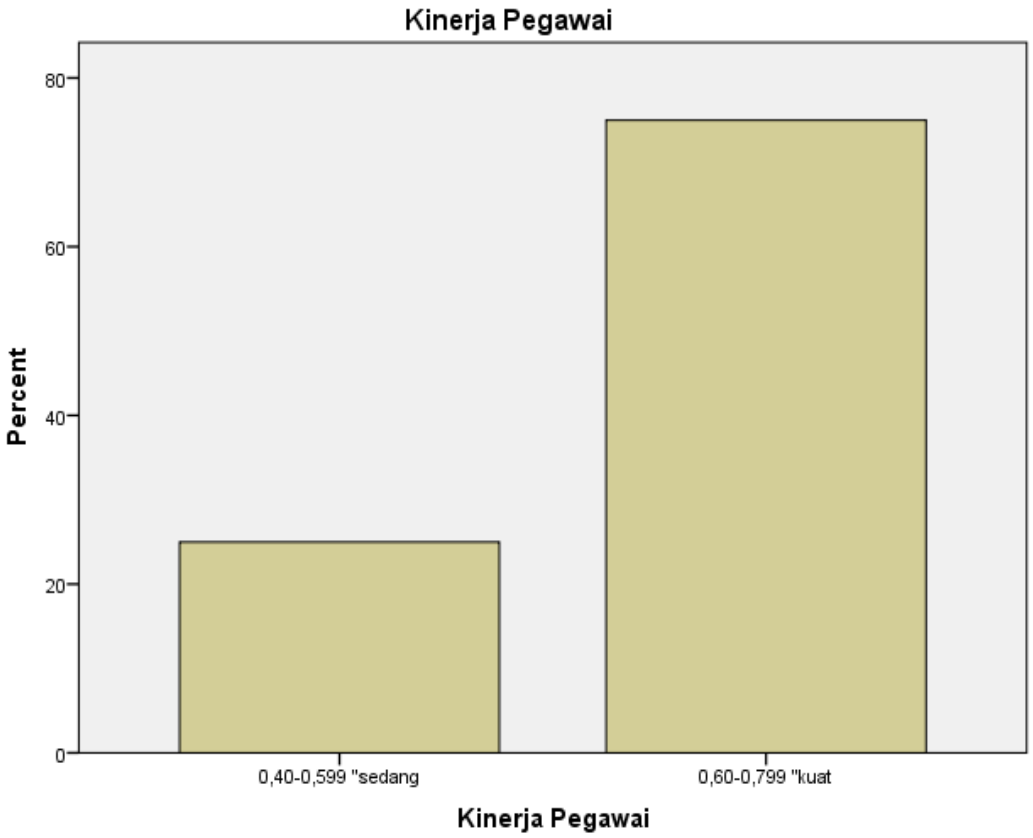


2. Data Deskriptif Kinerja Pegawai

NO	INISIAL	SKOR Y
1.	IG	60
2.	ZUF	75
3.	MS	61
4.	LO	63
5.	DEP	61
6.	RDR	62
7.	N	63
8.	M	68
9.	MAW	58
10.	R	70
11.	D	64
12.	L	60
13.	SH	67
14.	HM	63
15.	E	49
16.	RF	60
17.	AT	55
18.	SW	66
19.	MF	62
20.	RP	60
21.	SA	68
22.	SS	70
23.	A	59
24.	FH	57
25.	ES	52
26.	FS	52
27.	R	51
28.	YH	59
29.	EMM	68
30.	GM	63
31.	SM	62
32.	IN	69
33.	DAS	73
34.	YA	63
35.	AU	62
36.	WM	75
37.	RM	75
38.	SK	75
39.	SUM	64
40.	WM	55
Jumlah/N=40		**2519**

$$r = \frac{Max - Min}{Skor} = \frac{75 - 51}{5} = \frac{24}{5} = 4{,}8$$

No	Klasifikasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	0-19	0	0%
2	Rendah	20-39	0	0%
3	Sedang	40-59	10	25%
4	Kuat	60-79	30	75%
5	Sangat Kuat	80-100	0	0%
Jumlah			N=40	100 %



Lampiran 4 : Analisis Data Secara Manual

Tabel Pertolongan Korelasi Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai

Olahan Data Responden

NO	X	Y	XY	X^2	Y^2
1	60	60	3600	3600	3600
2	75	75	5625	5625	5625
3	55	61	3355	3025	3721
4	34	63	2142	1156	3969
5	56	61	3416	3136	3721
6	46	62	2852	2116	3844
7	66	63	4158	4356	3969
8	60	68	4080	3600	4624
9	56	58	3248	3136	3364
10	71	70	4970	5041	4900
11	57	64	3648	3249	4096
12	64	60	3840	4096	6400
13	64	67	4288	4096	4489
14	49	63	3087	2401	3969
15	49	49	2401	2401	2401
16	47	60	2820	2209	3600
17	49	55	2695	3087	3025
18	51	66	3366	2601	4356
19	69	62	4278	4761	3844
20	57	60	3420	3249	3600
21	62	68	4216	3844	4624

22	67	70	4690	4489	4900
23	61	59	3599	3721	3481
24	51	57	2907	2601	3249
25	52	52	2704	2704	2704
26	44	52	2288	1936	2704
27	52	51	2652	2704	2601
28	58	59	3422	3364	3481
29	69	68	4692	4761	4624
30	58	63	3654	3364	3969
31	60	62	3720	3600	1612
32	65	69	4485	4225	5329
33	57	73	4161	3249	5329
34	65	63	4095	4225	3969
35	60	62	3720	3600	3844
36	68	75	5100	4624	5625
37	67	75	5025	4489	5625
38	67	75	5025	4489	5625
39	67	64	4288	4489	4096
40	60	55	3300	3600	3025
$\sum N = 40$	**$\sum X = 2345$**	**$\sum Y = 2519$**	**$\sum XY = 149032$**	**$\sum X^2 = 131144$**	**$\sum Y^2 = 253643$**

Lampiran 5 : Hasil Pengolahan Data Program *SPSS 22 For Windows*

Pendidikan Pelatihan (Diklat) Kota Padang Panjang

		Pendidikan Pelatihan	Valid N (listwise)
N	Statistic	40	40
Minimum	Statistic	34	
Maximum	Statistic	75	
Mean	Statistic	58,63	
Std. Deviation	Statistic	8,560	
Skewness	Statistic Std. Error	-,555 ,374	
Kurtosis	Statistic Std. Error	,364 ,733	

Kinerja Pegawai Kota Padang Panjang

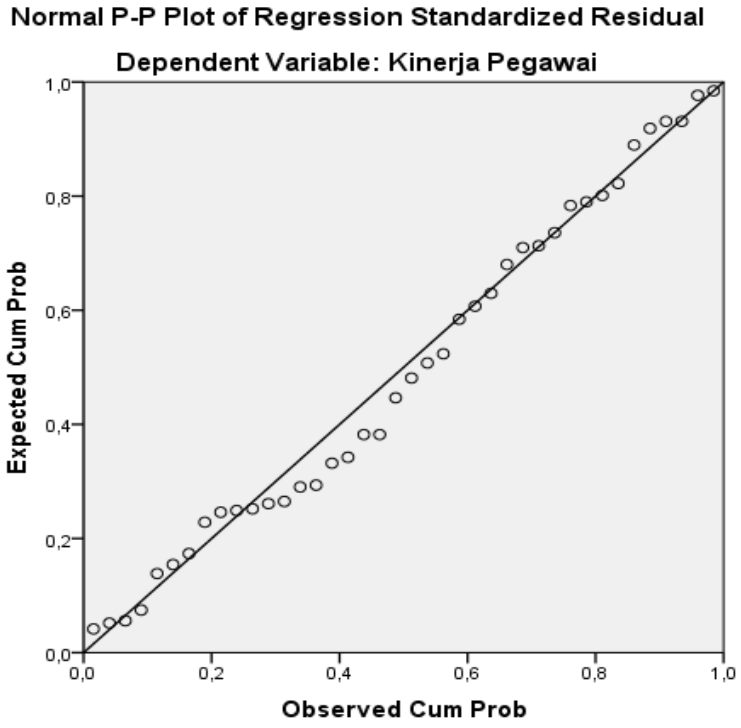
		Kinerja Pegawai	Valid N (listwise)
N	Statistic	40	40
Minimum	Statistic	49	
Maximum	Statistic	75	
Mean	Statistic	62,97	
Std. Deviation	Statistic	6,723	
Skewness	Statistic Std. Error	-,059 ,374	
Kurtosis	Statistic Std. Error	,-307 ,733	

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,35849567
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,051
Test Statistic		,094

Asymp. Sig. (2-tailed)	,200[c,d]
e. Test distribution is Normal.	
f. Calculated from data.	
g. Lilliefors Significance Correction.	
h. This is a lower bound of the true significance.	



Hasil Korelasi Variabel Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			
		Pendidikan Pelatihan	Kinerja Pegawai
Pendidikan_Pelatihan	Pearson Correlation	1	,604**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	,604**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,162	6,015		5,845	,000
	Pendidikan Pelatihan	,474	,102	,604	4,672	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Hasil Uji Determinasai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604[a]	,365	,348	5,42854
a. Predictors: (Constant), Pendidikan Pelatihan (Diklat)				

Lampiran 6 : Dokumentasi

Kantor BPKD Kota Padang Panjang



Kegiatan Apel Pagi



Pembagian Kuesioner Penelitian



Pengisian Kuesioner Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
IAIN BATUSANGKAR
Jl. Sudirman No.137 Kubu rajo Lima Kaum Batusangkar 27213, Telp.(0752) 71150, Ext 135, Fax.(0752) 71879
Website : www.iainbatusangkar.ac.id *e-mail : lppm@iainbatusangkar.ac.id*

14 Juni 2019

Nomor : B- 477 /In.27/L.I/TL.00/ 06 /2019
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 Rangkap
Perihal : ***Mohon Penerbitan Surat Izin Penelitian***

Yth. Walikota Padang Panjang
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Padang Panjang
Padang Panjang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat,

Bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama/NIM	: NORA SUSANA / 15301220072
Tempat/Tanggal Lahir	: Padang Panjang, 22 Juni 1995
Nomor Induk Keluarga	: KTP. 1304026206950003
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Manajemen Syariah
Alamat	: Jorong Subarang Nagari Batipuh Ateh Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar

akan melakukan pengumpulan data untuk proses penulisan laporan hasil penelitiannya sebagai berikut:

Judul Penelitian	: ***Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang***
Lokasi	: Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang
Waktu	: 15 Juni 2019 s.d 15 Agustus 2019
Dosen Pembimbing 1	: Drs. H. Hafulyon, M.M.
2	: Khairulis Shobirin, S.E., M.M.

untuk itu, diharapkan kiranya Bapak/Ibu berkenan menerbitkan surat izin penelitian dalam rangka pelaksanaan penelitian mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan, atas bantuannya diucapkan terimakasih.

Ketua,

Yusrizal Efendi, S.Ag., M.Ag.

Tembusan:
1. Rektor IAIN Batusangkar (Sebagai Laporan)
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar (Sebagai Laporan)

PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Sutan Syahrir No.150 Kelurahan Silaing Bawah Kota Padang Panjang Kode Pos 27118
Email : pmptsp@padangpanjang.go.id tlp (0752) 485395

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 070/148/DPM&PTSP-PP/VI-2019

Setelah mempelajari Surat Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Institut Agama Islam Negeri Batusangkar Nomor: B-477/In27/L.I/TL.00/06/2019 tanggal 14 Juni 2019 perihal Surat Izin Penelitian, dengan ini kami menyatakan tidak keberatan atas maksud melaksanakan Penelitian/Permintaan Data di Kota Padang Panjang yang dilakukan oleh:

Nama	: Nora Susana
Tempat/Tanggal Lahir	: Padang Panjang / 22 Juni 1995
Alamat	: Jorong Subarang, Nagari Batipuh Ateh, Kec Batipuh, KabTanah Datar
No. Kartu Identitas	: 1304026206950003
No. Telepon/HP	: 081266519647
Pekerjaan	: Mahasiswi
Judul Penelitian	: Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang
Lokasi Penelitian	: BPKD Kota Padang Panjang
Lama Penelitian	: 15 Juni s/d 15 Agustus 2019

Dalam rangka mengadakan penelitian, peneliti diwajibkan/diharuskan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Peneliti harus melaporkan diri kepada pihak yang berwenang di tempat penelitian.
2. Penelitian dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di tempat penelitian.
3. Peneliti diwajibkan menyampaikan laporan hasil penelitian kepada Walikota Padang Panjang melalui Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Kesatuan Bangsa Politik Kota Padang Panjang.
4. Peneliti dilarang melakukan penelitian diluar hal-hal yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang di tempat penelitian.
5. Apabila penelitian yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan tersebut diatas, maka izin penelitian dicabut kembali.

Demikianlah Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang Panjang, 26 Juni 2019

An. WALIKOTA PADANG PANJANG
Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kota Padang Panjang,

EWASOSKA, SH
Pembina Tk I, NIP.19750103 200003 1 003

Tembusan disampaikan kepada Yth:
1. Kepala BPBD Kesbangpol Kota Padang Panjang;

PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH
JL. SUTAN SYAHRIR NO. 178 TELP. (0752) 485152 FAX. (0752) 485152
PADANG PANJANG 27118

SURAT KETERANGAN
Nomor : 900/360/BPKD-PP/VIII/2019

Kami yang bertanda tangan di bawah ini Kepala BPKD Kota Padang Panjang dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: NORA SUSANA
NKI	: 1304026206950003
Jurusan	: Manajemen Syariah
Judul Skripsi	: Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Padang Panjang.

Telah melakukan penelitian pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kota Padang Panjang dari tanggal 15 Juni s/d 05 Agustus 2019.

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang Panjang, 06 Agustus 2019

KEPALA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH
KOTA PADANG PANJANG

INDRA GUSNADY, SE, M.Si
NIP.19700804 199803 1 006