

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN  
PARIWISATA PROVINSI JAMBI**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Batanghari Jambi

**OLEH :**

Nama : Putri Gustiningrum

Nim : 2100861201140

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2025**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Skripsi :

Nama : Putri Gustiningrum  
Nim : 2100861201140  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Sakinah AS, SE, MM  
Ubaidillah, SE, MM  
Judul : **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Telah memenuhi persyaratan dan layak di uji pada ujian skripsi sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Januari 2025

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

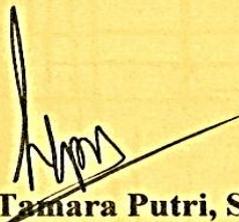


(Sakinah AS, SE, MM)



(Ubaidillah, SE, MM)

Mengetahui :  
Ketua Program Studi Manajemen



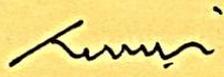
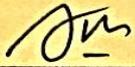
(Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM)

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan tim penguji ujian komperensif dan ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Selasa  
Tanggal : 18 Februari 2025  
Jam : 13.00 – 15.00 Wib  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

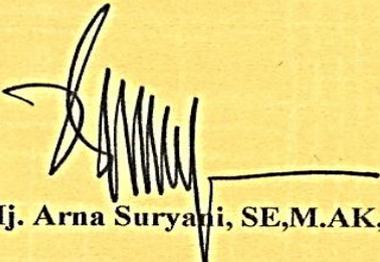
### PANITIA PENGUJI

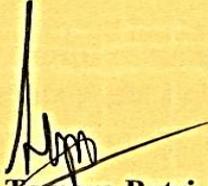
| NAMA                     | JABATAN       | TANDA TANGAN  |
|--------------------------|---------------|---|
| Hj. Reni Devita, SE, MM  | Ketua         |    |
| Ubaidillah, SE, MM       | Sekretaris    |  |
| M. Syukri, SE, Sy, M. Ei | Penguji Utama |  |
| Sakinah AS, SE, MM       | Anggota       |  |

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari

Ketua Program  
Studi Manajemen

  
Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK, AK, CA, CMA

  
Dr. Hana Zamara Putri, S.E., M.M

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Gustiningrum  
Nim : 2100861201140  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Sakinah AS, SE, MM  
Ubaidillah, SE, MM  
Judul : **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Januari 2025  
Yang membuat Pernyataan



Putri Gustiningrum

## ABSTRAK

**Putri Gustiningrum / 2100861201140 / Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi / Pembimbing 1 Sakinah AS, SE MM / Pembimbing 2 Ubaidillah, SE MM.**

Pendidikan adalah faktor untuk membangun kinerja karyawan, disamping itu tentunya ada faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap kondisi tenaga kerja yaitu pelatihan untuk peningkatan kompetensi, pelatihan merupakan kondisi yang mengajarkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini jenis penelitian kuantitatif (*quantitative methods*) yaitu menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa variabel independen dan dependen. Kemudian pendekatan yang di gunakan adalah penelitian yang digunakan berdifat menggambarkan bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Nomor 24 dan 25 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja unit Pelaksana Teknis Daerah Museum Siginjei dan Taman Budaya Jambi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi mempunyai tugas pokok Membantu Gubernur.

Untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kebudayaan dan pariwisata Provinsi Jambi. Analisis data menggunakan SPSS Ver 22 dan menggunakan Regresi Linier Berganda  $Y=6,645+0,184X_1+0,518X_2$ . Berdasarkan uji simultan (Uji F) diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, Hal ini ditunjukkan dimana F tabel, yaitu nilai F hitung 75,889 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,09 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan  $< 0,05$

Hasil koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,618 dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian

**Kata kunci : Pendidikan, pelatihan dan kinerja.**

## ABSTRACT

**Putri Gustiningrum / 2100861201140 / The Influence of Education and Training on Employee Performance at the Jambi Province Culture and Tourism Office / Supervisor 1 Sakinah AS, SE MM / Supervisor 2 Ubaidillah, SE MM.**

Education is a factor in building employee performance, besides that of course there are other factors that also affect the condition of the workforce, namely training to improve competence, training is a condition that teaches a person to strive to achieve goals or achieve the desired results.

The research method used in this research is quantitative methods, which uses data in the form of numbers to analyze the independent and dependent variables. Then the approach used is research that is used to describe how the effect of education and training on performance at the Jambi Provincial Culture and Tourism Office.

The Jambi Provincial Culture and Tourism Office was formed based on Jambi Provincial Regional Regulation Number 8 of 2016 concerning the Establishment and Structure of the Jambi Provincial Regional Apparatus and Governor Regulation Number 24 and 25 of 2018 concerning the Establishment, Organizational Structure, Duties and Functions and Work Procedures of the Regional Technical Implementation Unit of the Siginjei Museum and Jambi Cultural Park at the Jambi Provincial Culture and Tourism Office has the main task of assisting the Governor.

To analyze the effect of education and training on employee performance at the Jambi Province Culture and Tourism Office. Data analysis using SPSS Ver 22 and using Multiple Linear Regression  $Y = 6.645 + 0.184X_1 + 0.518X_2$ . Based on the simultaneous test (F test), it is known that it has a positive and significant effect on the performance variable at the Jambi Provincial Culture and Tourism Office, this is indicated where the F table, namely the calculated F value of 75.889 while the F table value is 3.09 with a significant level of 0.000 because the significant level  $< 0.05$ .

The result of the coefficient of determination  $R^2$  of 0.618 thus these results state that the education and training variable is able to explain the performance variable (Y) by 61.8% while the remaining 38.2% is influenced by other variables not examined in the study.

**Keywords : Education, employee training and performance.**

## KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia Nya karena atas izin Nya lah saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi”**.

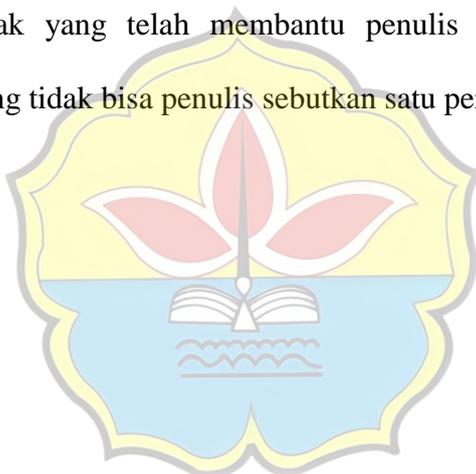
Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyusun skripsi saya banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua (Alm), suami dan anak-anak yang telah memberikan doa, kasih sayang, materi, semangat serta dukungan.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat :

1. Ibu Afdalisma, SH,M.Pd selaku PJS Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.AK., AK., CA., sebagai Dekan Fakultas Eknomi Universitas Batanghari Jambi, sekaligus Pembimbing Akademik.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri,S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batang Hari Jambi.
4. Ibu Sakinah AS, SE MM dan Bapak Ubaidillah, SE.MM selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan

meluangkan waktu serta pengetahuan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu penguji yang memberikan petunjuk dan pengarahan untuk memperbaiki skripsi.
6. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Kepada Pemimpin dan Staf Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, khususnya Kepala Taman Budaya Jambi yang telah ikut berkontribusi dalam mempermudah melakukan penelitian.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril dan spiritual yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.



Jambi, Januari 2025

Putri Gustiningrum

## DAFTAR ISI

|  |            |
|--|------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                     | <b>i</b>   |
| <b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>                          | <b>ii</b>  |
| <b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>                          | <b>iii</b> |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>                 | <b>iv</b>  |
| <b>ABSTRAK.....</b>  | <b>v</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>  | <b>vi</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                    | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR ISI... ..</b>  | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                       | <b>xii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                     | <b>xiv</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                   | <b>xv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                                 | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....                            | 1          |
| 1.2 Identifikasi Masalah.....                                  | 6          |
| 1.3 Perumusan Masalah.....                                     | 7          |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....                                    | 7          |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....                                   | 8          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN.....</b>      | <b>9</b>   |
| 2.1 Landasan Teori.....  | 9          |
| 2.1.1 Konsep Manajemen.....                                    | 9          |
| 2.1.2 Fungsi – fungsi manajemen .....                          | 11         |
| 2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia .....                      | 12         |
| 2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....               | 14         |
| 2.1.5 Konsep Tingkat Pendidikan .....                          | 17         |
| 2.1.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan ..... | 21         |
| 2.1.7 Tujuan Tingkat Pendidikan .....                          | 22         |
| 2.1.8 Fungsi-fungsi Tingkat Pendidikan .....                   | 23         |

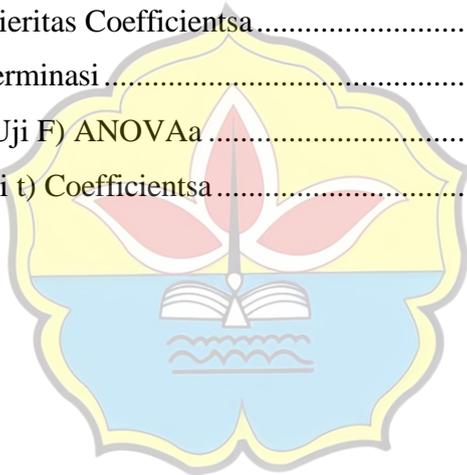
|  |           |
|--|-----------|
| 2.1.9 Jenis Tingkat Pendidikan .....                                     | 24        |
| 2.1.10 Dimensi Tingkat Pendidikan.....                                   | 24        |
| 2.1.11 Indikator Tingkat Pendidikan .....                                | 27        |
| 2.1.12 Konsep Pelatihan.....   | 30        |
| 2.1.13 Manfaat Pelatihan.....  | 33        |
| 2.1.14 Jenis-jenis Pelatihan .....                                       | 34        |
| 2.1.15 Dimensi Pelatihan .....   | 34        |
| 2.1.16 Indikator-indikator Pelatihan .....                               | 39        |
| 2.1.17 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan.....                    | 40        |
| 2.1.18 Konsep Kinerja .....  | 41        |
| 2.1.19 Tujuan Kinerja .....  | 43        |
| 2.1.20 Dimensi Kinerja .....   | 43        |
| 2.1.21 Indikator Kinerja.....  | 47        |
| 2.1.22 Hubungan Antar Variabel .....                                     | 49        |
| 2.1.23 Kerangka Pemikiran.....   | 51        |
| 2.1.24 Hipotesis Penelitian.....   | 52        |
| <b>2.2 Metode Penelitian .....</b>                                       | <b>53</b> |
| 2.2.1 Metode penelitian yang digunakan .....                             | 53        |
| 2.2.2 Jenis dan Sumber Data.....   | 53        |
| 2.2.3 Populasi dan Sampel .....  | 54        |
| 2.2.4 Metode Pengumpulan Data.....                                       | 55        |
| 2.2.5 Metode Analisis Data.....  | 56        |
| 2.2.6 Alat Analisis.....   | 59        |
| <b>BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI.....</b>                               | <b>68</b> |
| 3.1 Sejarah Singkat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi ..... | 68        |
| 3.2 Visi dan Misi.....   | 69        |
| 3.2.1 Visi .....   | 69        |
| 3.2.2 Misi .....   | 69        |
| 3.3 Struktur Organisasi .....  | 72        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                      | <b>80</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....   | 80        |

|   |            |
|---|------------|
| 4.1.1 Karakteristik Responden .....   | 80         |
| 4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Pendidikan (X1) .....  | 82         |
| 4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X2) .....   | 85         |
| 4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y) .....  | 91         |
| 4.1.5 Uji Validitas dan Realibilitas .....  | 95         |
| 4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....  | 98         |
| 4.1.7 Uji Asumsi Klasik.....  | 98         |
| 4.1.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....  | 103        |
| 4.1.9 Uji Hipotesis .....   | 104        |
| 4.2 Analisis dan Pembahasan.....  | 107        |
| 4.2.1 Analisis Tingkat Pendidikan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata<br>Provinsi Jambi.....                   | 107        |
| 4.2.2 Analisis Tingkat Pelatihan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata<br>Provinsi Jambi.....                    | 107        |
| 4.2.3 Analisis Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata<br>Provinsi Jambi.....                     | 108        |
| 4.2.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pada Dinas<br>Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi ..... | 108        |
| 4.2.5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Dinas Kebudayaan dan<br>Pariwisata Provinsi Jambi .....          | 109        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>   | <b>110</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 110        |
| 5.2 Saran .....   | 111        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>112</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>   | <b>114</b> |

## DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Judul Tabel   | Halaman |
|-----------|---|---------|
| 1.1       | Jumlah Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dari tahun 2019-2023.....  | 3       |
| 1.2       | Jumlah Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi berdasarkan tingkat pendidikan dari tahun 2019-2023 .....                                    | 3       |
| 1.3       | Jumlah Pegawai yang mengikuti pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi tahun 2019 – 2023.....  | 4       |
| 1.4       | Perbandingan jumlah pegawai yang telah mengikuti diklat dengan total pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi selama tahun 2019 – 2023 ..... | 5       |
| 1.5       | Realisasi Target Program Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi selama tahun 2019-2023.....  | 5       |
| 2.1       | Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner .....  | 56      |
| 2.2       | Skala Pengukuran Instrumen.....   | 57      |
| 2.3       | Operasional Variabel .....  | 66      |
| 3.1       | Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Jambi 2021-2026 .....  | 70      |
| 4.1       | Responden Menurut Jenis Kelamin.....  | 80      |
| 4.2       | Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....   | 81      |
| 4.3       | Responden Menurut Umur .....  | 81      |
| 4.4       | Responden Berdasarkan Masa Kerja.....   | 81      |
| 4.5       | Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Pendidikan Formal .....   | 82      |
| 4.6       | Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Pendidikan Non Formal .....   | 83      |
| 4.7       | Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Item Tingkat Pendidikan.....  | 84      |
| 4.8       | Hasil Jawaban Indikator Tingkat Pendidikan.....   | 85      |
| 4.9       | Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Materi .....  | 85      |
| 4.10      | Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Metode .....  | 86      |
| 4.11      | Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Metode .....  | 87      |
| 4.12      | Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Metode .....  | 88      |

|  |     |
|--|-----|
| 4.13 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Metode .....                | 89  |
| 4.14 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 5 Indikator Pelatihan ..... | 89  |
| 4.15 Hasil Jawaban Indikator pelatihan.....                              | 90  |
| 4.16 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja .....        | 91  |
| 4.17 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja .....       | 92  |
| 4.18 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kerjasama .....             | 92  |
| 4.19 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu.....        | 93  |
| 4.20 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja.....      | 94  |
| 4.21 Hasil Jawaban Indikator Kinerja .....                               | 96  |
| 4.22 Uji Validitas .....   | 96  |
| 4.23 Uji Realibilitas .....  | 97  |
| 4.24 Analisis Regresi Linier Berganda Coefficientsa.....                 | 98  |
| 4.25 Uji Multikolinieritas Coefficientsa.....                            | 101 |
| 4. 26 Koefisien Determinasi .....  | 104 |
| 4. 27 Uji Simultan (Uji F) ANOVAa .....                                  | 105 |
| 4. 28 Uji Parsial (Uji t) Coefficientsa .....                            | 106 |



## DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul Gambar  | Halaman |
|------------|---|---------|
| 1.         | Bagian Struktur organisasi Dinas kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi | 72      |
| 2.         | Grafik Histogram.....   | 99      |
| 3.         | Grafik Normal P-Plot .....  | 100     |
| 4.         | Grafik Scatterplot .....  | 102     |



## DAFTAR LAMPIRAN

| No. Lampiran | Judul Lampiran              | Halaman |
|--------------|-----------------------------|---------|
| 1.           | Kuesioner Penelitian.....   | 112     |
| 2.           | Tabulasi Data Ordinal ..... | 114     |
| 3.           | Transformasi Data MSI.....  | 128     |
| 4.           | Output SPSS .....           | 137     |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada bagaimana peran sumber daya manusia yang diatur dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai merupakan asset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya harus memperhatikan beberapa elemen seperti rekrutmen, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karena sumber daya manusia yang sangat penting untuk pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Manusia selalu menjadi peran utama dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaksana dan menentukan tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa partisipasi aktif pegawai, meskipun organisasi memiliki banyak alat canggih. Dengan kata lain, peralatan canggih itu tidak bermanfaat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan merupakan salah satu komponen penting dalam proses pembangunan yang dinamis terutama berlaku untuk penyelenggaraan pemerintah. Pembinaan aparatur negara diperlukan untuk menjalankan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil (PNS), komponen utama sumber daya manusia aparatur negara, memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan keduanya. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor sumber daya manusia menjadi modal yang utama dan perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Manusia merupakan unsur terpenting

untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan.

Kecakapan dan motivasi yang tinggi tidak akan tumbuh dengan sendirinya, oleh karenanya organisasi harus mempunyai sistem pengembangan dan pembinaan terhadap karyawannya. Dengan perkembangan globalisasi saat ini, banyak organisasi diminta untuk memaksimalkan kinerja karyawan mereka. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mampu mempelajari hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mereka. Dalam hal ini, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal penting bagi organisasi karena pemanfaatan sumber daya lainnya bergantung pada keterampilan, kemampuan, dan kapabilitas karyawan yang dikelolanya dan harus disesuaikan dengan beban kerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengorganisasian dan pengendalian sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Peran manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja yang produktif. Untuk meningkatkan daya saing, organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan meningkatkan keahlian dan keterampilan. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi merupakan salah satu instansi pemerintah dimana tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya penting dalam aktivitas yang selalu dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Adapun jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi

Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**  
**dari tahun 2019-2023**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Pegawai (orang)</b> | <b>Presentase (%)</b> |
|--------------|-------------------------------|-----------------------|
| 2019         | 123                           | (0)                   |
| 2020         | 119                           | (3,25)                |
| 2021         | 115                           | (3,36)                |
| 2022         | 105                           | (8,69)                |
| 2023         | 97                            | (7,61)                |

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi cenderung menurun, tahun 2019 sebanyak 123 orang, tahun 2020 sebanyak 119 orang atau menurun sebesar (3,25)% tahun 2021 sebanyak 115 orang, tahun 2022 sebanyak 105 orang dan tahun 2023 kembali turun sebanyak (7,61)% atau sebanyak 97 orang, penurunan jumlah pegawai dikarenakan telah habis masa purna tugas (pensiun) ataupun meninggal dunia.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi tergambar dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1. 2**  
**Jumlah Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**  
**berdasarkan tingkat pendidikan dari tahun 2019-2023**

| <b>Tahun</b> | <b>Tingkat Pendidikan</b> |          |           |          |           |          |           |          |           |          |
|--------------|---------------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
|              | <b>SMA</b>                | <b>%</b> | <b>D3</b> | <b>%</b> | <b>S1</b> | <b>%</b> | <b>S2</b> | <b>%</b> | <b>S3</b> | <b>%</b> |
| <b>2019</b>  | 33                        | 0,27     | 12        | 0,10     | 68        | 0,55     | 9         | 0,07     | 1         | 0,01     |
| <b>2020</b>  | 31                        | 0,26     | 11        | 0,10     | 67        | 0,56     | 9         | 0,07     | 1         | 0,01     |
| <b>2021</b>  | 28                        | 0,24     | 11        | 0,10     | 66        | 0,57     | 9         | 0,08     | 1         | 0,01     |
| <b>2022</b>  | 23                        | 0,21     | 10        | 0,10     | 40        | 0,38     | 31        | 0,10     | 1         | 0,01     |
| <b>2023</b>  | 18                        | 0,18     | 10        | 0,10     | 53        | 0,54     | 15        | 0,15     | 1         | 0,01     |

Sumber :Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi tahun 2024 (data diolah)

Berdasarkan data pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi

Jambi dilihat dari tingkat pendidikan diatas bahwa tingkat pendidikan masing-masing jenjang yang mengalami perubahan dari tahun ketahun. Untuk pendidikan SMA mengalami penurunan dari tahun 2019 ke tahun tahun selanjutnya. Untuk pendidikan D3 juga terjadi penurunan sejak tahun 2019, pada tahun selanjutnya tidak mengalami penambahan. Untuk tingkat pendidikan S1 mengalami penurunan pada tahun 2019 sampai dengan 2022 dan kembali mengalami peningkatan pada tahun 2023. Untuk pendidikan S2 terjadi peningkatan pada tahun 2022 dan penurunan kembali pada tahun 2023.

Untuk mengetahui jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berdasarkan 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. 3**  
**Jumlah Pegawai yang mengikuti pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi tahun 2019 – 2023**

| Tahun | Jenis Pelatihan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi |            |                     |                                    |                     |                        |
|-------|---|------------|---------------------|------------------------------------|---------------------|------------------------|
|       | PELATIHAN PENINGKATAN KOMPETENSI                                    |            | PELATIHAN ARSIPARIS | PELATIHAN KEUANGAN DAN PERENCANAAN | PELATIHAN BENDAHARA | PELATIHAN KEPEMIMPINAN |
|       | PARIWISATA  | KEBUDAYAAN |                     |                                    |                     |                        |
| 2019  | 6   | 2          | -                   | 4                                  | -                   | 3                      |
| 2020  | -   | -          | -                   | -                                  | -                   | -                      |
| 2021  | 4   | 4          | -                   | 4                                  | 2                   | 3                      |
| 2022  | 6   | 6          | 2                   | 4                                  | 2                   | 3                      |
| 2023  | 6   | 6          | 2                   | 4                                  | 2                   | 4                      |

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi tahun 2024 (data diolah)

Berdasarkan keterangan diatas diketahui jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan berdasarkan jenisnya pada tahun 2019 sebanyak 15 orang, kemudian di tahun 2020 tidak ada pelatihan dikarenakan pandemi covid19 dan pada tahun

2021 sebanyak 17 orang, di tahun 2022 meningkat menjadi 23 orang dan pada tahun 2023 sebanyak 24 orang.

Untuk mengetahui perbandingan jumlah pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan total pegawai 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 4**  
**Perbandingan jumlah pegawai yang telah mengikuti diklat dengan total pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi selama tahun 2019 – 2023**

| Tahun | Jumlah Pegawai | Pelatihan |       | Rasio yang sudah mengikuti pelatihan |
|-------|----------------|-----------|-------|--------------------------------------|
|       |                | Belum     | Sudah | (%)                                  |
| 2019  | 123            | 108       | 15    | 12,1                                 |
| 2020  | 119            | 0         | 0     | 0                                    |
| 2021  | 115            | 98        | 17    | 14,7                                 |
| 2022  | 105            | 82        | 23    | 21,9                                 |
| 2023  | 97             | 73        | 24    | 24,7                                 |

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi tahun 2024 (data diolah)

Berdasarkan data diatas bahwa jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi. Dilihat dari perbandingan yang mengikuti pelatihan dari total jumlah pegawai, sedikit sekali yang mengikuti pelatihan.

Adapun target dan realisasi program kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi jambi dalam 5 (lima) tahun terakhir adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 5**  
**Realisasi Target Program Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi selama tahun 2019-2023**

| No | Program Kerja                | Sasaran & Target Program kerja (%) | Realisasi (%) |      |      |      |      |
|----|------------------------------|------------------------------------|---------------|------|------|------|------|
|    |                              |                                    | 2019          | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 1  | Peningkatan kunjungan wisata | 100                                | 45            | 44   | 70   | 90   | 89   |
| 2  | Peningkatan kualitas SDM     | 100                                | 55            | 50   | 67   | 96   | 97   |

| bidang pariwisata |  |     |    |    |    |    |    |
|-------------------|--|-----|----|----|----|----|----|
| 3                 | Meningkatnya kualitas destinasi wisata                           | 100 | 64 | 55 | 86 | 91 | 93 |
| 4                 | Pengembangan pelestarian dan perlindungan budaya daerah          | 100 | 65 | 56 | 77 | 95 | 98 |
| 5                 | Peningkatan indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik | 100 | 80 | 87 | 89 | 90 | 95 |

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi tahun 2024 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi anggaran pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi. Jambi berfluktuatif tetapi cenderung baik atau kinerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi berhasil, dari tabel diatas terjadi kinerja realisasi tertinggi terjadi pada Tahun 2023 sebanyak 98% pada program kerja Peningkatan indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik dan terendah pada tahun 2020 sebanyak 40% pada program meningkatnya kualitas destinasi wisata. Hal ini dikarenakan covid yang melanda indonesia.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dalam bentuk tulisan yang diberi judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, diketahui bahwa :

1. Jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi cenderung berfluktuasi menurun.
2. Masih banyak pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dengan tamatan pendidikan SMA.

3. Jumlah yang mengikuti pelatihan sangatlah sedikit, tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada tiap tahunnya.
4. Masih ada kinerja pegawai yang belum optimal pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi masalah pokok adalah :

1. Bagaimana gambaran pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis gambaran pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi
2. Untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi
3. Untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi?

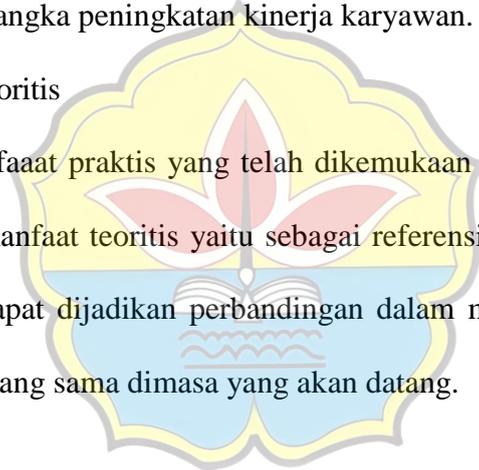
## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
  - a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan Sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita di lapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
  - b. Sebagai hazanah hasil penulisan ini kepada para pembaca dan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan persoalan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

### 2. Manfaat Teoritis

Selain manfaaat praktis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Konsep Manajemen**

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno, yaitu “manajemen” yang artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2014:2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, perorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Follet (dalam Handoko 2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah suatu seni, tiap-tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Stoner (dalam Sukarna 2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang

ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda, 2012:41).

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/perusahaan, baik sumber daya manusia (*human resource capital*), modal (*finalcial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Ismail,2012:12).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Lebih lanjut menurut Sondang P. Siagian (Harsuki,2012:62) mengatakan Manajemen secara umum adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Dari definisi di atas dapat penulis simpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Menurut Amirullah (2015;8) dibagi menjadi beberapa fungsi yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan

dalam rangka untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

### 2.1.2 Fungsi – fungsi manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen dasar yang akan selalu melekat dalam setiap proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan fungsi manajemen. Dari defenisi Terry itulah kita bisa melihat fungsi manajemen menurutnya. Berikut ini adalah 4 fungsi manajemen menurut Terry dalam bukunya Priciples of Management (Sukarna,2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen yaitu :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubung fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah penentuan, pengelompokan dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang

diharapkan.

### 3. Penggerakan/pelaksanaan (*actuating*)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasidengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

### 4. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar (ukuran).

Menurut Fayol (2010:79), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi dan mengendalikan. Dan biasanya juga dengan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*planning*), setelah itu pengorganisasian (*organizing*), selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*, lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*controlling*).

#### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bohlarander dan Snell, (dalam Hasibuan 2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan,

membuat pekerja, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Dessler (dalam Hasibuan 2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Wahyono (2010:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas

instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2016:3) mengatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Fahmi 2016,1) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Sinambela 2016, 8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### **2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian

dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan 2017;34) fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan untuk memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bahwan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, Kerjasama dan menjaga

situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan

kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

#### **2.1.5 Konsep Pendidikan**

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau pelatihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita-cita yang diharapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan.

Menurut Siagian (2009 : 127) pendidikan adalah kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang bersangkutan. Sedangkan

Hanggraeni (2012:97) pelatihan adalah Pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini.

Dari dua keterangan tersebut diatas dapat dikatakan bahwa dengan latar belakang pendidikan seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2009:72) pada umumnya orang yang akan mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan dan arti pentingnya produktifitas. Pendidikan disini dapat diartikan pendidikan formal dan pendidikan non-formal.

Menurut Wahdanfari (2014:33) latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antar bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang Pendidikan :

#### 1. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-undang tentang sistem pendidikan nasional No.20 Tahun 2003, jenjang pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Jenjang pendidikan terdiri dari :

##### a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar yaitu pendidikan awal sembilan tahun pertama sekolah meliputi enam tahun SD dan tiga tahun SMP.

##### b. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan lanjutan setelah pendidikan dasar, yaitu SLTA. Pada pendidikan ini sumber

daya manusia agar mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan lanjutan dari pendidikan menengah. Pendidikan ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia agar mempunyai kemampuan akademik atau non akademik yang dapat diterapkan dalam hal pekerjaan. Pendidikan tinggi dalam hal ini adalah perguruan tinggi yang berbentuk universitas, akademi, institusi, sekolah tinggi dan lain-lain.

Tingkat pendidikan tinggi akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga negara serta memudahkan bagi pengembangan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja.

d. Spesifikasi/ Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut dan diseleksi, terlebih dahulu perusahaan melakukan analisis tentang kesesuaian jurusan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan mengenai spesifikasi-spesifikasi untuk menempati posisi yang dibutuhkan agar sesuai. Asnawi

(2012:26) menyebutkan syarat-syarat pelatihan dan pengembangan antara lain:

- 1) Tujuan dan sasaran dari pelatihan dan pengembangan harus jelas dan terukur.
- 2) Para pelatih (*Trainer*) harus memiliki kualitas yang memadai.
- 3) Materi harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Metode dan pelatihan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai atau peserta yang ada.
- 5) Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan Menurut Siagian (2009:127) tingkat pendidikan adalah alat pengukur kemampuan yang paling dikenal, mencakup :
  - a) Tingkat Pendidikan tertinggi yang dicapai.
  - b) Nama-nama dan alamat sekolah yang pernah dimasuki.
  - c) Pelatihan yang pernah diikuti.
  - d) Keahlian dan keterampilan khusus yang pernah dimiliki.
  - e) Informasi lain yang ada kaitanya dengan pengetahuan dan keterampilan pelamar.

Proses pendidikan menurut Sedarmayanti (2009:33) adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. Menurut Hamalik (2005:14) Tujuan pendidikan dapat dirumuskan berdasarkan tujuan pendidikan nasional, yang juga terkait dengan upaya meningkatkan kualitas manusia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional dan bertanggung jawab.

### **2.1.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan**

Faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan menurut Rattu dalam Hasbullah (2018:3) adalah sebagai berikut :

#### 1) Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan pendidikan.

#### 2) Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan meningkatkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

#### 3) Sosial Budaya

Masih banyak orang tua kurang mampu menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

#### 4) Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

#### 5) Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

### 2.1.7 Tujuan Tingkat Pendidikan

Menurut Elfachmi (2016:16) menjelaskan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, dan indah untuk kehidupan, oleh karena itu tujuan pendidikan adalah sebagai berikut :

#### 1. Tujuan umum

Tujuan umum merupakan tujuan pendidikan secara nasional. Pancasila merupakan landasan umum dari tujuan pendidikan nasional di Indonesia.

#### 2. Tujuan institusional

Tujuan institusional merupakan tujuan yang terjadi menjadi tugas dari lembaga tertentu untuk mencapainya.

#### 3. Tujuan kurikuler

Tujuan kurikuler merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu bidang studi atau pelajaran.

#### 4. Tujuan instuksional

Tujuan instuksional merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam penguasaan materi tertentu.

### 2.1.8 Fungsi-fungsi Tingkat Pendidikan

Menurut Danim (2010:45) fungsi pendidikan yang sesungguhnya adalah membangun manusia beriman, cerdas, kompetitif, dan bermartabat. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi spesifik yaitu :

1. Menyiapkan sebagai manusia yang berbudi

Manusia yang berbudi adalah manusia yang baik, kehadirannya mampu menciptakan ketentraman, keamanan, kedamaian serta kebahagiaan lahir bathin.

2. Menyiapkan tenaga kerja

Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.

3. Menyiapkan warga negara yang baik

Pendidikan sebagai penyiapan warga negara yang baik dapat diartikan.

4. Sebagai suatu kegiatan yang terencana untuk membekali peserta didik agar menjadi warga negara yang baik.

Menurut pasal UU No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

### **2.1.9 Jenis Tingkat Pendidikan**

#### **1. Pendidikan sekolah**

Pendidikan sekolah merupakan pendidikan berjenjang, berstruktur, serta berkesinambungan. Pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan umum, kejuruan, keagamaan, kedinasan, pendidikan TNI (Tentara Nasional Indonesia) dan kepolisian.

#### **2. Pendidikan diluar sekolah**

Pendidikan luar sekolah yaitu pendidikan yang bebas, artinya pendidikan ini tidak ada ikatan dengan tingkatan ataupun struktur yang terdapat disekolah. Pendidikan diluar sekolah ini tidak mengenal umur dan bisa dilakukan oleh siapapun yang ingin menambah wawasan pengetahuannya. Pendidikan ini meliputi berbagai program untuk mengembangkan potensi peserta didik seperti keterampilan, perluasan wawasan, dan keluarga. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai pelatihan yang diadakan oleh kelompok maupun perorangan. Dengan adanya jenis pendidikan tersebut maka penduduk dapat memperoleh pendidikan dari manapun sehingga pengetahuan dan keterampilan yg diperoleh juga akan semakin bertambah. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia juga akan semakin meningkat sehingga dapat lebih produktif dan dapat bersaing dengan individu lain.

### **2.1.10 Dimensi Tingkat Pendidikan**

Menurut Hariandja (2010,169) dimensi pendidikan adalah sebagai berikut :

## 1. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan dari seseorang karyawan, karena dengan pendidikan yang memadai maka pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapinya.

## 2. Wawasan pengetahuan

Wawasan pengetahuan adalah bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pendidikan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Fahrur dalam Liza dan Suktiarti (2013) dimensi dari pendidikan yaitu :

1. Pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah.
2. Pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja.

Menurut Siahaan (2010:16) terdapat 3 (tiga) dimensi atau aspek dalam pendidikan yaitu :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui yang diperoleh dari persentuhan panca indra terhadap objek tertentu. Pada dasarnya pengetahuan adalah hasil dari proses melihat, mendengar, merasakan, dan berfikir yang menjadi dasar manusia dalam bertindak.

## 2. Pertimbangan

Pertimbangan adalah suatu seleksi dari sebuah pemikiran untuk dipilih yang mana terbaik sesuai kebutuhan dan yang terbaik. Dalam hal ini memiliki pertimbangan yang baik sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## 3. Kebijaksanaan

Kebijaksanaan adalah penilaian dari pemahaman individu dengan masalah yang dimiliki serta melibatkan solusi sebagai alternatif pemecahan masalahnya yang memaksimalkan berbagai macam keseimbangan antara dirinya sendiri (*interpersonal*), orang lain (*intrapersonal*), dan berbagai aspek kehidupannya (*ekstrapersonal*).

Menurut Tahbrani (2013:6) dimensi-dimensi pendidikan meliputi :

### 1. Pendidikan sepanjang hayat

Pendidikan sepanjang hayat dapat diartikan bahwa proses pembelajaran dimulai dari manusia baru lahir sampai manusia meninggal, yang berarti pendidikan tidak mengenal umur dalam pelaksanaannya.

### 2. Pendidikan karakter

Pendidikan karakter adalah pendidikan yang dilakukan dengan

pendekatan langsung kepada peserta didik untuk menanamkan nilai moral dan memberikan pelajaran kepada peserta didik tentang perilaku yang dilarang.

### 3. Pendidikan multikultural

Pendidikan multikultural adalah proses pengembangan seluruh potensi manusia yang menghargai pluralitas dan heterogenitas sebagai konsekuensi keragaman budaya, etnis, suku dan agama.

### 4. Pendidikan dan pembangunan

Pendidikan sangat erat kaitannya dengan pembangunan, pendidikan merupakan usaha untuk diri manusia dan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang menunjang pembangunan, sedangkan pembangunan merupakan usaha dari diri sendiri dan dapat menunjang pendidikan (pembinaan, penyelidikan dan saran).

#### **2.1.11 Indikator Tingkat Pendidikan**

Menurut Hariandja (2010:170) indikator pendidikan yang berkaitan dengan dimensi diatas adalah :

#### 1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya perilaku seseorang.

## 2. Keterampilan

Keterampilan adalah kapasitas yang diperlukan oleh seseorang untuk menjalankan tugas dalam rangka mengembangkan diri, diperoleh lewat proses latihan, training atau lewat pengalaman yang bervariasi.

## 3. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan selanjutnya dikatakan seluruh kemampuan seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

## 4. Sikap

Sikap merupakan tanggapan reaksi seseorang terhadap objek tertentu yang bersifat positif atau negative yang biasanya diwujudkan dalam bentuk rasa suka atau tidak suka, setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek tertentu.

## 5. Perilaku

Perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme atau makhluk hidup yang bersangkutan. Perilaku manusia pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, mengkonsumsi, membaca, menulis dan sebagainya.

Menurut Siahaan (2010:17) terdapat indikator dalam menilai berhasilnya proses pendidikan :

## 1. Keterampilan

keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahapan-tahapan belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan kasar atau tidak terkoordinasi melalui pendidikan dan pelatihan gerakan itu berangsur-angsur menjadi gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi dan integrasi sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.

## 2. Kecerdasan

Kecerdasan merupakan suatu cara berpikir dalam membentuk konstruksi bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya.

## 3. Pengendalian diri

Pengendalian diri merupakan kemampuan individu untuk menentukan perilakunya berdasarkan standar tertentu seperti moral, nilai dan aturan di masyarakat agar mengarah pada perilaku positif.

## 4. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

## 5. Kekuatan spiritual

Spiritual merupakan kebangkitan atau pencegahan dalam diri untuk mencapai tujuan dan makna hidup serta nagian paling pokok dari masalah kesehatan dalam kesejahteraan seseorang.

## 6. Akhlak mulia

Akhlak mulia merupakan sikap dan tingkah laku yang mulia atau terpuji terhadap Allah, sesama manusia dan lingkungannya.

### 2.1.12 Konsep Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, Hariandja (2002 : 169), syarat tersebut adalah :

1. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
2. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.

Pelatihan menurut Sutrisno (2009 : 103) adalah latihan kerja untuk melengkapi keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan, keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti. Pengertian pelatihan secara sederhana Mangkuprawira (2002 ; 135) menjelaskan bahwa : Pelatihan adalah sebuah proses

mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Dari uraian ini menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan.

Pelatihan juga merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan terarah. Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Secara garis besarnya pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

Menurut Manullang (2004 : 203) pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

Pelatihan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dibangku

kuliah. Jadi perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan untuk pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien., efektif, dan hasil kerjanya lebih baik sehingga daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji) karyawan dapat dinaikan.

Suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusia pada aktifitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan yang terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari memodifikasi perilaku karyawan. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan pelayanan agar lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan menyelaraskan hubungan pribadi lebih efektif.

Pelatihan bagi seseorang dalam melaksanakan sesuatu tugas tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan pengembangan melalui pelatihan akan terjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian, terlatih dan terdidik, menjamin mempergunakan pikirannya dengan kritis. Disamping hal tersebut latihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama.

Bila pegawai-pegawai dilatih untuk merealisasikan potensi dirinya maka hal itu akan memperbaiki moral dan kerja karyawan. Para pegawai akan

berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien dan efektif, bila mereka sebelum bekerja menerima latihan dahulu dibawah pengawasan seorang pengawas dan intruktur ahli. Pelatihan perlu dilaksanakan secara sistematis demi memperoleh dan mencapai hasil pekerjaannya yang lebih baik.

### **2.1.13 Manfaat Pelatihan**

Simamora dalam Priansa (2014:179) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan antara lain :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas pegawai.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun antara pegawai yang ada di dalam organisasi.
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan SDM yang ada.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi didalam organisasi.
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka didalam organisasi.

Dari uraian tersebut diatas mencerminkan manfaatnya sangat penting dari pelaksanaan pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan terdapat manfaat lain bagi perusahaan dalam melaksanakan aktifitasnya yaitu agar lebih menjamin tersedianya tenaga-

tenaga terampil dalam perusahaan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dihindari serta mendorong karyawan untuk memberikan potensi yang dimilikinya untuk waktu yang lama.

#### **2.1.14 Jenis-jenis Pelatihan**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2014:179) mengatakan ada beberapa jenis pelatihan diantaranya :

1. Pelatihan Rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai.

2. Pelatihan teknis

Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Pelatihan dimaksud untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasi.

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasi untuk masa depan.

#### **2.1.15 Dimensi Pelatihan**

Ada beberapa dimensi dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), dimensi pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut :

## 1. Instruktur

### a) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

### b) Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

## 2. Peserta

### a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut dan sebaliknya.

### b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

### 3. Materi

#### a) Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

#### b) Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

#### c) Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 4. Metode

#### a) Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

#### b) Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta

pelatihan.

## 5. Tujuan

### a) Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa dimensi dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, menurut Kasmir (2016:140) diantaranya :

#### 1. Instruktur

Untuk meningkatkan *skill* dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuai dengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula.

#### 2. Peserta

Peserta pelatihan harus dipilih sesuai kualifikasi tertentu dan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

#### 3. Materi pelatihan

Materi yang digunakan untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan dan materi pelatihan harus update agar para peserta dapat mengikuti materi terbaru dan memecahkan masalah yang terjadi pada kondisi sekarang ini.

#### 4. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan

apakah diluar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan didalam perusahaan, khususnya untuk karyawan baru akan menambah wawasan mengenai pekerjaan barunya dan akan menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan sehingga hasilnya kurang optimal dan dianggap bahwa pelatihan tersebut tidak ada manfaatnya.

#### 5. Lingkungan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal. Disamping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan di sekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal, demikian pula sebaliknya.

#### 6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya

suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan.

### **2.1.16 Indikator-indikator Pelatihan**

Menurut Desseler (2011:244) mengemukakan terdapat 5 indikator pelatihan diantaranya :

1) Instruktur

Mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan kompeten.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Metode Pelatihan

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

4) Materi atau Kurikulum

Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

5) Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait

dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan harus di sosialisasikan dahulu kepada peserta, agar peserta memahami pelatihan tersebut.

### **2.1.17 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan**

Berdasarkan penjelasan Rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Dari uraian tersebut diatas mencerminkan manfaatnya sangat penting dari pelaksanaan pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan terdapat manfaat lain bagi perusahaan dalam melaksanakan aktifitasnya yaitu agar lebih menjamin tersedianya tenaga-tenaga terampil dalam perusahaan, sehingga kesalahn-kesalahan dapat dihindari serta mendorong karyawan untuk memberikan potensi yang dimilikinya untuk waktu yang lama.

### 2.1.18 Konsep Kinerja

Menurut Stolovitch and keeps (1992:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya,. Menurut Hesev and Blanchard (2013:55), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Menurut Donelly, dkk (1994:24), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Menurut Wexly dan Yukl (dalam Sinambela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat

yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zainur (2010:41) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara

kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

### **2.1.19 Tujuan Kinerja**

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:49) :

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

### **2.1.20 Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi :

1. Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari :

a) Target

Target merupakan pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

b) Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d) Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2. Dimensi kinerja pegawai menurut Wibowo (2013:160) adalah sebagai berikut :

a) Produktifitas

Produktifitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang ada dikonsumsi dalam memproduksi output.

b) Kualitas

Kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai dijanjikan.

d) *Cycle Time*

*Cycle time* yaitu menunjukkan jumlah yang diperlukan untuk maju dari satu titik yang lain dalam proses. Pengukuran *Cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

e) Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, computer, kendaraan dan orang.

f) Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan

kalkulasi biaya secara menyeluruh.

3. Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja anata lain adalah:
  - a) Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
  - b) Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
  - c) Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian naik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
  - d) Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
  - e) Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
  - f) Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
  - g) Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
  - h) Pengalaman, penilaian pelatihan menunjukkan suatu kemampuan

atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

- i) Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- j) Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalamnya situasi manajemen.
- k) Tanggung jawab, penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja pegawai dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawaban, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan sehingga seorang pegawai memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

### **2.1.21 Indikator Kinerja**

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan

pengkajian kinerja pegawai menurut Serdamayanti (2016:51) indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui:

- a. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketetapan waktu (*pomptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan yang lain.
- c. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus pada atasan.
- d. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapinya, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan

para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung akan diukur. Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) menyatakan indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas Kerja, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas Kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- d. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **2.1.22 Hubungan Antar Variabel**

Pendidikan sekolah yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh Tingkat Pendidikan tertentu menyebabkan seseorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan

dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pola Pendidikan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk :

- a. Menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks.
- b. Menganalisa masalah untuk menentukan penyebab yang kritis dalam unit kerja.
- c. Memilih Tindakan terbaik untuk memecahkan masalah.
- d. Mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah terjadinya masalah.

Kecepatan dan kecermatan perlu selalu diperhatikan, ditingkatkan dan dipelihara oleh para karyawan, sehingga dari kombinasi tersebut dapat selalu berfungsi untuk terus memperbaiki kinerja agar semakin baik. Maka yang diuntungkan dari hal itu adalah pegawai sendiri, pimpinan dan organisasi (kantor). Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan adalah faktor untuk membangun kinerja karyawan, disamping itu tentunya ada faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap kondisi tenaga kerja yaitu pelatihan untuk peningkatan kompetensi.

Hakim (2016) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pelatihan, dimana pelatihan merupakan kondisi yang mengajarkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Chan dalam Priansa (2014:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja

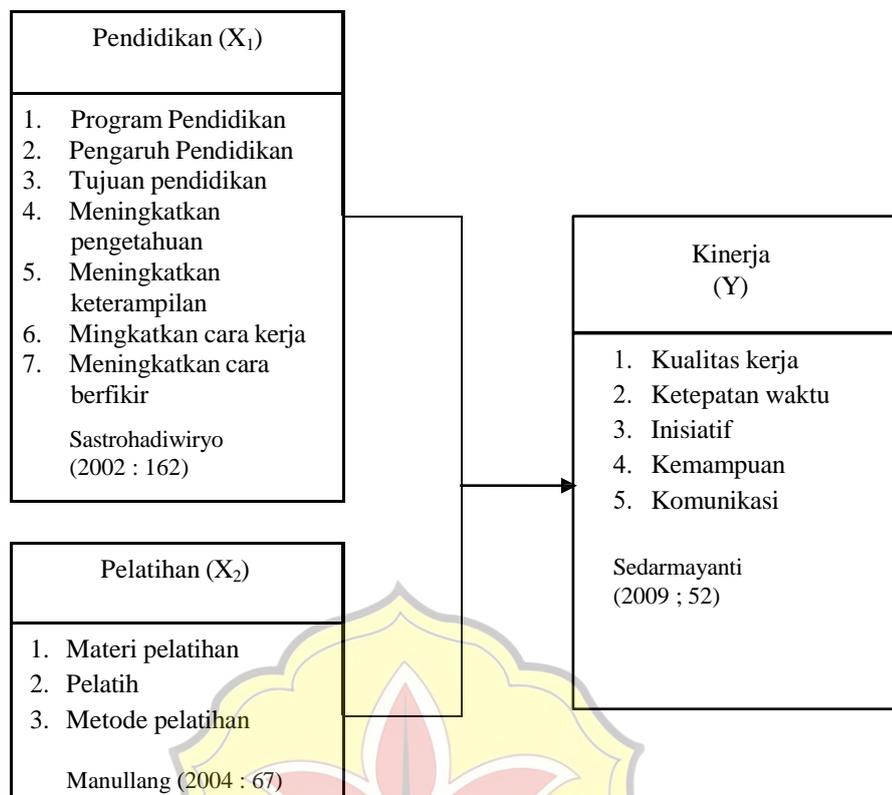
terkait dengan pekerjaan saat ini. Sedangkan menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas, merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan.

### **2.1.23 Kerangka Pemikiran**

Faktor Pendidikan antara lain : Program pendidikan, Pengaruh pendidikan, Tujuan pendidikan, Meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan cara kerja, serta meningkatkan cara berfikir (Sastrohadiwiryono, 2002 : 162). Faktor Pelatihan antara lain : Materi Pelatihan, Pelatih, dan Metode Pelatihan (Manullang, 2004 : 67). Faktor kinerja antara lain : kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi (Sedarmayanti, 2009 : 52).

Agar lebih memudahkan memahami keterangan diatas maka dapat dilihat pada Bagan kerangka pemikiran berikut ini :

**Gambar 2. 1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**



### 2.1.24 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian bahwa :

1. Diduga pendidikan dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi tinggi.
2. Diduga pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.
3. Diduga pelatihan dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi tinggi.

4. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

## **2.2 Metode Penelitian**

### **2.2.1 Metode penelitian yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jambi. Dimana menurut Arikunto (2019:3) deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut Creswell (2012:13), kuantitatif adalah mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variable mempengaruhi variable yang lainnya.

Menurut Bugin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena atau berbagai variable penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat di potret, di wawancara, di observasi serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

### **2.2.2 Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

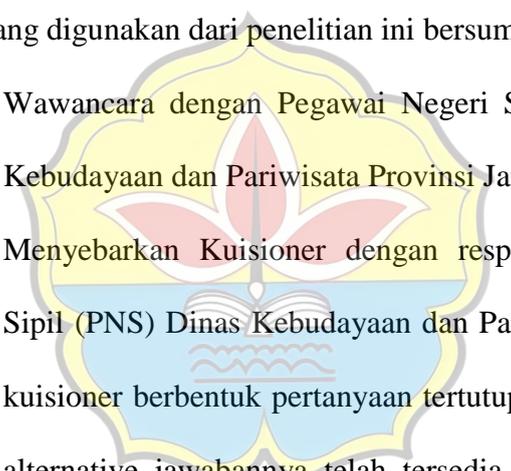
Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi Data ini diperoleh melalui kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dari penelitian ini bersumber dari :

- 
- a. Wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.
- b. Menyebarkan Kuisisioner dengan responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, kuisisioner berbentuk pertanyaan tertutup (*google form*), dimana alternative jawabannya telah tersedia. Responden diharuskan mengisi pilihan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

### 2.2.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Sugiyono,2016:76) Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Generalisasi adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi pada tahun 2023 sebanyak 97 orang.

#### **2.2.4 Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Sugiyono,2016:56):

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan maka peneliti menggunakan metode penelitian ,kuesioner.Kuisisioner adalah pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai masalah yang akan diteliti.

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan dengan metode lapangan (*Field Reseach*) dengan cara menyebarkan kuisisioner pada responden-responden. Dan selanjutnya untuk mengukur setiap variabel di dalam penelitian digunakan skala Likert, yang dijangkar 5 poin, dalam skala likert ini, para responden diminta memberikan jawaban yang menunjukkan

sejauh mana mereka memberikan respon yang positif atau negatif terhadap suatu pertanyaan-pertanyaan yang ada pada daftar kuisisioner tersebut. Alternatif jawaban tersebut, diberi skor nilai terendah yaitu 1 dan skor nilai tertinggi yaitu 5, dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner**

|               |        |
|---------------|--------|
| Sangat Tinggi | Skor 5 |
| Tinggi        | Skor 4 |
| Sedang        | Skor 3 |
| Rendah        | Skor 2 |
| Sangat Rendah | Skor 1 |

### 2.2.5 Metode Analisis Data

Berdasarkan latar belakang masalah pokok dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah :

1. Analisis Kualitatif

Yaitu dengan membandingkan teori yang sudah ada mengenai pelaksanaan pelatihan dengan pelaksanaan dan kebijaksanaan pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

2. Analisis Kuantitatif

Mengumpulkan data-data dan menyatakan variable-variabel yang menggambarkan persepsi para pegawai terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja mereka itu sendiri. Jumlah sampel yang digunakan oleh penulis adalah 97 orang. Yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner responden.

Untuk pengisian kuesioner telah disediakan alternative jawaban dari 1-5 menggunakan skala *likert*, format lihat jawaban.

**Tabel 2. 2**  
**Skala Pengukuran Instrumen**

| <b>Skala Pengukuran Instrumen</b> | <b>Skor</b> |
|-----------------------------------|-------------|
| Sangat Setuju                     | 5           |
| Setuju                            | 4           |
| Netral                            | 3           |
| Tidak Setuju                      | 2           |
| Sangat Tidak Setuju               | 1           |

Untuk menganalisis tanggapan pegawai mengenai pendidikan dan pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi skala penelitian dalam menghitung item pertanyaan.

Seperti yang dikemukakan Husein (2001 ; 225) bawa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Untuk pendidikan dan pelatihan tiap dimensi dapat dicari dengan menghitung interval sebagai berikut :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 97$$

$$= 97$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 97$$

$$= 485$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala yang digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah sampel

m = Nilai alternative jawaban

contoh perhitungan :

$$\text{RS} = \frac{97(5-1)}{5} = 77,6$$

Sehingga interval kelasnya adalah:

97 - 174,5 = Sangat Tidak baik / Rendah

174,6 - 252,1 = Tidak baik / Kurang tinggi

252,2 - 329,7 = Cukup baik / Cukup tinggi

329,8 - 407,3 = Baik / Tinggi

407,4 - 485 = Sangat baik / Sangat tinggi

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab tujuan penelitian digunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Istijanto (2009:98) rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

b<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Pendidikan

$X_2$  = Pelatihan

$e$  = Error

Sehubungan dengan analisis regresi linear berganda, maka pada penelitian ini menggunakan software dalam mengolah data yakni SPSS versi 22.

### 2.2.6 Alat Analisis

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2017:87), bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Sehubungan dengan variabel independen lebih dari satu (1), yakni variabel Pendidikan ( $X_1$ ) dan variabel pelatihan ( $X_2$ ), maka untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang mendasari model regresi (Ghozali,2012:86). Penyimpanan asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, heterosdasitas, dan multikolinearitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### a) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.model regresi yang

baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik. Test statistic yang digunakan antara lain cara statistic, analisis grafik histogram dan normal probability plots (Ghozali,2012:87).

b) Uji multikolinearitas

Pengujian asumsi kedua adalah uji multikolinearitas (*multicollinearity*) antar variabel-variabel independen yang masuk ke dalam model uji asumsi dua atau lebih variabel atau variabel independen diaman akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ) .dikatakan terjadi multikolinieritas, jika koefisien korelasi antar variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) lebih besar dari 0,10 ( $r > 0,10$ ) atau koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,10 ( $r < 0,10$ ). Metode untuk mendiagnosa adanya multikollinearitas dilakukan dengan uji varience inflation factor (VIF)yakni  $VIF > 10$ , ada multikolinearitas (Ghozali,2012:88).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pegamatan yang lain (Ghozali,2012:89). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan

varians dari residual satu pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID ( nilai residunya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

## 2. Uji Hipotesis

### a) Uji-F

Menurut Sugiyono (2016:102) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Langkah langkah yang harus dilakukan:

#### 1) Merumuskan hipotesis

$H_0$  : Variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a$  : Variabel Independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar  $\alpha = 0,05$  (5%).

3) Membandingkan Fhitung dengan Ftabel.

4) Mengambil keputusan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , hipotesis

diterima.

b) Uji-t

Menurut Sugiyono (2016:108) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis

Ho : Variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Pelatihan) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

H1 : Variabel independen (Tingkat Pendidikan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

H2 : Variabel independen (Pengalaman Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

2) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar  $\alpha = 0,05$  (5%)

3) Membandingkan t hitung dengan t table

4) Mengambil keputusan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hipotesis diterima.

### 3. Uji Instrument

#### a) Uji validitas

Menurut Sugiyono (2020:175) menyebutkan bahwa instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor kostruk. Syarat suatu pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid jika menunjukkan nilai  $<5\%/0,05$ .

#### b) Uji Reliabilitas

Menurut Panorama dan Muhajirin (2017:241) menyebutkan bahwa instrument yang reliabel yaitu pengamatan dilakukan dengan perangkat ukur yang sama lebih dari satu kali hasil pengamatan itu (seharusnya) sama. Bila tidak sama dikatakan perangkat ukur tersebut tidak reliabel. Realibilitas menunjukkan apakah instrument tersebut secara konsisten memberikan hasil yang sama tentang sesuatu yang

diukur pada waktunya yang berlainan (Agung dan Yuesti 2019:55).

Realibilitas sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau disebut dengan konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS uji statistic Cronbach Alpha. Menurut Wiratna Sujarweni (2014), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,6$ .

#### 4. Koefisien korelasi (r)

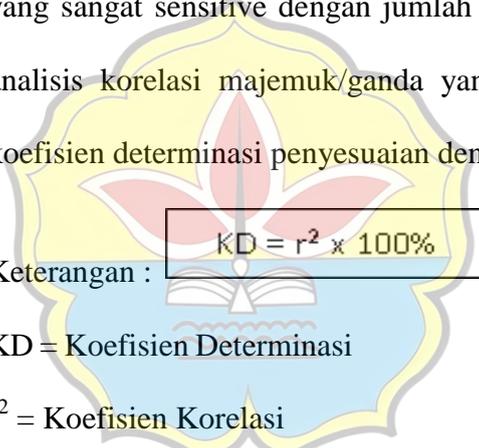
Menurut Sugiyono (2012:121) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

|              |                   |
|--------------|-------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat tidak erat |
| 0,20 – 0,399 | Tidak erat        |
| 0,40 – 0,599 | Cukup erat        |
| 0,60 – 0,799 | Erat              |
| 0,80 – 1,000 | Sangat erat       |

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen

yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar n %, sedangkan sisanya sebesar (100 – n) % diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependt lebih dari satu (ganda/majemuk) terdapat koefisien determinasi (*adjustment*) yang sangat sensitive dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk/ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian dengan rumus :


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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

## 6. Operasional Variabel

Operasional variabel peneliti adalah suatu atribut nilai dari orang, objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu pendidikan dan pelatihan serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai, maka variabel tersebut dijabarkan dalam operasional variabel sebagai berikut :

**Tabel 2. 3**  
**Operasional Variabel**

| <b>Variabel</b>  | <b>Konsep Variabel</b>  | <b>Indikator</b>  | <b>Sub Indikator</b>   | <b>Skala</b> |
|--|---|---|--|--------------|
| Pendidikan<br>(X <sub>1</sub> )<br><br>Sastrohadiwiryo<br>(2002 : 162) | Sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan. | 1. Program pendidikan<br>2. Pengaruh pendidikan<br>3. Tujuan pendidikan<br>4. Meningkatkan pengetahuan<br>5. Meningkatkan keterampilan<br>6. Meningkatkan cara kerja<br>7. Meningkatkan cara berfikir | Tujuan yang hendak dicapai organisasi/instansi<br>Perubahan keadaan menjadi lebih baik<br>Peningkatan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan<br>Peningkatan pengetahuan<br>Peningkatan keterampilan<br>Penyelesaian tugas dan tanggung jawab<br>Peningkatan kemampuan menganalisa suatu pekerjaan | Ordinal      |
| Pelatihan<br>(X <sub>2</sub> )<br><br>Manullang<br>(2004 : 203)        | imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.                   | 1. Materi Pelatihan<br>2. Pelatih<br>3. Metode Pelatihan  | 1. Merupakan pedoman kegiatan belajar mengajar dalam mengembangkan kemampuan karyawan<br>2. Pelatih harus memiliki dedikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.<br>3. Langkah yang diambil untuk mencapai tujuan pelatihan.  | ordinal      |

|  |  |  |  |                |
|--|--|--|--|----------------|
| <p>Kinerja (Y)</p> <p>Sedarmayanti (2009 ; 53)</p> | <p>Bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kualitas kerja</li> <li>2. ketetapan waktu</li> <li>3. inisiatif</li> <li>4. kemampuan</li> <li>5. komunikasi</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. - efektifitas<br/>- efesiensi</li> <li>2. - disiplin<br/>- motivasi</li> <li>3. - keinginan untuk berhasil<br/>- proaktif</li> <li>4. - pengetahuan<br/>- skill</li> <li>5. - ramah<br/>- etika</li> </ol> | <p>ordinal</p> |
|--|--|--|--|----------------|



## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM INSTANSI**

#### **3.1 Sejarah Singkat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 45 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Nomor 24 dan 25 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja unit Pelaksana Teknis Daerah Museum Siginjei dan Taman Budaya Jambi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi mempunyai tugas pokok Membantu Gubernur dalam rangka melaksanakan sebagian urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan pariwisata berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam mendukung dan menjalankan tugas dan fungsi tersebut Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi mempunyai 2 (dua) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), yaitu (1) Museum Siginjei dan (2) Taman Budaya Jambi. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kebudayaan dan pariwisata.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kebudayaan dan pariwisata.
3. Pembinaan dan pengembangan pelaksanaan tugas dibidang kebudayaan

dan pariwisata.

4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidang tugasnya.

## **3.2 Visi dan Misi**

### **3.2.1 Visi**

Visi Misi Gubernur Provinsi Jambi yang dituangkan dalam RPJMD Provinsi Jambi berupaya untuk menyinambungkan perencanaan periode 5 tahun sebelumnya (2016-2021) dengan perencanaan periode yang setelahnya (2021-2026). Visi Misi Gubernur Provinsi Jambi pada perencanaan periode 2021-2026 berkesinambungan dan melanjutkan keberhasilan capaian pembangunan dengan periode sebelumnya. Gubernur Jambi pada Sidang Paripurna Istimewa memaparkan pidato visi misi dengan tema “Terwujudnya Jambi Lebih Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional di Bawah Ridho Allah SWT”. Pemaparan ini sebagai bagian dari rangkaian proses pengisian jabatan Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Jambi untuk periode 2021-2026 seiring dengan berakhirnya masa jabatan Gubernur Provinsi Jambi Tahun 2016-2021. Tema visi dalam pemaparan visi misi Gubernur Provinsi Jambi tersebut dilandasi pada aspek pemulihan dan peningkatan perekonomian daerah.

### **3.2.2 Misi**

Dalam rangka mewujudkan tema visi tersebut, Gubernur Provinsi Jambi menyampaikan misi, yakni:

1. Misi pertama, Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan

2. Misi kedua, Memantapkan Perekonomian Masyarakat dan Daerah
3. Misi ketiga, Memantapkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Selanjutnya visi misi tersebut dijabarkan dalam Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah yang selengkapnya dituangkan dalam bagan alir *cascade* RPJMD Provinsi Jambi 2021-2026 sebagai berikut :

**Tabel 3. 1**  
**Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Jambi 2021-2026**

| <b>Visi: Terwujudnya Jambi Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional Dibawah Ridho Allah SWT</b> |  |  |   |  |  |
|---|--|--|---|--|--|
| No  | Misi                                     | Tujuan   | Indikator Tujuan                              | Sasaran  | Indikator Sasaran  |
| 1   | Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan     | Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik                                | Predikat akuntabilitas kinerja                | Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja                                 | Indeks Kepuasan Masyarakat   |
|   |  |  |   |  | Nilai AKIP   |
| 2   | Memantapkan Perekonomian Masyarakat      | Meningkatkan pendapatan masyarakat pada sektor pariwisata daerah               | Persentase peningkatan PDRB sektor pariwisata | Meningkatnya kualitas dan kuantitas destinasi wisata, industri wisata dan promosi kepariwisataan | Jumlah pergerakan wisatawan nusantara                                      |
|   |  |  |   | Meningkatnya nilai tambah ekonomi kreatif  | Nilai tambah ekonomi kreatif   |
| 3   | Memantapkan Kualitas Sumber Daya Manusia | Meningkatkan pengelolaan, pelestarian dan perlindungan budaya dan cagar budaya | Indeks Pembangunan Kebudayaan                 | Meningkatnya kesadaran masyarakat dalam pengembangan seni dan budaya                             | Persentase rumah tangga yang menghadiri atau menyelenggarakan upacara adat |
|   |  |  |   | Meningkatnya pelestarian warisan   | Jumlah benda, bangunan, struktur, dan                                      |

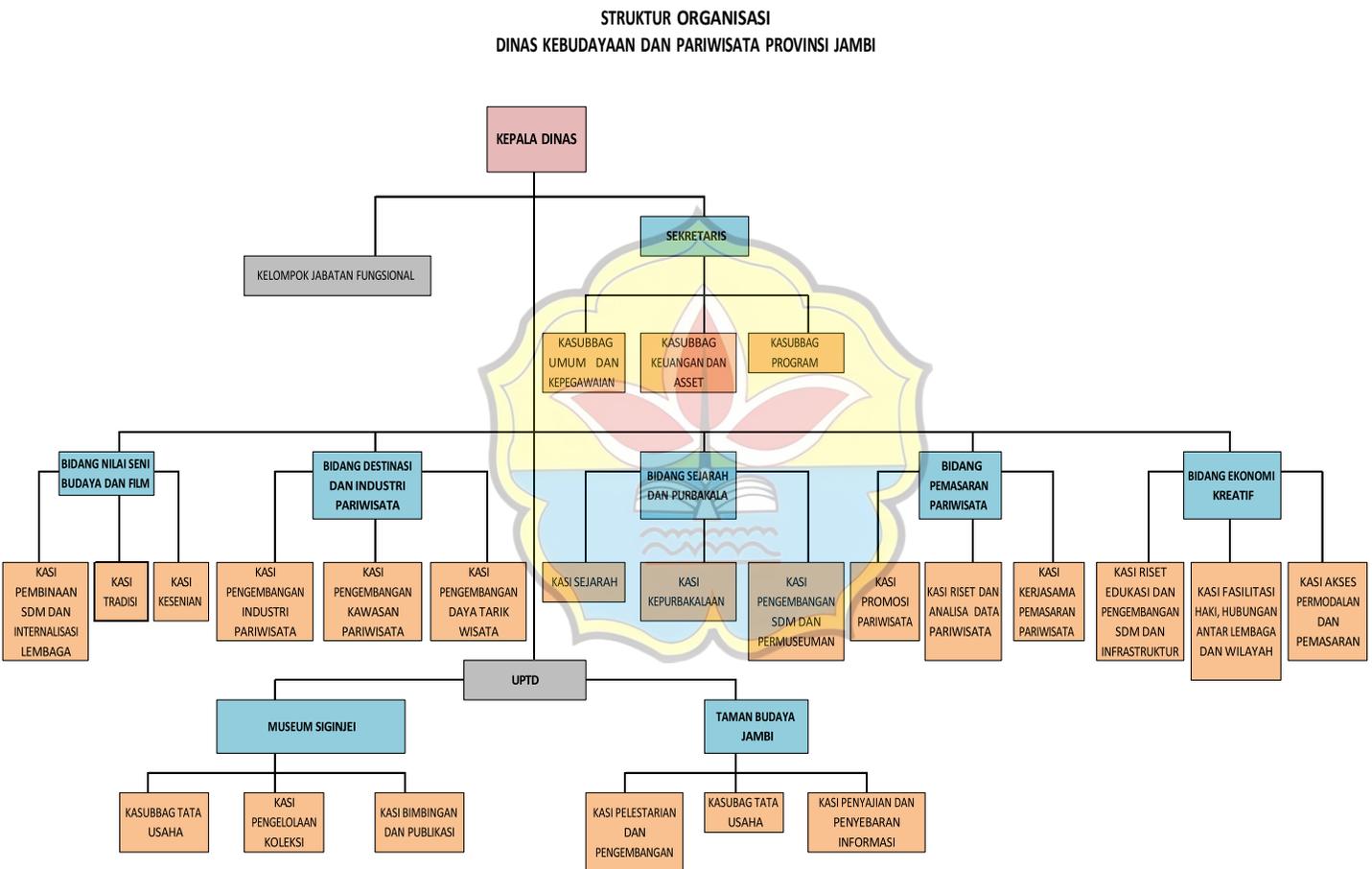
| <b>Visi: Terwujudnya Jambi Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional Dibawah Ridho Allah SWT</b> |             |               |                         |   |   |
|---|-------------|---------------|-------------------------|---|---|
| <b>No</b>   | <b>Misi</b> | <b>Tujuan</b> | <b>Indikator Tujuan</b> | <b>Sasaran</b>  | <b>Indikator Sasaran</b>  |
|   |             |               |                         | budaya dan cagar budaya                                     | situs cagar budaya yang ditetapkan                                    |
|   |             |               |                         | Meningkatnya jumlah karya budaya                            | Jumlah karya budaya   |
|   |             |               |                         | Meningkatnya pengunjung/apresiasi objek pemajuan kebudayaan | Persentase peningkatan pengunjung/apresiasi objek pemajuan kebudayaan |

Sumber : RPJMD Provinsi Jambi 2021-2026



### 3.3 Struktur Organisasi

Gambar 3.1  
Bagan Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi



Sekretariat Dinas mempunyai tugas:

- a. mengoordinasikan pelaksanaan koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran;
- b. mengoordinasikan pengelolaan urusan kepegawaian;
- c. mengoordinasikan pengelolaan urusan keuangan;
- d. mengoordinasikan pengelolaan urusan umum dan perlengkapan;
- e. mengoordinasikan pelaksanaan pengelolaan urusan penyusunan program;
- f. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan; dan
- g. mengoordinasikan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pengembangan Nilai Budaya dan Seni menyelenggarakan fungsi :

- a. mengoordinasikan penyiapan bahan-bahan dan data kebudayaan sebagai kelengkapan informasi dan analisa dalam rangka menunjang penyelenggaraan pengembangan nilai budaya dan seni serta pelaksanaan objek pemajuan kebudayaan;
- b. mengoordinasikan penyiapan bahan-bahan pelestarian, pembinaan, perlindungan pengawasan, dan pemanfaatan serta rencana operasional pengembangan nilai budaya dan seni;
- c. mengoordinasikan penyiapan bahan pembinaan, bimbingan, pelestarian, koordinasi, kerjasama dan monitoring di bidang

- pengembangan nilai budaya dan seni;
- d. mengoordinasikan penyampaian bahan informasi, pertimbangan dan saran kepada Kepala Bidang Pengembangan Nilai Budaya dan Seni;
  - e. mengoordinasikan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Sejarah dan Purbakala menyelenggarakan fungsi :

- a. mengoordinasikan penyiapan dan penyusunan rencana pengumpulan, inventarisir hasil kajian analisa data, yang berkaitan dengan kegiatan Bidang Sejarah dan Purbakala;
- b. mengoordinasikan penyiapan rumusan dan konsep kebijakan pembinaan, pelestarian, pendokumentasian dan rencana operasional di Bidang Sejarah dan Purbakala;
- c. mengoordinasikan pelaksanaan koordinasi, kerjasama lintas sektoral dalam menunjang kegiatan di Bidang Sejarah dan Purbakala;
- d. mengoordinasikan penyiapan rumusan dan konsep bahan kebijakan pengolahan aset serta peninggalan sejarah, purbakala, dan permuseuman sebagai langkah pelestarian dan pengembangan sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku di Bidang Sejarah dan Purbakala;
- e. mengoordinasikan penyiapan dan pelaksanaan

- pendokumentasian di Bidang Sejarah dan Purbakala;
- f. mengoordinasikan pembuatan laporan kegiatan di Bidang Sejarah dan Purbakala sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan;
  - g. mengoordinasikan penyampaian bahan informasi, pertimbangan dan saran kepada kepala Bidang Sejarah dan Purbakala; dan
  - h. mengoordinasikan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata menyelenggarakan fungsi :

- a. mengoordinasikan pengolahan bahan perumusan kebijakan di bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- b. mengoordinasikan penyusunan rencana program kerja tahunan bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- c. mengoordinasikan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria pengembangan destinasi dan infrastruktur di bidang pariwisata;
- d. mengoordinasikan pengorganisasian seluruh kegiatan pada bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- e. mengoordinasikan penganalisaan bahan rumusan kebijakan di bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- f. mengoordinasikan pelaksanaan koordinasi pengembangan destinasi pariwisatakabupaten/kota;

- g. mengoordinasikan penyelenggaraan pembinaan, bimbingan teknis pengembangan produk wisata, usaha pariwisata, dan pemberdayaan masyarakat;
- h. mengoordinasikan penyiapan bahan informasi dan investasi pengembangan destinasi pariwisata;
- i. mengoordinasikan pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan pengembangan destinasi dan infrastruktur;
- j. mengoordinasikan pembinaan dan pemberian petunjuk kepada bawahan dalam melaksanakan tugas;
- k. mengoordinasikan penyampaian bahan informasi, pertimbangan dan saran kepada kepala Dinas;
- l. mengoordinasikan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Kepala Bidang Pemasaran Pariwisata menyelenggarakan fungsi :

- a. mengoordinasikan pelaksanaan koordinasi dengan kabupaten/kota dan *stakeholders* pariwisata untuk pengembangan pasar;
- b. mengoordinasikan perumusan kebijakan segmen pasar, strategi pemasaran dalam dan luar negeri;
- c. mengoordinasikan penguatan sarana promosi berbasis media/teknologi informasi dalam rangka menyelenggarakan kegiatan promosi, publikasi pelayanan informasi pariwisata;

- d. pengoordinasikan pelaksanaan promosi kepariwisataan di dalam dan luar negeri;
- e. pengoordinasikan pelaksanaan pelaporan tugas bidang pemasaran pariwisata kepada kepala Dinas; dan
- f. pengoordinasikan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif menyelenggarakan fungsi;

- a. pengoordinasikan pelaksanaan koordinasi kebijakan teknis, pembinaan pengembangan ekonomi kreatif;
- b. pengoordinasikan perumusan kebijakan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria pengembangan ekonomi kreatif;
- c. pengoordinasikan fasilitasi dan evaluasi pengembangan ekonomi kreatif;
- d. pengoordinasikan pelaksanaan bahan rumusan kebijakan pengembangan produk inovatif dan tata kelola ekonomi kreatif;
- e. pengoordinasikan pelaksanaan potensi sumber daya, serta industri ekonomi kreatif;
- f. pengoordinasikan penyediaan sarana dan prasarana pengembangan ekonomi kreatif.;
- g. pengoordinasikan pelaksanaan pelaporan tugas Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif kepada kepala Dinas; dan
- h. pengoordinasikan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan

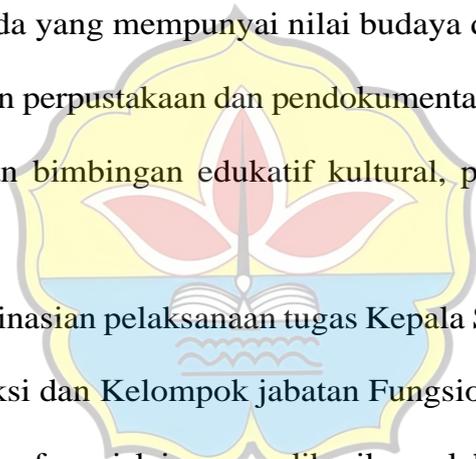
atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Kepala UPTD Taman Budaya Jambi menyelenggarakan fungsi:

- a. mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan kerja labor berupa pengkajian, revitalisasi pengolahan dan eksperimentasi seni budaya;
- b. mengoordinasikan pelatihan dan bimbingan seni budaya;
- c. mengoordinasikan pelaksanaan pameran dan pertunjukan seni budaya;
- d. mengoordinasikan pelaksanaan festival, lomba dan sayembara seni budaya;
- e. mengoordinasikan pelaksanaan ceramah, sarasehan, loka karya, workshop, diskusi, seminar dan temu karya;
- f. mengoordinasikan pelaksanaan publikasi dan dokumentasi, perpustakaan budaya, informasi seni, promosi dan sosialisasi karya seni budaya;
- g. mengoordinasikan pelaksanaan inventarisasi dan pemeliharaan peralatan penunjang kesenian;
- h. mengoordinasikan pelaksana urusan tata usaha dan rumah tangga UPTD; dan
- i. mengoordinasikan pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

Kepala UPTD Museum Siginjei menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana, program kerja UPTD Museum Siginjei, satuan kerja Museum Perjuangan Rakyat Jambi dan satuan kerja Museum Gentala Arasy;
- b. pengumpulan, penyimpanan, perawatan, pengawetan dan penyajian benda yang mempunyai nilai budaya dan ilmiah;
- c. pengenalan dan penyebarluaskan benda-benda yang mempunyai nilai budaya dan ilmiah;
- d. pelaksanaan, perawatan, pelestarian dan penyajian rekreatif koleksi benda-benda yang mempunyai nilai budaya dan ilmiah;
- e. pelaksanaan perpustakaan dan pendokumentasian ilmiah;
- f. pelaksanaan bimbingan edukatif kultural, penyajian rekreatif dan publikasi;
- g. pengkoordinasian pelaksanaan tugas Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi dan Kelompok jabatan Fungsional;
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner penelitian yang telah disebarakan sebanyak 97 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi pada tahun 2023 di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

##### 1. Karakteristik Resonden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 1**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Perempuan     | 51             | 53             |
| Laki-Laki     | 46             | 47             |
| <b>Jumlah</b> | <b>97</b>      | <b>100</b>     |

Sumber : *Olahan Data Primer*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penlitian didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan komposisi sebanyak 53% sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47%.

##### 2. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 2**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| <b>Pendidikan Responden</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| SMA                         | 14                    | 14                    |
| DIII                        | 9                     | 9                     |
| S1                          | 58                    | 60                    |
| S2                          | 16                    | 17                    |
| <b>Jumlah</b>               | <b>97</b>             | <b>100</b>            |

*Sumber: Olahan Data Primer*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan di dominasi oleh pendidikan S1 sebanyak 58 orang, dengan persentase 60%, pendidikan SMA sebesar 14%, pendidikan DIII sebesar 9%, dan pendidikan S2 sebesar 16%.

### 3. Karakteristik Responden Menurut Umur

**Tabel 4. 3**  
**Responden Menurut Umur**

| <b>Umur Responden</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 20 – 30 tahun         | 22                    | 22                    |
| 31 – 40 tahun         | 27                    | 28                    |
| 41 – 50 tahun         | 28                    | 29                    |
| > 50 tahun            | 20                    | 21                    |
| <b>Jumlah</b>         | <b>97</b>             | <b>100</b>            |

*Sumber: Olahan Data Primer*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia 41 – 50 tahun dengan persentase 29%, umur 20 – 30 tahun sebanyak 22%, umur 31 – 40 tahun sebanyak 28%, dan umur > 50 tahun 21%.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4. 4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| <b>Lama Bekerja (Tahun)</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| < 2 tahun                   | 9                     | 9                     |
| 3 – 10 tahun                | 29                    | 30                    |

|               |           |            |
|---------------|-----------|------------|
| 11 – 20 tahun | 39        | 40         |
| > 20 tahun    | 20        | 21         |
| <b>Jumlah</b> | <b>97</b> | <b>100</b> |

Sumber: Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentasemasa kerja responden terbanyak yaitu 11 – 20 tahun dengan persentase 40%, < 2 tahun sebanyak 9%, 3 – 10 tahun sebanyak 30%, dan > 20 tahun sebanyak 21%.

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Pendidikan (X1)

Analisis tingkat pendidikan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

##### 1. Pendidikan Formal

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Pendidikan Formal**

| Item | Pernyataan  | Frekuensi |         |        |        |         | Skor         | Ket           |
|------|---|-----------|---------|--------|--------|---------|--------------|---------------|
|      |   | STS<br>1  | TS<br>2 | N<br>3 | S<br>4 | SS<br>5 |              |               |
| 1.   | Pendidikan yang diberikan sesuai dengan metode yang disesuaikan | 1         | -       | 12     | 58     | 26      | 399          | Tinggi        |
| 2.   | Tersedianya sarana dan prasarana yang layak                     | -         | 1       | 13     | 54     | 29      | 402          | Tinggi        |
| 3.   | Ketentuan jumlah pertemuan dalam menjalankan pendidikan         | -         | -       | 13     | 60     | 24      | 399          | Tinggi        |
| 4.   | Selalu melakukan evaluasi                                       |           |         | 10     | 57     | 30      | 408          | Sangat Tinggi |
|      | <b>Total</b>  |           |         |        |        |         | <b>1.608</b> |               |
|      | <b>Rata-Rata</b>  |           |         |        |        |         | <b>402</b>   | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas skor sebesar 399 artinya pendidikan yang diberikan sesuai dengan metode yang telah disesuaikan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 402 artinya tersedianya sarana dan

prasarana yang layak dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 399 artinya ketentuan jumlah pertemuan dalam menjalankan pendidikan dinilai tinggi oleh karyawan. skor sebesar 408 artinya selalu melakukan evaluasi dinilai sangat tinggi oleh karyawan, dan rata-rata skor sebesar 402 artinya indikator pendidikan formal dinilai tinggi oleh karyawan.

## 2. Pendidikan Non Formal

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Pendidikan Non Formal**

| Item | Pernyataan   | Frekuensi |    |    |    |    | Skor         | Ket           |
|------|--|-----------|----|----|----|----|--------------|---------------|
|      |  | STS       | TS | N  | S  | SS |              |               |
|      |  | 1         | 2  | 3  | 4  | 5  |              |               |
| 5.   | Pelaksanaan pelatihan pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan | -         | -  | 8  | 53 | 36 | 416          | Sangat Tinggi |
| 6.   | Motivasi berupa pelatihan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pendidikan     | -         | -  | 10 | 62 | 25 | 403          | Tinggi        |
| 7.   | Pelatihan mempunyai pemahaman tentang materi yang disampaikan                    | -         | -  | 5  | 67 | 25 | 408          | Sangat Tinggi |
| 8.   | Kesesuaian antara kebutuhan jabatan dengan pelatihan                             |           |    | 14 | 56 | 27 | 401          | Tinggi        |
|      | <b>Total</b>   |           |    |    |    |    | <b>1.628</b> |               |
|      | <b>Rata-Rata</b>   |           |    |    |    |    | <b>407</b>   | <b>Tinggi</b> |

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Berdasarkan tabel diatas skor sebesar 416 artinya pelaksanaan pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 403 artinya motivasi berupa pelatihan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pendidikan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 408 artinya pelatihan mempunyai

pemahaman tentang materi yang disampaikan dinilai Sangat tinggi oleh karyawan, skor sebesar 401 artinya kesesuaian antara kebutuhan jabatan dengan pelatihan dinilai tinggi oleh karyawan dan rata-rata skor sebesar 407 artinya indikator pendidikan non formal dinilai tinggi oleh karyawan.

**Tabel 4. 7**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Item Tingkat Pendidikan**

| No | Pernyataan   | Skor         | Ket           |
|----|--|--------------|---------------|
| 1. | Pendidikan yang diberikan sesuai dengan metode yang disesuaikan                  | 399          | Tinggi        |
| 2. | Tersedianya sarana dan prasarana yang layak                                      | 402          | Tinggi        |
| 3. | Ketentuan jumlah pertemuan dalam menjalankan pendidikan                          | 399          | Tinggi        |
| 4. | Selalu melakukan evaluasi  | 408          | Sangat Tinggi |
| 5. | Pelaksanaan pelatihan pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan | 416          | Sangat Tinggi |
| 6. | Motivasi berupa pelatihan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pendidikan     | 403          | Tinggi        |
| 7. | Pelatihan mempunyai pemahaman tentang materi yang disampaikan                    | 408          | Sangat Tinggi |
| 8. | Kesesuaian antara kebutuhan jabatan dengan pelatihan                             | 401          | Tinggi        |
|    | Total  | <b>3.236</b> |               |
|    | Rata-Rata  | <b>404,5</b> | <b>Tinggi</b> |

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 404,5 Artinya pendidikan dinilai tinggi oleh karyawan. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan Pelaksanaan pelatihan pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan skor sebesar 416 dan jawaban karyawan terendah berkaitan dengan Pendidikan yang diberikan sesuai dengan metode yang disesuaikan

dengan skor sebesar 399. Rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator pendidikan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Jawaban Indikator Tingkat Pendidikan**

| No | Indikator             | Skor | Ket    |
|----|-----------------------|------|--------|
| 1. | Pendidikan formal     | 402  | Tinggi |
| 2. | Pendidikan non formal | 407  | Tinggi |

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan menempatkan indikator pendidikan non formal sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 407 dan pendidikan formal yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 402.

#### 4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X2)

Analisis pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

##### 1. Materi

Indikator materi berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Materi**

| Item | Pernyataan  | Frekuensi |    |    |    |    | Skor | Ket    |
|------|---|-----------|----|----|----|----|------|--------|
|      |   | STS       | TS | N  | S  | SS |      |        |
|      |   | 1         | 2  | 3  | 4  | 5  |      |        |
| 1.   | Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan yang menyangkut dengan pekerjaan | -         | 1  | 7  | 66 | 23 | 402  | Tinggi |
| 2.   | Kesesuaian materi pelatihan   | -         | 2  | 11 | 61 | 23 | 396  | Tinggi |

|  |  |  |  |  |  |  |            |               |
|--|--|--|--|--|--|--|------------|---------------|
|  | sejalan dengan pekerjaan yang saya lakukan |  |  |  |  |  |            |               |
|  | <b>Total</b>                               |  |  |  |  |  | <b>798</b> |               |
|  | <b>Rata-Rata</b>                           |  |  |  |  |  | <b>399</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas skor sebesar 402 artinya materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan yang menyangkut dengan pekerjaan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 396 artinya kesesuaian materi pelatihan sejalan dengan pekerjaan yang dilakukan dinilai tinggi oleh karyawan.

## 2. Metode

Selanjutnya indikator metode juga berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Metode**

| Item | Pernyataan   | Frekuensi |    |    |    |    | Skor         | Ket           |
|------|--|-----------|----|----|----|----|--------------|---------------|
|      |  | STS       | TS | N  | S  | SS |              |               |
|      |  | 1         | 2  | 3  | 4  | 5  |              |               |
| 3.   | Tingkat ketepatan metode yang diberikan sesuai dengan penyampaian dan jenis materi | -         | 1  | 17 | 57 | 22 | 391          | Tinggi        |
| 4.   | Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan materi untuk menunjang pekerjaan     | -         | 1  | 9  | 64 | 23 | 400          | Tinggi        |
|      | <b>Total</b>   |           |    |    |    |    | <b>791</b>   |               |
|      | <b>Rata-Rata</b>   |           |    |    |    |    | <b>395,5</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas skor sebesar 391 artinya tingkat ketepatan metode yang diberikan sesuai dengan penyampaian dan jenis materi

dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 400 artinya metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan materi untuk menunjang pekerjaan dinilai tinggi oleh karyawan.

### 3. Instruktur

Kemudian indikator instruktur juga turut berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Metode**

| Item | Pernyataan   | Frekuensi |    |   |    |    | Skor         | Ket                  |
|------|--|-----------|----|---|----|----|--------------|----------------------|
|      |  | STS       | TS | N | S  | SS |              |                      |
|      |  | 1         | 2  | 3 | 4  | 5  |              |                      |
| 5.   | Pelatihan dipandu oleh instruktur yang profesional dan sesuai                                | -         | -  | 8 | 58 | 31 | 411          | Sangat Tinggi        |
| 6.   | Instruktur selalu memberikan motivasi agar dapat bekerja lebih baik kepada peserta pelatihan | -         | 1  | 9 | 64 | 23 | 408          | Sangat Tinggi        |
|      | <b>Total</b>   |           |    |   |    |    | <b>819</b>   |                      |
|      | <b>Rata-Rata</b>   |           |    |   |    |    | <b>409,5</b> | <b>Sangat Tinggi</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas skor sebesar 411 artinya pelatihan dipandu oleh instruktur yang profesional dan sesuai dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 408 instruktur selalu memberikan motivasi agar dapat bekerja lebih baik kepada peserta pelatihan dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

#### 4. Sarana dan Prasarana

Kemudian indikator sarana dan prasarana juga berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Metode**

| Item             | Pernyataan  | Frekuensi |    |    |    |    | Skor         | Ket           |
|------------------|---|-----------|----|----|----|----|--------------|---------------|
|                  |   | STS       | TS | N  | S  | SS |              |               |
|                  |   | 1         | 2  | 3  | 4  | 5  |              |               |
| 7.               | Tingkat kenyamanan dan suasana tempat pelaksanaan pelatihan sangat dipersiapkan dengan baik | -         | -  | 10 | 60 | 27 | 405          | Tinggi        |
| 8.               | Pelatihan dan dukungan menyediakan fasilitas yang lengkap dan layak                         | -         | 1  | 11 | 60 | 25 | 400          | Tinggi        |
| <b>Total</b>     |   |           |    |    |    |    | <b>805</b>   |               |
| <b>Rata-Rata</b> |   |           |    |    |    |    | <b>402,5</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas skor sebesar 405 artinya tingkat kenyamanan dan suasana tempat pelaksanaan pelatihan sangat dipersiapkan dengan baik dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 400 pelatihan dan dukungan menyediakan fasilitas yang lengkap dan layak dinilai tinggi oleh karyawan.

#### 5. Peserta

Selanjutnya indikator peserta juga turut berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Metode**

| Item             | Pernyataan   | Frekuensi |    |    |    |    | Skor         | Ket           |
|------------------|--|-----------|----|----|----|----|--------------|---------------|
|                  |  | STS       | TS | N  | S  | SS |              |               |
|                  |  | 1         | 2  | 3  | 4  | 5  |              |               |
| 9.               | Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan        | -         | -  | 13 | 62 | 22 | 397          | Tinggi        |
| 10.              | Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat | -         | 1  | 19 | 56 | 21 | 388          | Tinggi        |
| <b>Total</b>     |  |           |    |    |    |    | <b>785</b>   |               |
| <b>Rata-Rata</b> |  |           |    |    |    |    | <b>392,5</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas skor sebesar 397 artinya karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 388 karyawan menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat dinilai tinggi oleh karyawan.

**Tabel 4. 14**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 5 Indikator Pelatihan**

| No | Pernyataan  | Skor | Ket           |
|----|---|------|---------------|
| 1. | Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan yang menyangkut dengan pekerjaan | 402  | Tinggi        |
| 2. | Kesesuaian materi pelatihan sejalan dengan pekerjaan yang saya lakukan                                      | 396  | Tinggi        |
| 3. | Tingkat ketepatan metode yang diberikan sesuai dengan penyampaian dan jenis materi                          | 391  | Tinggi        |
| 4. | Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan materi yang untuk menunjang pekerjaan                         | 400  | Tinggi        |
| 5. | Pelatihan dipandu oleh instruktur yang profesional dan sesuai   | 411  | Sangat Tinggi |
| 6. | Instruktur selalu memberikan motivasi agar dapat bekerja lebih baik kepada peserta pelatihan                | 408  | Sangat Tinggi |
| 7. | Tingkat kenyamanan dan suasana tempat pelaksanaan pelatihan sangat dipersiapkan dengan baik                 | 405  | Tinggi        |

|     |  |              |               |
|-----|--|--------------|---------------|
| 8.  | Pelatihan dan dukungan menyediakan fasilitas yang lengkap dan layak  | 400          | Tinggi        |
| 9.  | Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan        | 397          | Tinggi        |
| 10. | Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat | 388          | Tinggi        |
|     | Total  | <b>3.998</b> |               |
|     | Rata-Rata  | <b>399,8</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 399,8. Artinya pelatihan dinilai tinggi oleh karyawan. Jawaban karyawan tertinggi yaitu pelatihan dipandu oleh instruktur yang profesional dan sesuai dengan skor sebesar 411 dan jawaban karyawan karyawan menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat dengan skor sebesar 388. Rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Jawaban Indikator pelatihan**

| No | Indikator            | Skor  | Ket           |
|----|----------------------|-------|---------------|
| 1. | Materi               | 399   | Tinggi        |
| 2. | Metode               | 395,5 | Tinggi        |
| 3. | Instruktur           | 409,5 | Sangat Tinggi |
| 4. | Sarana dan Prasarana | 402,5 | Tinggi        |
| 5. | Peserta              | 392,5 | Tinggi        |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan menempatkan indikator instruktur sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 409,5 dan peserta yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 392,5.

#### 4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Analisis kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

##### 1. Kualitas Kerja

Indikator kualitas kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja**

| Item | Pernyataan  | Frekuensi |    |   |    |    | Skor       | Ket           |
|------|---|-----------|----|---|----|----|------------|---------------|
|      |   | STS       | TS | N | S  | SS |            |               |
|      |   | 1         | 2  | 3 | 4  | 5  |            |               |
| 1.   | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan | -         | 1  | 9 | 65 | 22 | 399        | Tinggi        |
| 2.   | Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan                | -         | 1  | 8 | 61 | 27 | 405        | Tinggi        |
|      | <b>Total</b>  |           |    |   |    |    | <b>804</b> |               |
|      | <b>Rata-Rata</b>  |           |    |   |    |    | <b>402</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas skor sebesar 399 artinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 405 artinya karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan dinilai tinggi oleh karyawan.

##### 2. Kuantitas Kerja

Indikator kuantitas kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi yang dapat

dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja**

| Item             | Pernyataan  | Frekuensi |    |    |    |    | Skor         | Ket           |
|------------------|---|-----------|----|----|----|----|--------------|---------------|
|                  |   | STS       | TS | N  | S  | SS |              |               |
|                  |   | 1         | 2  | 3  | 4  | 5  |              |               |
| 1.               | Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan | 1         | -  | 10 | 64 | 22 | 397          | Tinggi        |
| 2.               | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan           | 1         | -  | 15 | 57 | 24 | 394          | Tinggi        |
| <b>Total</b>     |   |           |    |    |    |    | <b>791</b>   |               |
| <b>Rata-Rata</b> |   |           |    |    |    |    | <b>395,5</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas skor sebesar 397 artinya tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 394 artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan dinilai tinggi oleh karyawan.

### 3. Kerjasama

Indikator kerjasama kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kerjasama**

| Item | Pernyataan                                  | Frekuensi |    |   |    |    | Skor | Ket           |
|------|---|-----------|----|---|----|----|------|---------------|
|      |   | STS       | TS | N | S  | SS |      |               |
|      |   | 1         | 2  | 3 | 4  | 5  |      |               |
| 1.   | Saya dan rekan kerja saling menghargai satu | -         | -  | 5 | 55 | 37 | 420  | Sangat Tinggi |

|    |   |   |   |   |    |    |              |                      |
|----|---|---|---|---|----|----|--------------|----------------------|
|    | sama lain   |   |   |   |    |    |              |                      |
| 2. | Terjalannya kerja sama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja | - | - | 5 | 52 | 40 | 423          | Sangat Tinggi        |
|    | <b>Total</b>  |   |   |   |    |    | <b>843</b>   |                      |
|    | <b>Rata-Rata</b>  |   |   |   |    |    | <b>421,5</b> | <b>Sangat Tinggi</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas skor sebesar 420 artinya karyawan dan rekan kerja saling menghargaisatu sama lain dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 423 artinya Terjalannya kerja sama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

#### 4. Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu**

| Item | Pernyataan   | Frekuensi |    |    |    |    | Skor       | Ket           |
|------|--|-----------|----|----|----|----|------------|---------------|
|      |  | STS       | TS | N  | S  | SS |            |               |
|      |  | 1         | 2  | 3  | 4  | 5  |            |               |
| 1.   | Saya tepat waktu dalam bekerja                             | -         | 1  | 11 | 59 | 26 | 401        | Tinggi        |
| 2.   | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan teliti | -         | 1  | 11 | 59 | 26 | 401        | Tinggi        |
|      | <b>Total</b>   |           |    |    |    |    | <b>802</b> |               |
|      | <b>Rata-Rata</b>   |           |    |    |    |    | <b>401</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas skor sebesar 401 artinya karyawan tepat waktu dalam bekerja dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 401

artinya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan teliti dinilai tinggi oleh karyawan.

**Tabel 4. 20**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja**

| No | Pernyataan  | Skor         | Ket           |
|----|---|--------------|---------------|
| 1. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan         | 402          | Tinggi        |
| 2. | Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan                        | 396          | Tinggi        |
| 3. | Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan | 391          | Tinggi        |
| 4. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan           | 400          | Tinggi        |
| 5. | Saya dan rekan kerja saling menghargai satu sama lain                                     | 411          | Sangat Tinggi |
| 6. | Terjalannya kerja sama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja | 408          | Sangat Tinggi |
| 7. | Saya tepat waktu dalam bekerja  | 405          | Tinggi        |
| 8. | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan teliti                                | 400          | Tinggi        |
|    | Total   | <b>3.240</b> |               |
|    | Rata-Rata   | <b>405</b>   | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 405. Artinya kinerja dinilai tinggi oleh karyawan. Jawaban karyawan tertinggi yaitu saya dan rekan kerja saling menghargai satu sama lain dengan skor sebesar 411 dan jawaban tingkat pencapaian volumekerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan dengan skor sebesar 391. Rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Jawaban Indikator Kinerja**

| No | Indikator       | Skor  | Ket           |
|----|-----------------|-------|---------------|
| 1. | Kualitas        | 402   | Tinggi        |
| 2. | Kuantitas       | 395,5 | Tinggi        |
| 3. | Kerjasama       | 421,5 | Sangat Tinggi |
| 4. | Ketepatan Waktu | 401   | Tinggi        |

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan menempatkan indikator kerjasama sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 421,5 dan indikator kuantitas yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 395,5.

#### **4.1.5 Uji Validitas dan Realibilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2020:175) menyebutkan bahwa instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti data yang menjadi instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dimanfaatkan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasibivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor kostruk. Syarat suatu pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid jika menunjukkan nilai  $<5\%/0,05$ .

Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel maka instrumen atau tem-item pertanyaan memiliki korelasi signifikan ternadap skor total dinyatakan

tidak valid. Nilai r tabel pada penelitian ini adalah 0,199 dengan jumlah responden n = 97. Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. 22**  
**Uji Validitas**

| Variabel               | No Item | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|------------------------|---------|---------------------|--------------------|------------|
| <b>Pendidikan (X1)</b> | 1       | 0.728               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 2       | 0.766               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 3       | 0.791               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 4       | 0.784               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 5       | 0.702               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 6       | 0.768               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 7       | 0.740               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 8       | 0.765               | 0,1996             | Valid      |
| <b>Pelatihan (X2)</b>  | 1       | 0.757               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 2       | 0.711               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 3       | 0.782               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 4       | 0.794               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 5       | 0.758               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 6       | 0.738               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 7       | 0.784               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 8       | 0.829               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 9       | 0.774               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 10      | 0.672               | 0,1996             | Valid      |
| <b>Kinerja (Y)</b>     | 1       | 0.814               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 2       | 0.795               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 3       | 0.856               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 4       | 0.786               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 5       | 0.666               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 6       | 0.655               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 7       | 0.859               | 0,1996             | Valid      |
|                        | 8       | 0.867               | 0,1996             | Valid      |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel pada data uji validitas diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel 0,1996 yang diperoleh dari jumlah responden n = 97, dengan tingkat signifikansi = 0,05. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Realibilitas

Menurut Panorama dan Muhajirin (2017:241) menyebutkan bahwa instrument yang reliabel yaitu pengamatan dilakukan dengan perangkat ukur yang sama lebih dari satu kali hasil pengamatan itu (seharusnya) sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 97 pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS uji statistic Cronbach Alpha. Menurut Wiratna Sujarweni (2014), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,6$ .

**Tabel 4. 23**  
**Uji Realibilitas**

| Variabel   | Koefisien Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------|----------------------------|------------|
| Pendidikan | 0.891                      | Realiabel  |
| Pelatihan  | 0.918                      | Realiabel  |
| Kinerja    | 0.913                      | Realiabel  |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas dapat dilihat dari nilai koefisien cronbach's alpha jika masing-masing variable menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

#### 4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi berdasarkan hitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut ini :

**Tabel 4. 24**  
**Analisis Regresi Linier Berganda Coefficientsa**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1 (Constant) | 6.645                       | 1.771      |                           |
| 1 Pendidikan | 0.184                       | 0.131      | 0.177                     |
| 1 Pelatihan  | 0.518                       | 0.104      | 0.628                     |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data (SPSS 20), Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji SPSS 20 diatas dapat diketahuibahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,645 + 0,184 X_1 + 0,518 X_2$$

Konstanta sebesar 6,645 memberikan arti bahwa apabila variabel pendidikan dan variabel pelatihan diasumsikan 0, maka kinerja secara konstanta 6,645. Koefisien regresi variabel pendidikan sebesar 0,184 memberikan arti bahwa dengan penambahan satu satuan variabel pendidikan, maka akan terjadikenaikan kinerja pegawaisebesar 0,184. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,518 memberikan arti bahwa setiap penambahan variabel pelatihan sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,518 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

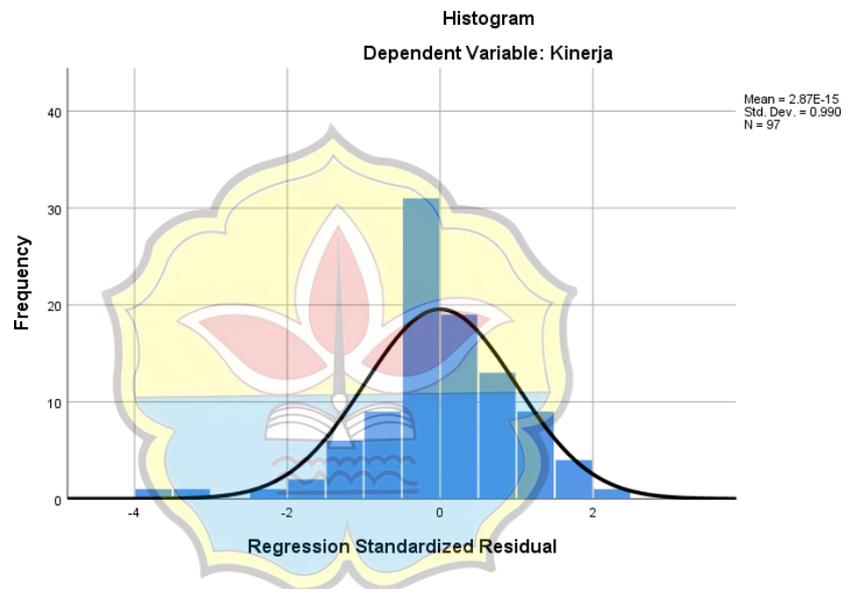
#### 4.1.7 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model

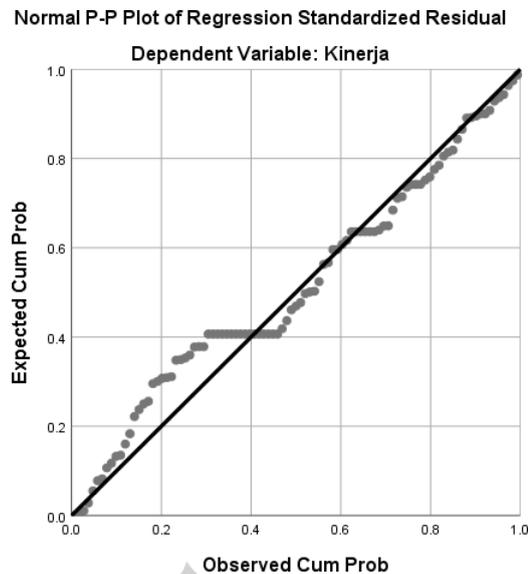
regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik. *Test statistic* yang digunakan antara lain cara *statistic*, analisis grafik histogram dan normal probability plots (Ghozali, 2012:87).

**Gambar 4. 1**  
**Grafik Histogram**



Menunjukkan bahwa pola distribusi mendekati normal, hal ini dapat dilihat dari data yang mengikuti arah garis histogramnya.

**Gambar 4. 2**  
**Grafik Normal P-Plot**



Dari gambar 4.2 kurva normal P-Plot diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal masih mengikuti garis diagonal dan tidak melebar jauh. Maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan data layak digunakan.

## 2. Uji Multilolinieritas

Pengujian asumsi kedua adalah uji multikolinieritas (*multicollinearity*) antar variabel-variabel independen yang masuk ke dalam model uji asumsi dua atau lebih variabel atau variabel independen diaman akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ) .dikatakan terjadi multikolinieritas, jika koefisien korelasi antar variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) lebih besar dari 0,10 ( $r > 0,10$ ) atau kooefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,10 ( $r < 0,10$ ). Metode

untuk mendiagnosa adanya multikollinearitas dilakukan dengan uji *variance inflation factor* (VIF) yakni  $VIF > 10$  , ada multikolinearitas (Ghozali, 2012:88).

**Tabel 4. 25**  
**Uji Multikolinieritas Coefficientsa**

| Model |            | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-------------------------|-------|
|       |            | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) |                         |       |
|       | Pendidikan | 0.256                   | 3.902 |
|       | Pelatihan  | 0.256                   | 3.902 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data (SPSS 20), Tahun 2024

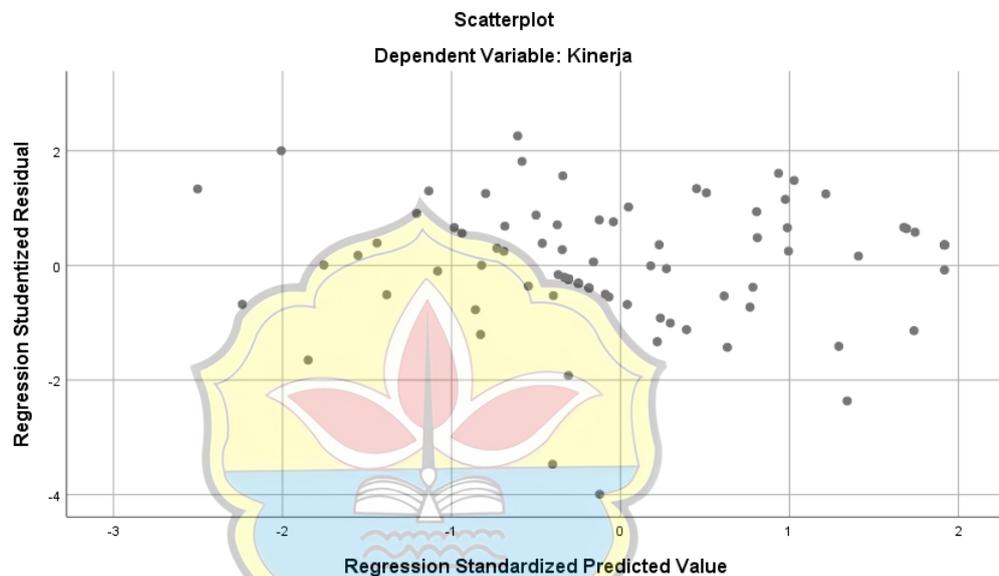
Berdasarkan tabel 4.25 uji multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel independen pendidikan (X1) sebesar 0,256 dan variabel pelatihan (X2) sebesar 0, 256 menunjukkan nilai *tolerance variabel independen* di atas 0,1 dan nilai VIF dari variabel independen pendidikan sebesar 3,902 dan nilai VIF variabel pelatihan sebesar 3,902. Hal itu menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2012:89). Adapun model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Guna upaya mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID

(nilairesidunya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit lalu kemudian melebar atau sebaliknya melebar dan selanjutnya kemudian menyempit.

**Gambar 4.3**  
**Garfik Scartterplot**



Gambar diatas menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak, titik-titik data juga tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

#### **4. Uji Autokorelasi**

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam suatu model linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Uji autokorelasi dipicu oleh

pengamatan terkait yang dilakukan dari waktu ke waktu secara berurutan. Pada penelitian ini menggunakan uji autokorelasi dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan  $DL < DW < 4-DU$ . Berikut hasil dari uji autokorelasi pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 26**  
**Uji Autokorelasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b>                 |                                   |                      |
|--|-----------------------------------|----------------------|
| <b>Model</b>                                     | <b>Std. Error of the Estimate</b> | <b>Durbin-Watson</b> |
| 1  | 3.46001                           | 2.163                |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan |                                   |                      |
| b. Dependent Variable: Kinerja                   |                                   |                      |

*Sumber: Hasil Olah Data (SPSS 20), Tahun 2024*

Pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Jika nilai DW berada diantara  $dl$  dan  $4 - dl$  maka menunjukkan tidak adanya masalah autokorelasi dalam model regresi. Sedangkan penelitian ini memperoleh nilai DW sebesar 2,163. Nilai DW tersebut lebih besar dari  $du = 1,7116$  dan nilai DW kurang dari  $(4 - 1,6275)$  yang berarti tidak adanya masalah autokorelasi dalam model regresi, oleh karena itu model regresi ini layak dipakai dalam penelitian.

#### **4.1.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$ . Nilai koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai  $R^2$  dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4. 27**  
**Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>                       |                    |          |
|--|--------------------|----------|
| Model  | R                  | R Square |
| 1  | 0.786 <sup>a</sup> | 0.618    |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan |                    |          |
| b. Dependent Variable: Kinerja                   |                    |          |

*Sumber: Hasil Olah Data (SPSS 20), Tahun 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.26 diatas menunjukkan korelasi antara variabel pendidikan (X1) dan variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,786 artinya ada hubungan yang kuat antara variabel pendidikan dan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,618 yang artinya hasil tersebut menyatakan bahawa variabel pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### **4.1.9 Uji Hipotesis**

##### **1. Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Sugiyono (2016:102) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05.

**Tabel 4. 28**  
**Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVAa**

|   | Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.               |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 1817.036       | 2  | 908.518     | 75.889 | 0.000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 1125.336       | 94 | 11.972      |        |                    |
|   | Total      | 2942.371       | 96 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber: Hasil Olah Data (SPSS 20), Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.27 diatas hasil output dari uji F. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil ujiF dapat dilihat dari output ANOVA pada tabel diatas. NilaiF hitung yang diperoleh adalah 75,889 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,09. Maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung  $75,889 > F \text{ tabel } 3,09$  dengan tingkat signifikansi 0,000 karna tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan variabel pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:108) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

**Tabel 4. 29**  
**Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficientsa**

| Model |            | t     | Sig   |
|-------|------------|-------|-------|
| 1     | (Constant) | 3.752 | 0.000 |
|       | Pendidikan | 1.406 | 0.163 |
|       | Pelatihan  | 4.983 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data (SPSS 20), Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.28 diatas dapat diketahui hasil output uji t. Ujit digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengaruh variabel Pendidikan (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung pendidikan adalah 1,406 dengan nilai signifikansi 0,163 dan t tabel 1,985. Nilai t hitung  $1,406 < t$  tabel 1,985 dan nilai signifikansi  $0,163 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja.

Pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung pelatihan adalah 4,983 dengan nilai signifikansi 0,000 dan t tabel 1,985 . Nilai t hitung  $4,983 > t$  tabel 1,985 dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja.

## **4.2 Analisis dan Pembahasan**

### **4.2.1 Analisis Tingkat Pendidikan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Skor rata-rata jawaban sebesar 404,5 Artinya pendidikan dinilai tinggi oleh karyawan. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan Pelaksanaan pelatihan pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan skor sebesar 416 dan jawaban karyawan terendah berkaitan dengan Pendidikan yang diberikan sesuai dengan metode yang disesuaikan dengan skor sebesar 399.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Karyawan menempatkan indikator pendidikan Non formal sebagai yang tertinggi dengan rata-rata 407 dan pendidikan formal yang terendah dengan rata-rata 402.

### **4.2.2 Analisis Tingkat Pelatihan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Skor rata-rata jawaban sebesar 399,8. Artinya pelatihan dinilai tinggi oleh karyawan. Jawaban karyawan tertinggi yaitu pelatihan dipandu oleh instruktur yang profesional dan sesuai dengan skor sebesar 411 dan jawaban karyawan karyawan menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat dengan skor sebesar 388. Pada variabel pelatihan ini karyawan menempatkan indikator instruktur sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 409,5 dan peserta yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 392,5.

### **4.2.3 Analisis Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Skor rata-rata jawaban sebesar 405. Artinya kinerja dinilai tinggi oleh karyawan. Jawaban karyawan tertinggi yaitu saya dan rekan kerja saling menghargai satu sama lain dengan skor sebesar 411 dan jawaban tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan dengan skor sebesar 391. Pada variabel kinerja karyawan ini, karyawan menempatkan indikator kerjasama sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 421,5 dan indikator kuantitas yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 395,5.

### **4.2.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, terdapat nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan yang bernilai positif yaitu sebesar 0,184. Artinya apabila pendidikan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 18,4%.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 1,406 maka jika dibandingkan dengan 1,985 dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $1,406 < 1,985$ ). Maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan dengan membandingkan tingkat signifikan nilai signifikansi  $0,163 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

Variabel pendidikan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### **4.2.5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, terdapat nilai koefisien regresi variabel pelatihan yang bernilai positif yaitu sebesar 0,518. Artinya apabila pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 51,8%.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 4,983 maka jika dibandingkan dengan 1,985 dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel ( $4,983 > 1,985$ ). Maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima dan dengan membandingkan tingkat signifikan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Variabel pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 404,5 artinya dapat dikategorikan tinggi. Pelatihan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 399,8 artinya dapat dikategorikan tinggi. Kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi sebesar 405. Artinya kinerja dapat dikategorikan tinggi oleh pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t$  hitung sebesar 1,406 maka jika dibandingkan dengan 1,985 dapat disimpulkan bahwa  $t$  hitung <  $t$  tabel ( $1,406 < 1,985$ ). Dengan membandingkan tingkat signifikan nilai signifikansi  $0,163 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Sedangkan nilai  $t$  hitung pada variabel pelatihan adalah sebesar 4,983 maka jika dibandingkan dengan 1,985 maka  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $4,983 > 1,985$ ). Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

3. Berdasarkan uji simultan (uji F) dapat diketahui secara bersama-sama (simultan) variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Nilai F hitung yang diperoleh adalah 75,889 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,09. Maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung  $75,889 > F \text{ tabel } 3,09$  dengan tingkat signifikansi 0,000 karena tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut ini adalah beberapa saran yang dapat disampaikan, yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan serta saran bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi untuk mendorong pegawai untuk meningkatkan jenjang pendidikan serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan atau training yang berkesinambungan dan assessment agar dapat mempertahankan kinerja pegawai.
2. Diharapkan kepada peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya terkait pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai agar memperluas penelitian dengan menambahkan variabel yang belum terdapat dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cholih, Abdul. 2011. **Pengantar Manajemen**. Mitra Cendikia. Aksara : Jakarta.
- Creswell, Jhon W. 2012. **Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary 2014 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan Malayu S.P, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)**, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). **Buku Praktis Mengembangkan SDM**. Yogyakarta: Laksana.
- Kaswan, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. (2015). **Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM**. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Putong, Iskandar. 2013. **Economics Pengantar Mikro dan Makro**. Jakarta : Mitra
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). **Manajemen SDM untuk perusahaan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, Bandung : PT. Refika Aditama
- Sugiyono, 2018, **Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)**, Bandung : CV. Alfabeta
- Supardi, 2013, **Statistik Penelitian**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Supranto, 2008, **Metode Riset Aplikasi Edisi Revisi Ketujuh**, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Kencana.

Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. **Dasar-dasar Manajemen**, (Terje: **G.A Ticoalu**), CV. Alfabeta, Bandung.

Tinofirei, 2011, **Manajemen Kinerja**. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Umar, 2013, **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi Revisi)**, Jakarta : PT. Rajawali Pers.

Yuniarsih, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Alfabeta.

Zahargier, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Bumi Aksara.



## LAMPIRAN

### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Sdr.Pimpinan/Staf  
Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Putri Gustiningrum

Nim : 2100861201140

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, September 2024

Hormat Saya

Putri Gustiningrum

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :  SMA  S-2  
 D-3  S-3  
 S-1
4. Umur :  20 – 24 Tahun  30 – 34 Tahun  
 25 – 29 Tahun  35 Tahun
5. Lama Menjadi Pegawai :  1 – 2 Tahun  
 3 – 4 Tahun  
 4 – 5 Tahun  
 > 6 Tahun

Isilah tanda centeng (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling cocok. (satu jawaban saja)

### Keterangan :

1. **STS** : Sangat Tidak Setuju
2. **TS** : Tidak Setuju
3. **N** : Netral
4. **S** : Setuju
5. **SS** : Sangat Setuju

**Pendidikan (X1)**

| No                           | PERNYATAAN  | STS | TS | N | S | SS |
|------------------------------|---|-----|----|---|---|----|
|                              |   | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| <b>Pendidikan Formal</b>     |   |     |    |   |   |    |
| 1                            | Pendidikan yang diberikan sesuai dengan metode yang disesuaikan.                  |     |    |   |   |    |
| 2                            | Tersedianya sarana dan prasarana yang layak.                                      |     |    |   |   |    |
| 3                            | Ketentuan jumlah pertemuan dalam menjalankan pendidikan.                          |     |    |   |   |    |
| 4                            | Selalu melakukan evaluasi.  |     |    |   |   |    |
| <b>Pendidikan Non Formal</b> |   |     |    |   |   |    |
| 1                            | Pelaksanaan pelatihan pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. |     |    |   |   |    |
| 2                            | Motivasi berupa pelatihan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pendidikan.     |     |    |   |   |    |
| 3                            | Pelatihan mempunyai pemahaman tentang materi yang disampaikan.                    |     |    |   |   |    |
| 4                            | Kesesuaian antara kebutuhan jabatan dengan pelatihan.                             |     |    |   |   |    |

**Pelatihan (X2)**

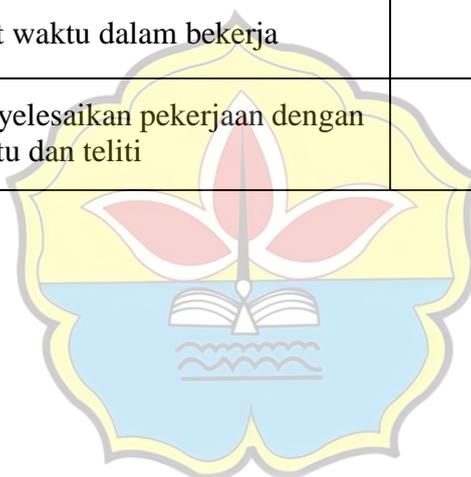
| No                               | PERNYATAAN  | STS | TS | N | S | SS |
|----------------------------------|---|-----|----|---|---|----|
|                                  |   | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| <b>Kualitas Materi Pelatihan</b> |   |     |    |   |   |    |
| 1                                | Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan yang menyangkut dengan pekerjaan |     |    |   |   |    |
| 2                                | Kesesuaian materi pelatihan sejalan dengan pekerjaan yang saya lakukan                                      |     |    |   |   |    |

| <b>Kualitas Metode Pelatihan</b>               |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 1  | Tingkat ketepatan metode yang diberikan sesuai dengan penyampaian dan jenis meteri.             |  |  |  |  |  |
| 2  | Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan materi yang untuk menunjang pekerjaan             |  |  |  |  |  |
| <b>Kualitas Instruktur Pelatihan</b>           |   |  |  |  |  |  |
| 1  | Pelatihan dipandu oleh infrastruktur yang professional dan sesuai                               |  |  |  |  |  |
| 2  | Infrastruktur selalu memberikan motivasi agar dapat bekerja lebih baik kepada peserta pelatihan |  |  |  |  |  |
| <b>Kualitas Sarana dan Prasarana Pelatihan</b> |   |  |  |  |  |  |
| 1  | Tingkat kenyamanan dan suasana tempat pelaksanaan pelatihan sangat dipersiapkan dengan baik     |  |  |  |  |  |
| 2  | Pelatihan dan dukungan menyediakan fasilitas yang lengkap dan layak                             |  |  |  |  |  |
| <b>Kualitas Peserta Pelatihan</b>              |   |  |  |  |  |  |
| 3  | Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan                                   |  |  |  |  |  |
| 4  | Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat                            |  |  |  |  |  |

### **Kinerja (Y)**

| No                    | PERNYATAAN  | STS | TS | N | S | SS |
|-----------------------|---|-----|----|---|---|----|
|                       |   | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| <b>Kualitas Kerja</b> |   |     |    |   |   |    |
| 1                     | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan |     |    |   |   |    |
| 2                     | Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan                |     |    |   |   |    |

| <b>Kuantitas Kerja</b> |   |  |  |  |  |  |
|------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 3                      | Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 4                      | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan           |  |  |  |  |  |
| <b>Kerjasama</b>       |   |  |  |  |  |  |
| 5                      | Saya dan rekan kerja saling menghargai satu sama lain                                     |  |  |  |  |  |
| 6                      | Terjalin kerja sama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja    |  |  |  |  |  |
| <b>Ketepatan Waktu</b> |   |  |  |  |  |  |
| 7                      | Saya tepat waktu dalam bekerja  |  |  |  |  |  |
| 8                      | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan teliti                                |  |  |  |  |  |



## TABULASI DATA ORDINAL

| <b>Jawaban Responden Pendidikan</b> |             |             |             |             |             |             |             |             |              |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>NO</b>                           | <b>X1.1</b> | <b>X1.2</b> | <b>X1.3</b> | <b>X1.4</b> | <b>X1.5</b> | <b>X1.6</b> | <b>X1.7</b> | <b>X1.8</b> | <b>Total</b> |
| <b>1</b>                            | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>2</b>                            | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | <b>31</b>    |
| <b>3</b>                            | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>4</b>                            | 3           | 3           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>29</b>    |
| <b>5</b>                            | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>6</b>                            | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>7</b>                            | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | <b>34</b>    |
| <b>8</b>                            | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>33</b>    |
| <b>9</b>                            | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>10</b>                           | 3           | 3           | 3           | 3           | 4           | 4           | 4           | 3           | <b>27</b>    |
| <b>11</b>                           | 4           | 2           | 3           | 3           | 4           | 3           | 4           | 3           | <b>26</b>    |
| <b>12</b>                           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | <b>34</b>    |
| <b>13</b>                           | 3           | 4           | 3           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | <b>29</b>    |
| <b>14</b>                           | 4           | 3           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>30</b>    |
| <b>15</b>                           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | <b>31</b>    |
| <b>16</b>                           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | <b>31</b>    |
| <b>17</b>                           | 5           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>37</b>    |
| <b>18</b>                           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>40</b>    |
| <b>19</b>                           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>40</b>    |
| <b>20</b>                           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>36</b>    |
| <b>21</b>                           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>22</b>                           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>36</b>    |
| <b>23</b>                           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 5           | 5           | <b>38</b>    |
| <b>24</b>                           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>25</b>                           | 3           | 3           | 3           | 4           | 5           | 3           | 4           | 4           | <b>29</b>    |
| <b>26</b>                           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>27</b>                           | 5           | 5           | 4           | 5           | 4           | 4           | 5           | 5           | <b>37</b>    |
| <b>28</b>                           | 5           | 5           | 5           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | <b>36</b>    |
| <b>29</b>                           | 3           | 5           | 4           | 4           | 4           | 3           | 5           | 5           | <b>33</b>    |
| <b>30</b>                           | 4           | 3           | 3           | 3           | 5           | 4           | 4           | 3           | <b>29</b>    |
| <b>31</b>                           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>32</b>                           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | <b>31</b>    |
| <b>33</b>                           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | <b>25</b>    |

**Jawaban Responden Pendidikan**

| <b>NO</b> | <b>X1.1</b> | <b>X1.2</b> | <b>X1.3</b> | <b>X1.4</b> | <b>X1.5</b> | <b>X1.6</b> | <b>X1.7</b> | <b>X1.8</b> | <b>Total</b> |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>34</b> | 5           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>38</b>    |
| <b>35</b> | 4           | 5           | 5           | 4           | 5           | 4           | 5           | 4           | <b>36</b>    |
| <b>36</b> | 5           | 5           | 5           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>39</b>    |
| <b>37</b> | 5           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | <b>35</b>    |
| <b>38</b> | 5           | 4           | 4           | 5           | 4           | 5           | 5           | 5           | <b>37</b>    |
| <b>39</b> | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>40</b>    |
| <b>40</b> | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | <b>24</b>    |
| <b>41</b> | 3           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>42</b> | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>31</b>    |
| <b>43</b> | 1           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>30</b>    |
| <b>44</b> | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | <b>28</b>    |
| <b>45</b> | 4           | 3           | 4           | 3           | 4           | 3           | 4           | 3           | <b>28</b>    |
| <b>46</b> | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 5           | <b>39</b>    |
| <b>47</b> | 4           | 3           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>33</b>    |
| <b>48</b> | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | <b>34</b>    |
| <b>49</b> | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>40</b>    |
| <b>50</b> | 4           | 5           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | <b>35</b>    |
| <b>51</b> | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>36</b>    |
| <b>52</b> | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>53</b> | 4           | 4           | 3           | 3           | 4           | 4           | 4           | 3           | <b>29</b>    |
| <b>54</b> | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | <b>39</b>    |
| <b>55</b> | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>40</b>    |
| <b>56</b> | 3           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | <b>30</b>    |
| <b>57</b> | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | <b>30</b>    |
| <b>58</b> | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 3           | <b>32</b>    |
| <b>59</b> | 5           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 5           | <b>35</b>    |
| <b>60</b> | 4           | 5           | 4           | 5           | 5           | 4           | 5           | 4           | <b>36</b>    |
| <b>61</b> | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>40</b>    |
| <b>62</b> | 3           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>30</b>    |
| <b>63</b> | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>64</b> | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>40</b>    |
| <b>65</b> | 4           | 5           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>66</b> | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>67</b> | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 5           | <b>34</b>    |
| <b>68</b> | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |

### Jawaban Responden Pendidikan

| <b>NO</b>    | <b>X1.1</b> | <b>X1.2</b> | <b>X1.3</b> | <b>X1.4</b> | <b>X1.5</b> | <b>X1.6</b> | <b>X1.7</b> | <b>X1.8</b> | <b>Total</b> |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>69</b>    | 4           | 5           | 4           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | <b>36</b>    |
| <b>70</b>    | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 3           | 4           | <b>30</b>    |
| <b>71</b>    | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>33</b>    |
| <b>72</b>    | 3           | 4           | 4           | 4           | 5           | 3           | 4           | 3           | <b>30</b>    |
| <b>73</b>    | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>36</b>    |
| <b>74</b>    | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>75</b>    | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>76</b>    | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>77</b>    | 4           | 3           | 4           | 3           | 4           | 3           | 3           | 3           | <b>27</b>    |
| <b>78</b>    | 4           | 4           | 5           | 4           | 3           | 4           | 5           | 4           | <b>33</b>    |
| <b>79</b>    | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>80</b>    | 5           | 4           | 5           | 4           | 5           | 5           | 4           | 3           | <b>35</b>    |
| <b>81</b>    | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>82</b>    | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>83</b>    | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>84</b>    | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 5           | <b>36</b>    |
| <b>85</b>    | 5           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>39</b>    |
| <b>86</b>    | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 3           | <b>33</b>    |
| <b>87</b>    | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>40</b>    |
| <b>88</b>    | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 4           | 5           | 5           | <b>37</b>    |
| <b>89</b>    | 4           | 5           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>38</b>    |
| <b>90</b>    | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | <b>40</b>    |
| <b>91</b>    | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>32</b>    |
| <b>92</b>    | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | <b>31</b>    |
| <b>93</b>    | 5           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 5           | <b>36</b>    |
| <b>94</b>    | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 3           | 4           | <b>30</b>    |
| <b>95</b>    | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | <b>34</b>    |
| <b>96</b>    | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | <b>33</b>    |
| <b>97</b>    | 4           | 4           | 4           | 3           | 5           | 4           | 4           | 5           | <b>33</b>    |
| <b>Total</b> | <b>399</b>  | <b>402</b>  | <b>399</b>  | <b>408</b>  | <b>416</b>  | <b>403</b>  | <b>408</b>  | <b>401</b>  | <b>3236</b>  |

**Jawaban Responden Pelatihan**

| <b>NO</b> | <b>X2.1</b> | <b>X2.2</b> | <b>X2.3</b> | <b>X2.4</b> | <b>X2.5</b> | <b>X2.6</b> | <b>X2.7</b> | <b>X2.8</b> | <b>X2.9</b> | <b>X2.10</b> | <b>Total</b> |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 1         | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 2         | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3            | 38           |
| 3         | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 4         | 4           | 4           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3            | 32           |
| 5         | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 6         | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 7         | 4           | 3           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 3           | 3            | 38           |
| 8         | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 9         | 4           | 4           | 3           | 4           | 3           | 4           | 3           | 3           | 4           | 4            | 36           |
| 10        | 4           | 3           | 3           | 3           | 4           | 4           | 3           | 3           | 3           | 3            | 33           |
| 11        | 3           | 4           | 3           | 4           | 3           | 3           | 3           | 2           | 3           | 4            | 32           |
| 12        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 13        | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3            | 38           |
| 14        | 4           | 4           | 3           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 3            | 36           |
| 15        | 2           | 2           | 3           | 2           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 32           |
| 16        | 3           | 3           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 37           |
| 17        | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5            | 46           |
| 18        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5            | 50           |
| 19        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 5           | 4            | 47           |
| 20        | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4            | 44           |
| 21        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3            | 39           |
| 22        | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4            | 43           |
| 23        | 5           | 5           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4            | 47           |
| 24        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 25        | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4            | 44           |
| 26        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 27        | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4            | 47           |
| 28        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 29        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4            | 47           |
| 30        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 3           | 4           | 4            | 38           |
| 31        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 32        | 4           | 4           | 2           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 38           |
| 33        | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 3           | 3           | 3            | 31           |
| 34        | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 5           | 5            | 45           |
| 35        | 5           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 5           | 4           | 5            | 45           |

**Jawaban Responden Pelatihan**

| <b>NO</b> | <b>X2.1</b> | <b>X2.2</b> | <b>X2.3</b> | <b>X2.4</b> | <b>X2.5</b> | <b>X2.6</b> | <b>X2.7</b> | <b>X2.8</b> | <b>X2.9</b> | <b>X2.10</b> | <b>Total</b> |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 36        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4            | 49           |
| 37        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4            | 42           |
| 38        | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 41           |
| 39        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 5            | 49           |
| 40        | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3            | 30           |
| 41        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 3           | 3            | 37           |
| 42        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 43        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 3            | 40           |
| 44        | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 3           | 3           | 3            | 36           |
| 45        | 4           | 3           | 4           | 3           | 4           | 3           | 4           | 3           | 4           | 3            | 35           |
| 46        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 5            | 49           |
| 47        | 4           | 3           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4            | 41           |
| 48        | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5            | 44           |
| 49        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5            | 50           |
| 50        | 4           | 5           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4            | 43           |
| 51        | 5           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4            | 48           |
| 52        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 53        | 4           | 4           | 3           | 3           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 3            | 36           |
| 54        | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4            | 45           |
| 55        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5            | 50           |
| 56        | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5            | 46           |
| 57        | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 3           | 3            | 40           |
| 58        | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 41           |
| 59        | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 5           | 5            | 40           |
| 60        | 5           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 42           |
| 61        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5            | 50           |
| 62        | 4           | 3           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 38           |
| 63        | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4            | 42           |
| 64        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5            | 50           |
| 65        | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 3            | 43           |
| 66        | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4            | 42           |
| 67        | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 3           | 3            | 39           |
| 68        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 69        | 4           | 2           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 5           | 5           | 2            | 39           |
| 70        | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 3           | 4           | 4            | 39           |

**Jawaban Responden Pelatihan**

| <b>NO</b>    | <b>X2.1</b> | <b>X2.2</b> | <b>X2.3</b> | <b>X2.4</b> | <b>X2.5</b> | <b>X2.6</b> | <b>X2.7</b> | <b>X2.8</b> | <b>X2.9</b> | <b>X2.10</b> | <b>Total</b> |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 71           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 72           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 39           |
| 73           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4            | 46           |
| 74           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 75           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 76           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 77           | 4           | 3           | 3           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 3           | 3            | 35           |
| 78           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 39           |
| 79           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 80           | 3           | 4           | 5           | 5           | 3           | 3           | 3           | 4           | 4           | 5            | 39           |
| 81           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 82           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 83           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 84           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 42           |
| 85           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5            | 44           |
| 86           | 5           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3            | 39           |
| 87           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5            | 50           |
| 88           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5            | 50           |
| 89           | 4           | 5           | 3           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4            | 44           |
| 90           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5            | 50           |
| 91           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 92           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 39           |
| 93           | 4           | 4           | 5           | 4           | 5           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5            | 45           |
| 94           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 3           | 4            | 37           |
| 95           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 96           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 40           |
| 97           | 4           | 5           | 4           | 3           | 3           | 4           | 5           | 4           | 4           | 5            | 41           |
| <b>Total</b> | <b>402</b>  | <b>396</b>  | <b>391</b>  | <b>400</b>  | <b>411</b>  | <b>408</b>  | <b>405</b>  | <b>400</b>  | <b>397</b>  | <b>388</b>   | <b>3998</b>  |

### Jawaban Responden Kinerja

| <b>NO</b> | <b>Y.1</b> | <b>Y.2</b> | <b>Y.3</b> | <b>Y.4</b> | <b>Y.5</b> | <b>Y.6</b> | <b>Y.7</b> | <b>Y.8</b> | <b>Total</b> |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| <b>1</b>  | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>2</b>  | 4          | 4          | 3          | 4          | 5          | 5          | 4          | 4          | <b>33</b>    |
| <b>3</b>  | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>4</b>  | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | <b>24</b>    |
| <b>5</b>  | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>6</b>  | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>7</b>  | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | 4          | <b>34</b>    |
| <b>8</b>  | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>9</b>  | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 3          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>10</b> | 4          | 4          | 3          | 3          | 4          | 4          | 3          | 3          | <b>28</b>    |
| <b>11</b> | 4          | 5          | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>12</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>13</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | 4          | <b>34</b>    |
| <b>14</b> | 3          | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>30</b>    |
| <b>15</b> | 4          | 4          | 4          | 3          | 4          | 4          | 3          | 3          | <b>29</b>    |
| <b>16</b> | 4          | 4          | 4          | 3          | 3          | 4          | 4          | 3          | <b>29</b>    |
| <b>17</b> | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>40</b>    |
| <b>18</b> | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>40</b>    |
| <b>19</b> | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 4          | 5          | 5          | <b>38</b>    |
| <b>20</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>21</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 4          | 4          | <b>33</b>    |
| <b>22</b> | 4          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>38</b>    |
| <b>23</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | 4          | <b>34</b>    |
| <b>24</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 3          | 3          | 3          | 3          | <b>28</b>    |
| <b>25</b> | 4          | 3          | 3          | 3          | 5          | 5          | 4          | 4          | <b>31</b>    |
| <b>26</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>27</b> | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>40</b>    |
| <b>28</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>29</b> | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>39</b>    |
| <b>30</b> | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>31</b>    |
| <b>31</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>32</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>33</b> | 3          | 3          | 3          | 3          | 4          | 3          | 3          | 3          | <b>25</b>    |
| <b>34</b> | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>40</b>    |
| <b>35</b> | 5          | 5          | 4          | 4          | 5          | 4          | 5          | 5          | <b>37</b>    |

**Jawaban Responden Kinerja**

| <b>NO</b> | <b>Y.1</b> | <b>Y.2</b> | <b>Y.3</b> | <b>Y.4</b> | <b>Y.5</b> | <b>Y.6</b> | <b>Y.7</b> | <b>Y.8</b> | <b>Total</b> |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| <b>36</b> | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>40</b>    |
| <b>37</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | 5          | <b>35</b>    |
| <b>38</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | <b>34</b>    |
| <b>39</b> | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>40</b>    |
| <b>40</b> | 3          | 3          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>29</b>    |
| <b>41</b> | 3          | 4          | 3          | 3          | 4          | 4          | 4          | 3          | <b>28</b>    |
| <b>42</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>43</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>44</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>45</b> | 4          | 3          | 4          | 3          | 4          | 3          | 4          | 3          | <b>28</b>    |
| <b>46</b> | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>40</b>    |
| <b>47</b> | 5          | 5          | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | 3          | <b>35</b>    |
| <b>48</b> | 4          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>38</b>    |
| <b>49</b> | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>40</b>    |
| <b>50</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>51</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>52</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>53</b> | 3          | 5          | 4          | 3          | 5          | 5          | 4          | 4          | <b>33</b>    |
| <b>54</b> | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 4          | <b>37</b>    |
| <b>55</b> | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | <b>39</b>    |
| <b>56</b> | 4          | 5          | 4          | 3          | 5          | 5          | 4          | 4          | <b>34</b>    |
| <b>57</b> | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | <b>24</b>    |
| <b>58</b> | 4          | 5          | 4          | 5          | 4          | 5          | 4          | 4          | <b>35</b>    |
| <b>59</b> | 5          | 5          | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>33</b>    |
| <b>60</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>61</b> | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>40</b>    |
| <b>62</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>63</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>64</b> | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>40</b>    |
| <b>65</b> | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 5          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>66</b> | 4          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 4          | <b>36</b>    |
| <b>67</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | 3          | <b>33</b>    |
| <b>68</b> | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>69</b> | 2          | 2          | 1          | 1          | 5          | 5          | 2          | 2          | <b>20</b>    |
| <b>70</b> | 4          | 5          | 5          | 5          | 4          | 4          | 5          | 5          | <b>37</b>    |

**Jawaban Responden Kinerja**

| <b>NO</b>    | <b>Y.1</b> | <b>Y.2</b> | <b>Y.3</b> | <b>Y.4</b> | <b>Y.5</b> | <b>Y.6</b> | <b>Y.7</b> | <b>Y.8</b> | <b>Total</b> |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| <b>71</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>72</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>36</b>    |
| <b>73</b>    | 4          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>38</b>    |
| <b>74</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>75</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>76</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>77</b>    | 4          | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 3          | 4          | <b>30</b>    |
| <b>78</b>    | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 3          | 5          | <b>31</b>    |
| <b>79</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>80</b>    | 5          | 5          | 5          | 3          | 3          | 5          | 5          | 5          | <b>36</b>    |
| <b>81</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>82</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>83</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>84</b>    | 4          | 4          | 5          | 3          | 5          | 5          | 4          | 4          | <b>34</b>    |
| <b>85</b>    | 5          | 5          | 4          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>38</b>    |
| <b>86</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | 4          | <b>34</b>    |
| <b>87</b>    | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>40</b>    |
| <b>88</b>    | 5          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 5          | 4          | <b>36</b>    |
| <b>89</b>    | 5          | 5          | 4          | 5          | 4          | 4          | 3          | 4          | <b>34</b>    |
| <b>90</b>    | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | <b>40</b>    |
| <b>91</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>92</b>    | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>31</b>    |
| <b>93</b>    | 4          | 4          | 4          | 5          | 4          | 4          | 5          | 5          | <b>35</b>    |
| <b>94</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>95</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>96</b>    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>97</b>    | 4          | 4          | 4          | 5          | 4          | 4          | 3          | 4          | <b>32</b>    |
| <b>Total</b> | <b>399</b> | <b>405</b> | <b>397</b> | <b>394</b> | <b>420</b> | <b>423</b> | <b>401</b> | <b>401</b> | <b>3240</b>  |

## TRANSFORMASI DATA MSI

| Pendidikan (X1) |             |      |      |      |      |      |      |      |           |              |
|-----------------|-------------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|--------------|
| No.             | X1.1        | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | Rata-rata | Jumlah       |
| 1               | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | <b>21,87</b> |
| 2               | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 1,00 | 2,74 | 2,39 | 2,54      | <b>20,35</b> |
| 3               | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | <b>21,87</b> |
| 4               | <b>2,13</b> | 2,16 | 1,00 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,23      | <b>17,81</b> |
| 5               | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | <b>21,87</b> |
| 6               | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | <b>21,87</b> |
| 7               | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 3,88 | 3,86 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 3,09      | <b>24,74</b> |
| 8               | <b>3,47</b> | 4,82 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,91      | <b>23,25</b> |
| 9               | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | <b>21,87</b> |
| 10              | <b>2,13</b> | 2,16 | 1,00 | 1,00 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 1,00 | 1,87      | <b>14,98</b> |
| 11              | <b>3,47</b> | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,43 | 1,00 | 2,74 | 1,00 | 1,70      | <b>13,63</b> |
| 12              | <b>3,47</b> | 4,82 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 3,99 | 2,74 | 2,39 | 3,09      | <b>24,72</b> |
| 13              | <b>2,13</b> | 3,44 | 1,00 | 2,45 | 1,00 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,21      | <b>17,65</b> |
| 14              | <b>3,47</b> | 2,16 | 1,00 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,39      | <b>19,14</b> |
| 15              | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 1,00 | 2,56      | <b>20,48</b> |
| 16              | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 1,00 | 2,56      | <b>20,48</b> |
| 17              | <b>4,88</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 3,64      | <b>29,16</b> |
| 18              | <b>4,88</b> | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 4,18      | <b>33,41</b> |
| 19              | <b>4,88</b> | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 4,18      | <b>33,41</b> |
| 20              | <b>4,88</b> | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 3,44      | <b>27,54</b> |
| 21              | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | <b>21,87</b> |
| 22              | <b>4,88</b> | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 3,44      | <b>27,54</b> |
| 23              | <b>3,47</b> | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 2,52 | 4,30 | 3,78 | 3,81      | <b>30,51</b> |
| 24              | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | <b>21,87</b> |
| 25              | <b>2,13</b> | 2,16 | 1,00 | 2,45 | 3,86 | 1,00 | 2,74 | 2,39 | 2,22      | <b>17,72</b> |
| 26              | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | <b>21,87</b> |
| 27              | <b>4,88</b> | 4,82 | 2,45 | 3,88 | 2,43 | 2,52 | 4,30 | 3,78 | 3,63      | <b>29,06</b> |
| 28              | <b>4,88</b> | 4,82 | 3,89 | 2,45 | 3,86 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 3,44      | <b>27,54</b> |
| 29              | <b>2,13</b> | 4,82 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 1,00 | 4,30 | 3,78 | 2,92      | <b>23,36</b> |
| 30              | <b>3,47</b> | 2,16 | 1,00 | 1,00 | 3,86 | 2,52 | 2,74 | 1,00 | 2,22      | <b>17,74</b> |
| 31              | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | <b>21,87</b> |
| 32              | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 1,00 | 2,39 | 2,52      | <b>20,13</b> |
| 33              | <b>2,13</b> | 2,16 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,74 | 1,00 | 1,50      | <b>12,03</b> |
| 34              | <b>4,88</b> | 3,44 | 2,45 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 3,82      | <b>30,59</b> |
| 35              | <b>3,47</b> | 4,82 | 3,89 | 2,45 | 3,86 | 2,52 | 4,30 | 2,39 | 3,46      | <b>27,68</b> |
| 36              | <b>4,88</b> | 4,82 | 3,89 | 2,45 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 4,00      | <b>31,97</b> |
| 37              | <b>4,88</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 3,86 | 3,99 | 2,74 | 2,39 | 3,27      | <b>26,20</b> |
| 38              | <b>4,88</b> | 3,44 | 2,45 | 3,88 | 2,43 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 3,65      | <b>29,16</b> |
| 39              | <b>4,88</b> | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 4,18      | <b>33,41</b> |
| 40              | <b>2,13</b> | 2,16 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,29      | <b>10,29</b> |
| 41              | <b>2,13</b> | 4,82 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,74      | <b>21,91</b> |
| 42              | <b>3,47</b> | 3,44 | 1,00 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,55      | <b>20,42</b> |
| 43              | <b>1,00</b> | 3,44 | 2,45 | 3,88 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,60      | <b>20,84</b> |
| 44              | <b>2,13</b> | 2,16 | 1,00 | 2,45 | 1,00 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,05      | <b>16,38</b> |

| Pendidikan (X1) |      |      |      |      |      |      |      |      |           |        |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|--------|
| No.             | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | Rata-rata | Jumlah |
| 45              | 3,47 | 2,16 | 2,45 | 1,00 | 2,43 | 1,00 | 2,74 | 1,00 | 2,03      | 16,25  |
| 46              | 4,88 | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 2,74 | 3,78 | 3,98      | 31,84  |
| 47              | 3,47 | 2,16 | 3,89 | 3,88 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,93      | 23,47  |
| 48              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 4,30 | 3,78 | 3,10      | 24,83  |
| 49              | 4,88 | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 4,18      | 33,41  |
| 50              | 3,47 | 4,82 | 2,45 | 3,88 | 3,86 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 3,26      | 26,11  |
| 51              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 3,47      | 27,74  |
| 52              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | 21,87  |
| 53              | 3,47 | 3,44 | 1,00 | 1,00 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 1,00 | 2,20      | 17,59  |
| 54              | 4,88 | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 2,39 | 4,00      | 32,01  |
| 55              | 4,88 | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 4,18      | 33,41  |
| 56              | 2,13 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 1,00 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,39      | 19,10  |
| 57              | 3,47 | 2,16 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 1,00 | 2,74 | 2,39 | 2,38      | 19,08  |
| 58              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 3,99 | 2,74 | 1,00 | 2,75      | 21,96  |
| 59              | 4,88 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 3,86 | 2,52 | 2,74 | 3,78 | 3,26      | 26,11  |
| 60              | 3,47 | 4,82 | 2,45 | 3,88 | 3,86 | 2,52 | 4,30 | 2,39 | 3,46      | 27,68  |
| 61              | 4,88 | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 4,18      | 33,41  |
| 62              | 2,13 | 2,16 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,41      | 19,26  |
| 63              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | 21,87  |
| 64              | 4,88 | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 4,18      | 33,41  |
| 65              | 3,47 | 4,82 | 1,00 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,72      | 21,80  |
| 66              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | 21,87  |
| 67              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 3,88 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 3,78 | 3,09      | 24,70  |
| 68              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | 21,87  |
| 69              | 3,47 | 4,82 | 2,45 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 2,74 | 2,39 | 3,45      | 27,59  |
| 70              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 1,00 | 2,52 | 1,00 | 2,39 | 2,34      | 18,70  |
| 71              | 3,47 | 4,82 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,91      | 23,25  |
| 72              | 2,13 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 3,86 | 1,00 | 2,74 | 1,00 | 2,38      | 19,06  |
| 73              | 4,88 | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 3,44      | 27,54  |
| 74              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | 21,87  |
| 75              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | 21,87  |
| 76              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | 21,87  |
| 77              | 3,47 | 2,16 | 2,45 | 1,00 | 2,43 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,81      | 14,51  |
| 78              | 3,47 | 3,44 | 3,89 | 2,45 | 1,00 | 2,52 | 4,30 | 2,39 | 2,93      | 23,45  |
| 79              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | 21,87  |
| 80              | 4,88 | 3,44 | 3,89 | 2,45 | 3,86 | 3,99 | 2,74 | 1,00 | 3,28      | 26,25  |
| 81              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | 21,87  |
| 82              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | 21,87  |
| 83              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | 21,87  |
| 84              | 3,47 | 3,44 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 2,52 | 2,74 | 3,78 | 3,45      | 27,57  |
| 85              | 4,88 | 3,44 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 4,00      | 32,03  |
| 86              | 3,47 | 3,44 | 2,45 | 3,88 | 3,86 | 2,52 | 2,74 | 1,00 | 2,92      | 23,35  |
| 87              | 4,88 | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 4,18      | 33,41  |
| 88              | 3,47 | 3,44 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 2,52 | 4,30 | 3,78 | 3,64      | 29,14  |
| 89              | 3,47 | 4,82 | 2,45 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 3,82      | 30,55  |
| 90              | 4,88 | 4,82 | 3,89 | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 4,30 | 3,78 | 4,18      | 33,41  |

| Pendidikan (X1) |             |      |      |      |      |      |      |      |           |              |
|-----------------|-------------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|--------------|
| No.             | X1.1        | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | Rata-rata | Jumlah       |
| 91              | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,73      | <b>21,87</b> |
| 92              | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 1,00 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,55      | <b>20,44</b> |
| 93              | <b>4,88</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 3,86 | 3,99 | 2,74 | 3,78 | 3,45      | <b>27,59</b> |
| 94              | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 1,00 | 2,43 | 2,52 | 1,00 | 2,39 | 2,34      | <b>18,69</b> |
| 95              | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 3,86 | 3,99 | 2,74 | 2,39 | 3,10      | <b>24,78</b> |
| 96              | <b>4,88</b> | 3,44 | 2,45 | 2,45 | 2,43 | 2,52 | 2,74 | 2,39 | 2,91      | <b>23,29</b> |
| 97              | <b>3,47</b> | 3,44 | 2,45 | 1,00 | 3,86 | 2,52 | 2,74 | 3,78 | 2,91      | <b>23,25</b> |



| Pelatihan (X2) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |           |        |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-----------|--------|
| No.            | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Rata-rata | Jumlah |
| 1              | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 2              | 3,42 | 1,94 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 2,34  | 2,83      | 28,29  |
| 3              | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 4              | 3,42 | 3,26 | 2,29 | 2,02 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,09 | 1,00 | 2,34  | 1,94      | 19,42  |
| 5              | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 6              | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 7              | 3,42 | 1,94 | 3,60 | 3,46 | 3,96 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 1,00 | 2,34  | 2,83      | 28,28  |
| 8              | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 9              | 3,42 | 3,26 | 2,29 | 3,46 | 1,00 | 2,60 | 1,00 | 2,09 | 2,48 | 3,64  | 2,52      | 25,24  |
| 10             | 3,42 | 1,94 | 2,29 | 2,02 | 2,50 | 2,60 | 1,00 | 2,09 | 1,00 | 2,34  | 2,12      | 21,20  |
| 11             | 1,93 | 3,26 | 2,29 | 3,46 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 3,64  | 1,96      | 19,57  |
| 12             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 13             | 3,42 | 1,94 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 2,34  | 2,83      | 28,29  |
| 14             | 3,42 | 3,26 | 2,29 | 2,02 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 1,00 | 2,34  | 2,54      | 25,38  |
| 15             | 1,00 | 1,00 | 2,29 | 1,00 | 1,00 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 2,10      | 20,95  |
| 16             | 1,93 | 1,94 | 2,29 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 2,68      | 26,78  |
| 17             | 3,42 | 3,26 | 4,98 | 4,96 | 2,50 | 2,60 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 5,01  | 3,95      | 39,53  |
| 18             | 4,96 | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 5,01  | 4,55      | 45,49  |
| 19             | 4,96 | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 2,49 | 3,46 | 3,94 | 3,64  | 4,12      | 41,22  |
| 20             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 2,48 | 3,64  | 3,68      | 36,79  |
| 21             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 2,34  | 2,96      | 29,61  |
| 22             | 3,42 | 3,26 | 4,98 | 4,96 | 2,50 | 2,60 | 3,95 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,53      | 35,26  |
| 23             | 4,96 | 4,71 | 3,60 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 2,48 | 3,64  | 4,13      | 41,27  |
| 24             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 25             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 2,48 | 3,64  | 3,68      | 36,79  |
| 26             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 27             | 3,42 | 3,26 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 3,64  | 4,11      | 41,14  |
| 28             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 29             | 4,96 | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 2,60 | 2,49 | 4,91 | 3,94 | 3,64  | 4,11      | 41,15  |
| 30             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 1,00 | 2,09 | 2,48 | 3,64  | 2,81      | 28,06  |
| 31             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 32             | 3,42 | 3,26 | 1,00 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 2,83      | 28,32  |
| 33             | 1,93 | 1,94 | 2,29 | 2,02 | 1,00 | 2,60 | 1,00 | 2,09 | 1,00 | 2,34  | 1,82      | 18,20  |
| 34             | 4,96 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 4,11 | 3,95 | 3,46 | 3,94 | 5,01  | 3,82      | 38,25  |
| 35             | 4,96 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 3,96 | 4,11 | 2,49 | 4,91 | 2,48 | 5,01  | 3,82      | 38,23  |
| 36             | 4,96 | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 3,64  | 4,41      | 44,12  |
| 37             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 4,11 | 3,95 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,39      | 33,88  |

| Pelatihan (X2) |             |      |      |      |      |      |      |      |      |       |           |              |
|----------------|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-----------|--------------|
| No.            | X1.1        | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Rata-rata | Jumlah       |
| 38             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 4,96 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,24      | <b>32,41</b> |
| 39             | <b>4,96</b> | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 2,48 | 5,01  | 4,40      | <b>44,03</b> |
| 40             | <b>1,93</b> | 1,94 | 2,29 | 2,02 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,09 | 1,00 | 2,34  | 1,66      | <b>16,60</b> |
| 41             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 1,00 | 2,49 | 3,46 | 1,00 | 2,34  | 2,65      | <b>26,53</b> |
| 42             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | <b>30,91</b> |
| 43             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 3,95 | 3,46 | 2,48 | 2,34  | 3,11      | <b>31,07</b> |
| 44             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 2,02 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 2,09 | 1,00 | 2,34  | 2,53      | <b>25,32</b> |
| 45             | <b>3,42</b> | 1,94 | 3,60 | 2,02 | 2,50 | 1,00 | 2,49 | 2,09 | 2,48 | 2,34  | 2,39      | <b>23,88</b> |
| 46             | <b>4,96</b> | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 2,48 | 5,01  | 4,40      | <b>44,03</b> |
| 47             | <b>3,42</b> | 1,94 | 3,60 | 3,46 | 3,96 | 4,11 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,26      | <b>32,57</b> |
| 48             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 4,96 | 3,96 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 3,94 | 5,01  | 3,67      | <b>36,71</b> |
| 49             | <b>4,96</b> | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 5,01  | 4,55      | <b>45,49</b> |
| 50             | <b>3,42</b> | 4,71 | 3,60 | 3,46 | 3,96 | 2,60 | 2,49 | 4,91 | 2,48 | 3,64  | 3,53      | <b>35,27</b> |
| 51             | <b>4,96</b> | 3,26 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 3,64  | 4,27      | <b>42,67</b> |
| 52             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | <b>30,91</b> |
| 53             | <b>3,42</b> | 3,26 | 2,29 | 2,02 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 2,09 | 2,48 | 2,34  | 2,55      | <b>25,49</b> |
| 54             | <b>4,96</b> | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 3,94 | 3,64  | 3,82      | <b>38,24</b> |
| 55             | <b>4,96</b> | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 5,01  | 4,55      | <b>45,49</b> |
| 56             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 5,01  | 3,96      | <b>39,62</b> |
| 57             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 3,96 | 4,11 | 2,49 | 3,46 | 1,00 | 2,34  | 3,11      | <b>31,11</b> |
| 58             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 4,96 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,24      | <b>32,41</b> |
| 59             | <b>1,93</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 1,00 | 2,49 | 3,46 | 3,94 | 5,01  | 3,06      | <b>30,65</b> |
| 60             | <b>4,96</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 3,96 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,39      | <b>33,91</b> |
| 61             | <b>4,96</b> | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 5,01  | 4,55      | <b>45,49</b> |
| 62             | <b>3,42</b> | 1,94 | 2,29 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 2,83      | <b>28,28</b> |
| 63             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 3,96 | 2,60 | 3,95 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,38      | <b>33,83</b> |
| 64             | <b>4,96</b> | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 5,01  | 4,55      | <b>45,49</b> |
| 65             | <b>4,96</b> | 4,71 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 3,95 | 4,91 | 2,48 | 2,34  | 3,55      | <b>35,50</b> |
| 66             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 3,96 | 4,11 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,39      | <b>33,89</b> |
| 67             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 3,96 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 1,00 | 2,34  | 2,96      | <b>29,60</b> |
| 68             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | <b>30,91</b> |
| 69             | <b>3,42</b> | 1,00 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 4,11 | 2,49 | 4,91 | 3,94 | 1,00  | 3,04      | <b>30,43</b> |
| 70             | <b>3,42</b> | 4,71 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 1,00 | 2,09 | 2,48 | 3,64  | 2,95      | <b>29,51</b> |
| 71             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | <b>30,91</b> |
| 72             | <b>3,42</b> | 3,26 | 2,29 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 2,96      | <b>29,60</b> |
| 73             | <b>4,96</b> | 4,71 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 3,64  | 3,98      | <b>39,77</b> |
| 74             | <b>3,42</b> | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | <b>30,91</b> |

| Pelatihan (X2) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |           |        |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-----------|--------|
| No.            | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Rata-rata | Jumlah |
| 75             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 76             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 77             | 3,42 | 1,94 | 2,29 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 1,00 | 3,46 | 1,00 | 2,34  | 2,40      | 24,01  |
| 78             | 3,42 | 3,26 | 2,29 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 2,96      | 29,60  |
| 79             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 80             | 1,93 | 3,26 | 4,98 | 4,96 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 3,46 | 2,48 | 5,01  | 2,91      | 29,08  |
| 81             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 82             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 83             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 84             | 3,42 | 4,71 | 4,98 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,37      | 33,75  |
| 85             | 4,96 | 4,71 | 4,98 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 5,01  | 3,67      | 36,65  |
| 86             | 4,96 | 3,26 | 2,29 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 2,34  | 2,98      | 29,83  |
| 87             | 4,96 | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 5,01  | 4,55      | 45,49  |
| 88             | 4,96 | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 5,01  | 4,55      | 45,49  |
| 89             | 3,42 | 4,71 | 2,29 | 3,46 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 3,46 | 2,48 | 5,01  | 3,69      | 36,85  |
| 90             | 4,96 | 4,71 | 4,98 | 4,96 | 3,96 | 4,11 | 3,95 | 4,91 | 3,94 | 5,01  | 4,55      | 45,49  |
| 91             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 92             | 1,93 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 2,94      | 29,42  |
| 93             | 3,42 | 3,26 | 4,98 | 3,46 | 3,96 | 2,60 | 2,49 | 4,91 | 3,94 | 5,01  | 3,80      | 38,04  |
| 94             | 3,42 | 3,26 | 2,29 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 2,09 | 1,00 | 3,64  | 2,68      | 26,75  |
| 95             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 96             | 3,42 | 3,26 | 3,60 | 3,46 | 2,50 | 2,60 | 2,49 | 3,46 | 2,48 | 3,64  | 3,09      | 30,91  |
| 97             | 3,42 | 4,71 | 3,60 | 2,02 | 1,00 | 2,60 | 3,95 | 3,46 | 2,48 | 5,01  | 3,22      | 32,25  |

| Kinerja (Y) |      |      |      |      |      |      |      |      |           |        |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|--------|
| No.         | Y.1  | Y.2  | Y.3  | Y.4  | Y.5  | Y.6  | Y.7  | Y.8  | Rata-rata | Jumlah |
| 1           | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 2           | 3,47 | 3,39 | 2,06 | 3,54 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,42      | 27,40  |
| 3           | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 4           | 2,02 | 1,97 | 2,06 | 2,23 | 1,00 | 1,00 | 2,09 | 2,09 | 1,81      | 14,46  |
| 5           | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 6           | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 7           | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,60      | 28,83  |
| 8           | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 9           | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 3,99 | 2,09 | 3,45 | 3,25      | 25,99  |
| 10          | 3,47 | 3,39 | 2,06 | 2,23 | 2,56 | 2,52 | 2,09 | 2,09 | 2,55      | 20,41  |
| 11          | 3,47 | 4,86 | 3,49 | 2,23 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,25      | 26,03  |
| 12          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 13          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,60      | 28,83  |
| 14          | 2,02 | 3,39 | 2,06 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 2,87      | 22,98  |
| 15          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 2,23 | 2,56 | 2,52 | 2,09 | 2,09 | 2,73      | 21,85  |
| 16          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 2,23 | 1,00 | 2,52 | 3,45 | 2,09 | 2,70      | 21,64  |
| 17          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,70      | 37,57  |
| 18          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,70      | 37,57  |
| 19          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 3,54 | 4,05 | 2,52 | 4,88 | 4,88 | 4,34      | 34,70  |
| 20          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 21          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,42      | 27,34  |
| 22          | 3,47 | 3,39 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,32      | 34,58  |
| 23          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,60      | 28,83  |
| 24          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 1,00 | 1,00 | 2,09 | 2,09 | 2,51      | 20,08  |
| 25          | 3,47 | 1,97 | 2,06 | 2,23 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,08      | 24,67  |
| 26          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 27          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,70      | 37,57  |
| 28          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 29          | 4,98 | 3,39 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,51      | 36,09  |
| 30          | 3,47 | 1,97 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,06      | 24,46  |
| 31          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 32          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 33          | 2,02 | 1,97 | 2,06 | 2,23 | 2,56 | 1,00 | 2,09 | 2,09 | 2,00      | 16,02  |
| 34          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,70      | 37,57  |
| 35          | 4,98 | 4,86 | 3,49 | 3,54 | 4,05 | 2,52 | 4,88 | 4,88 | 4,15      | 33,21  |
| 36          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,70      | 37,57  |
| 37          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 4,88 | 3,78      | 30,26  |

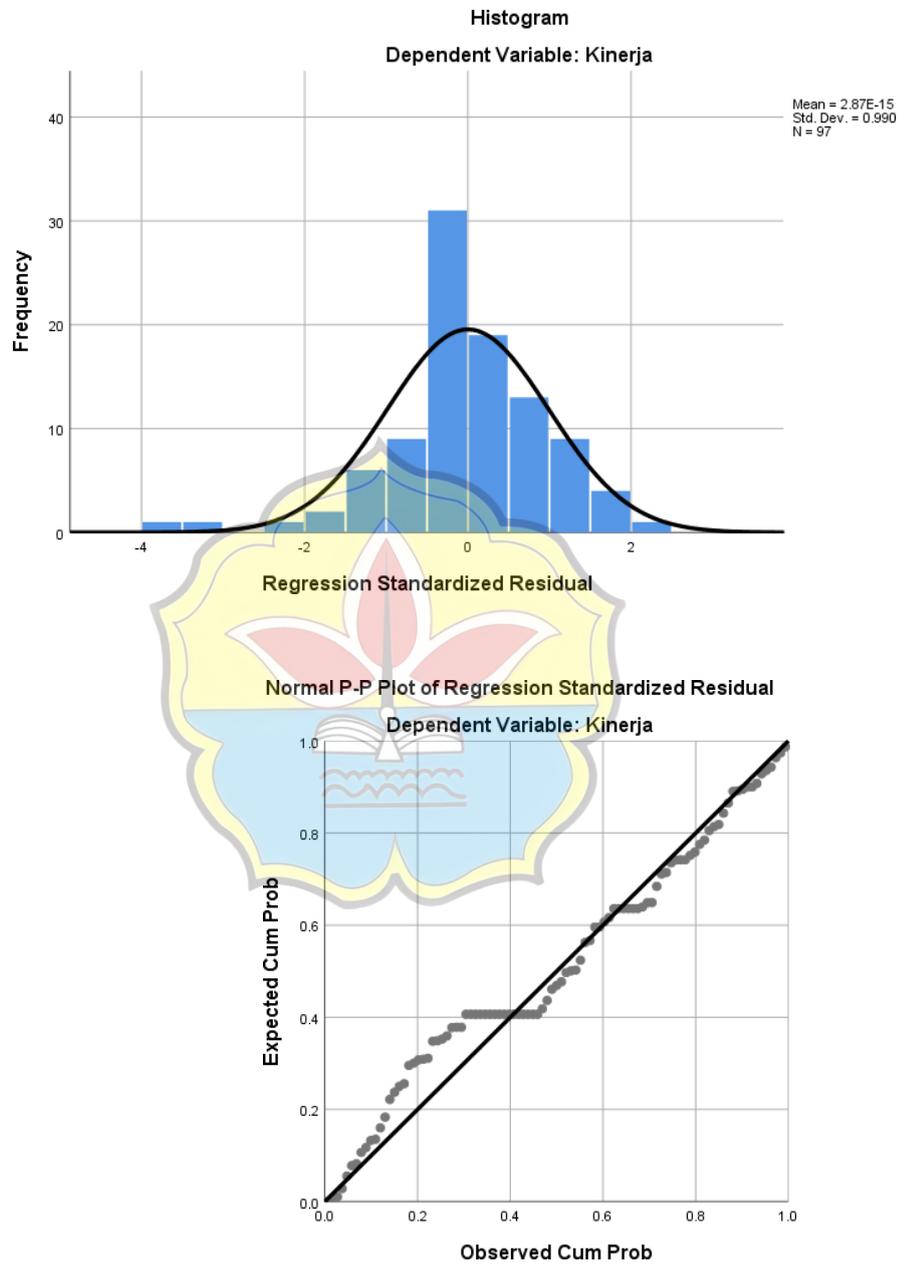
| Kinerja (Y) |      |      |      |      |      |      |      |      |           |        |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|--------|
| No.         | Y.1  | Y.2  | Y.3  | Y.4  | Y.5  | Y.6  | Y.7  | Y.8  | Rata-rata | Jumlah |
| 38          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 3,99 | 4,88 | 3,45 | 3,60      | 28,78  |
| 39          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,70      | 37,57  |
| 40          | 2,02 | 1,97 | 2,06 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 2,70      | 21,57  |
| 41          | 2,02 | 3,39 | 2,06 | 2,23 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 2,09 | 2,54      | 20,31  |
| 42          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 43          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 44          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 45          | 3,47 | 1,97 | 3,49 | 2,23 | 2,56 | 1,00 | 3,45 | 2,09 | 2,53      | 20,27  |
| 46          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,70      | 37,57  |
| 47          | 4,98 | 4,86 | 3,49 | 3,54 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 2,09 | 3,81      | 30,46  |
| 48          | 3,47 | 3,39 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,32      | 34,58  |
| 49          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,70      | 37,57  |
| 50          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 51          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 52          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 53          | 2,02 | 4,86 | 3,49 | 2,23 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,44      | 27,53  |
| 54          | 3,47 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 4,15      | 33,19  |
| 55          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 2,52 | 4,88 | 4,88 | 4,51      | 36,10  |
| 56          | 3,47 | 4,86 | 3,49 | 2,23 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,62      | 28,99  |
| 57          | 2,02 | 1,97 | 2,06 | 2,23 | 1,00 | 1,00 | 2,09 | 2,09 | 1,81      | 14,46  |
| 58          | 3,47 | 4,86 | 3,49 | 4,93 | 2,56 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,78      | 30,21  |
| 59          | 4,98 | 4,86 | 3,49 | 2,23 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,44      | 27,54  |
| 60          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 61          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,70      | 37,57  |
| 62          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 63          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 64          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,70      | 37,57  |
| 65          | 3,47 | 1,97 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,24      | 25,93  |
| 66          | 3,47 | 3,39 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,96      | 31,72  |
| 67          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 2,09 | 3,43      | 27,47  |
| 68          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 69          | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 4,05 | 3,99 | 1,00 | 1,00 | 1,76      | 14,04  |
| 70          | 3,47 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 2,56 | 2,52 | 4,88 | 4,88 | 4,14      | 33,10  |
| 71          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 72          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 3,96      | 31,70  |
| 73          | 3,47 | 4,86 | 3,49 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,32      | 34,57  |
| 74          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |

| Kinerja (Y) |      |      |      |      |      |      |      |      |           |        |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|--------|
| No.         | Y.1  | Y.2  | Y.3  | Y.4  | Y.5  | Y.6  | Y.7  | Y.8  | Rata-rata | Jumlah |
| 75          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 76          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 77          | 3,47 | 3,39 | 2,06 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 2,09 | 3,45 | 2,89      | 23,08  |
| 78          | 2,02 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 2,09 | 4,88 | 3,06      | 24,49  |
| 79          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 80          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 2,23 | 1,00 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 3,98      | 31,82  |
| 81          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 82          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 83          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 84          | 3,47 | 3,39 | 4,98 | 2,23 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,63      | 29,01  |
| 85          | 4,98 | 4,86 | 3,49 | 3,54 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,34      | 34,68  |
| 86          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 4,05 | 3,99 | 3,45 | 3,45 | 3,60      | 28,83  |
| 87          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,70      | 37,57  |
| 88          | 4,98 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 3,45 | 3,97      | 31,77  |
| 89          | 4,98 | 4,86 | 3,49 | 4,93 | 2,56 | 2,52 | 2,09 | 3,45 | 3,61      | 28,89  |
| 90          | 4,98 | 4,86 | 4,98 | 4,93 | 4,05 | 3,99 | 4,88 | 4,88 | 4,70      | 37,57  |
| 91          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 92          | 2,02 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,05      | 24,41  |
| 93          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 4,93 | 2,56 | 2,52 | 4,88 | 4,88 | 3,77      | 30,13  |
| 94          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 95          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 96          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 3,54 | 2,56 | 2,52 | 3,45 | 3,45 | 3,23      | 25,87  |
| 97          | 3,47 | 3,39 | 3,49 | 4,93 | 2,56 | 2,52 | 2,09 | 3,45 | 3,24      | 25,91  |

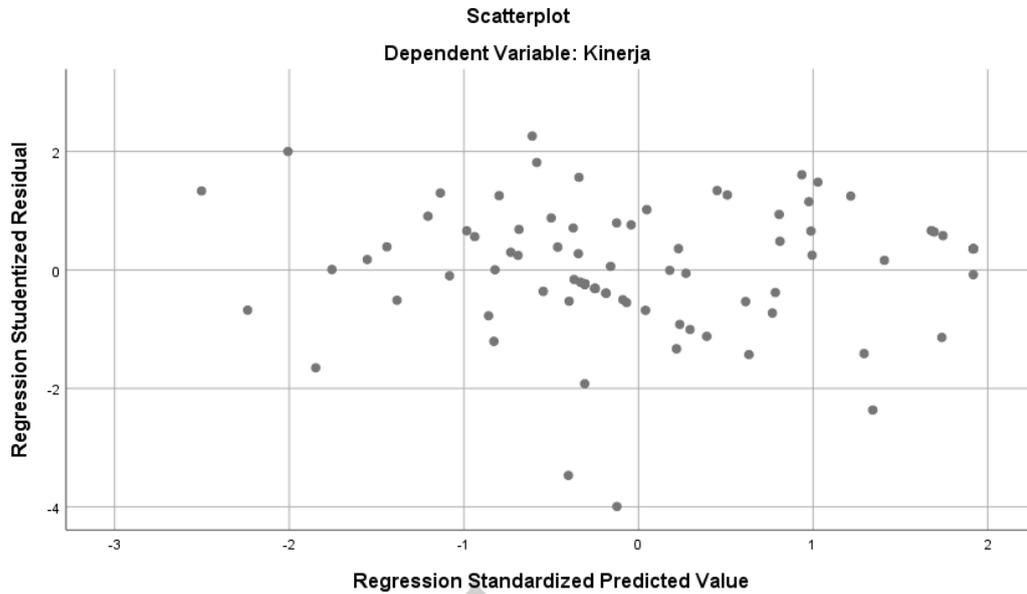
# OUTPUT SPSS

## A. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas



## 2. Uji Heterokedastisitas



## 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Collinearity Statistics |             |
|-------|-------------------------|-------------|
|       | Tolerance               | VIF         |
| 1     | (Constant)              |             |
|       | Pendidikan              | 0.256 3.902 |
|       | Pelatihan               | 0.256 3.902 |

a. Dependent Variable: Kinerja

## B. Statistik

### 1. Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 1817.036       | 2  | 908.518     | 75.889 | 0.000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1125.336       | 94 | 11.972      |        |                    |
|       | Total      | 2942.371       | 96 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

## 2. Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | t     | Sig.  |
|-------|------------|-------|-------|
| 1     | (Constant) | 3.752 | 0.000 |
|       | Pendidikan | 1.406 | 0.163 |
|       | Pelatihan  | 4.983 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

## C. Persamaan Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant) | 6.645                       | 1.771      |                           |
|       | Pendidikan | 0.184                       | 0.131      | 0.177                     |
|       | Pelatihan  | 0.518                       | 0.104      | 0.628                     |

a. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                  | R Square |
|-------|--------------------|----------|
| 1     | 0.786 <sup>a</sup> | 0.618    |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja