

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PERTANAHAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

ERNAWATI.AM

2202120239



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ERNAWATI.AM
NPM : 2202120239

Dengan judul:

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PERTANAHAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Pembimbing II

Rusnaldi S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ERNAWATI.LAM
NPM : 2202120239

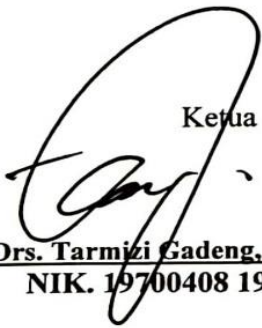
Dengan judul:

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PERTANAHAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

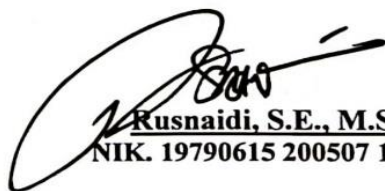
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 19 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Anggota


Suryani Murad, SE.,M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tuwisa, SE.MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 22 Agustus 2024

Yang Menyatakan



ERNAWATI.AM
NPM: 2202120239

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ERNAWATI.LAM
NPM : 2202120239
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANAHAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

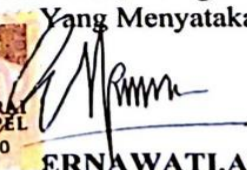
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 Agustus 2024

Banda Aceh, 22 Agustus 2024
Yang Menyatakan




ERNAWATI.LAM
NPM: 2202120239

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan, kemudahan dan kesabaran kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya”. Salawat dan salam tak lupa dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan jalan kepada umat-Nya dari zaman tak tahu menahu hingga ke zaman yang berilmu pengetahuan, seperti yang kita rasakan saat ini.

Penelitian ini dilakukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu Ekonomi. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain dan dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya. Namun, peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pihak manapun sangat peneliti harapkan.

Selesainya skripsi ini tidak luput dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak dengan tulus, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada peneliti. Pada kesempatan kali ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Allah SWT atas ridho-Nya hingga penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Sulfitra, S.Si.M.Si sebagai dosen pembimbing I dan Bapak Rusnaidi.S.E.M.Si Sebagai pembimbing II selaku pembimbing II, yang telah memberikan dorongan dan arahan sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik
4. Ibu Suryani Murad, S.E.M.Si sebagai pembimbing I dan Ibu Syamsidar.S.E.M.Si.Ak sebagai pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan dan saran.
5. Suami tercinta, Abdul Munir, S.Ag yang telah memberikan dorongan dan kekuatan melalui doa dan materi sehingga pendidikan di kampus terselesaikan dan memperoleh gelar.
6. Kepada enam anakku tersayang, yang telah memberikan dukungan dan doa yang baik saat peneliti menempuh pendidikan.

Banda Aceh, 22 Agustus 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Indikator Kinerja.....	11
2.1.2 Pendidikan.....	11
2.1.2.1 Pengertian Pendidikan.....	11
2.1.2.2 Indikator Pendidikan.....	13
2.1.3 Pelatihan.....	15
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....	15
2.1.3.2 Indikator Pelatihan.....	16
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	17
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	25
3.1.2 Jenis Penelitian.....	25
3.1.3 Lokasi dan Subjek Penelitian.....	25
3.1.4 Horizon Waktu.....	26
3.1.5 Unit Analisis.....	27
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.2.1 Populasi.....	27
3.2.2 Sampel.....	27
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3.1 Sumber.....	28
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4 Definisi dan Operasional.....	29

3.5 Teknik Analisis Data	31
3.6 Analisis Persepsi Responden.....	32
3.7 Pengujian Data	33
3.7.1 Uji Validitas.....	33
3.7.2 Uji Reabilitas.....	34
3.8 Pengujian Asumsi Klasik	36
3.8.1 Uji Normalitas	37
3.8.2 Uji Multikolineraitas	37
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	38
3.9 Pengujian Hipotesis.....	38
3.7.1 Uji T tes (Uji Secara Parsial).....	38
3.7.2 Uji F (Simultan atau Uji Secara Serempak).....	38
3.7.3 Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	49
4.3 Hasil Pengujian Data.....	50
4.3.1 Karakteristik Responden	50
4.3.2 Pengujian Instrumen.....	54
4.3.2.1 Uji Validitas.....	54
4.3.2.2 Uji Reabilitas.....	55
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	55
4.3.3.1 Uji Normalitas	57
4.3.3.2 Uji Multikolineritas	58
4.3.3.3 Uji Heterokedanstisitas	59
4.3.4 Pengujian Hipotesis.....	60
4.3.4.1 Uji T tes (uji secara parsial)	60
4.3.4.2 Uji F	62
4.3.4.3 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	64
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	65
4.5 Implikasi Hasil Penelitian	66

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya ...	4
Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1.4 Horizon Waktu.....	26
Tabel 3.3.2 Penyataan Alternatif	29
Tabel 3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.6 Persepsi Berdasarkan Interval Skor.....	33
Tabel 4.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	51
Tabel 4.3.2 Pengujian Instrumen Penelitian.....	56
Tabel 4.3.2.1 Uji Validitas	56
Tabel 4.3.2.2 Uji Reabilitas	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Gambar 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Gambar 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja..	40
Gambar 4.3.3.1 Uji Normalitas P-Plot.....	58
Gambar 4.3.3.1 (2) Hasil Pengujian <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	59
Gambar 4.3.3.2 Uji Multikolineritas	60
Gambar 4.3.3.3 Uji Heterokedanstisitas	61
Gambar 4.3.4.1 Pengujian Hipotesis H1 dan H2 terhadap Uji T	62
Gambar 4.3.4.3 Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²)...	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Pertanyaan.....	73
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian	76
Lampiran 3 Output SPSS	76
Lampiran 4 Tabel r Product Moment	84
Lampiran 5 Nilai t Tabel	85
Lampiran 6 Nilai F tabel	85

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, serta untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Asosiatif yang mengukur pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Responden pada penelitian ini dengan menggunakan seluruh pegawai, yaitu berjumlah 23 orang. Hasil penelitian ini Pendidikan tidak pengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The study analysis the impact of education and training on the performance of officials in the Farm Service of Southwest Aceh. The objective of this study is to determine whether education has a significant positive impact on performance, to find out whether training has a positive effect on performance and to see if education and training have a significant impact on the performance staff in the Land Service of Southwest Aceh. The study uses the Quantitative Associative Method that measures the impact of education and training on performance. Respond to this study using the entire staff, which is 23 people. The results of this study are that education has no influence on the performance staff in the Land Service of Southwest Aceh. Training has a positive impact on the performance staff in the Land Service of Southwest Aceh. Education and training have a simultaneous and significant impact on the performance staff in the Land Service of Southwest Aceh..

Keywords: Education, Training, and Performance of Officers

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Aktivitas suatu instansi memerlukan berbagai sumber daya manusia merupakan pemegang peranan penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. sehingga manusia merupakan pemegang peranan penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, maju atau mundurnya suatu instansi akan sangat tergantung pada seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki di instansi tersebut. Suatu instansi memiliki peralatan yang sumber canggih, modern, serba komputer dengan teknologi yang mutakhir.

. Tanpa adanya sumber daya manusia yang handal,berkualitas dan profesional semua itu akan menjadi sia-sia bahkan hanya akan menjadi beban yang cukup besar yang pada gilirannya akan menjadi malapetaka,karena itu agar tujuan instansi bisa tercapai secara optimal, maka kinerja sumber daya harus berjalan secara integrasi dalam suatu sitem.

Diantara ketentuan baru tersebut, yang sangat ketat adalah sistem kerja yang berada di instansi-instansi pemerintahan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci keberhasilan jika suatu instansi ingin beraktivitas sebagaimana mestinya. Peralatan yang diperbaharui semakin canggih, teknologi yang semakin maju di dalam sebuah instansi, tidak akan berarti apa-apa jika tidak ada SDM yang handal, berkualitas, dan profesional.

Untuk tercapainya tujuan pada suatu instansi, maka SDM harus berjalan dengan baik dalam suatu sistem. Maka dalam suatu instansi diperlukannya pendidikan dan pelatihan sebagai upaya untuk SDM di suatu instansi tersebut lebih maju baik dalam pekerjaannya fisik maupun nonfisik (pikiran).

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan agar dapat terlaksana dengan baik, terarah, dan terencana akan berdampak pada kinerja pegawai dalam suatu instansi. Menurut Malayu Hasibuan (2014), Sumber Daya Manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Berdasarkan Mangkuprawira (2010:155) dalam Fitriyani (2021), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah fasilitas, keterampilan, pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang baik. Dalam diri Sumber Daya Manusia itu sendiri terdapat hal-hal yang mempengaruhi dirinya sendiri, baik dari dalam dirinya atau dari luar.

Menurut Edy Sutrisno, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, akal, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Sumber Daya Manusia adalah tokoh yang sangat penting dalam instansi pemerintahan agar rencana dan tujuan dapat tercapai. Untuk itu, diperlukannya Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang mumpuni untuk mengelola instansi sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang

baik tercermin dengan optimalnya karyawan bekerja, yaitu yang kinerjanya sesuai dengan standar organisasi juga mendukung tercapainya tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2001) untuk tercapainya tujuan yang diinginkan, manajemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara karyawan agar semua fungsi dapat berjalan dengan seimbang. Salah satu cara agar SDM pada suatu instansi dapat berkualitas adalah dengan pendidikan dan pelatihan yang diikuti.

Pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Madya et al, 1990). Sedangkan pelatihan merupakan suatu proses, teknik, metode belajar mengajar dengan maksud membagikan pengetahuan seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pasal 28 C ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) tahun 1945 disebutkan bahwa setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

Melalui pelatihan yang diikuti, pegawai akan bertambah kemampuan kinerjanya. Tetapi kegiatan pelatihan dan pengembangan bukanlah solusi yang menyeluruh yang dapat menyelesaikan masalah, memenuhi kebutuhan, memenuhi rancangan tugas, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan yang diperlukan. Meskipun demikian, pelatihan mampu memberikan kontribusi yang

berarti jika dikerjakan dengan baik (Veithzal, 2004). Adapun pelatihan pada 2024 yang diikuti oleh pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya, salah satunya adalah pelatihan pendidikan untuk peningkatan kinerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan dan penugasan urusan keistimewaan di bidang pertanahan dan tata ruang. Selain itu, melaksanakan pengawasan terhadap urusan kepemilikan tanah di Aceh Barat Daya.

Berikut merupakan data Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kontrak di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya pada tahun 2024:

Tabel 1.1

Data Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya

No	Pangkat/Gol	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Pembina TK.1 (IV/b)	Kepala Dinas	Sarjana (S1)
2	Pembina TK.1 (IV/b)	Sekretaris	Sarjana (S1)
3	Pembina (IV/a)	Kabid Hak Atas Tanah	Sarjana (S1)
4	Pembina (IV/a)	Kabid Penatagunaan Tanah	Sarjana (S1)
5	Penata Tingkat I (III/d)	Kasi Perencanaan dan Penggunaan Pertanahan	Sarjana (S1)
6	Penata Tingkat I (III/d)	Kasi Pengadaan Tanah dan Penanganan Masalah Pertanahan	Sarjana (S1)
7	Penata Tingkat I (III/d)	Kasi Inventarisasi dan Informasi Pertanahan	Sarjana (S1)
8	Penata (III/c)	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Diploma III (D3)
9	Penata Tingkat I (III/d)	Pengelola informasi Pertanahan	Sarjana (S1)

10	Penata Tingkat I (III/d)	Analisis Pendaftaran Hak Tanah dan Guna Ruang	Sarjana (S1)
11	Penata Tingkat I (III/d)	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Sarjana (S1)
12	Penata Muda (III/a)	Analisis pertanahan	S1
13	Penata Muda (III/a)	Pengelola Pertanahan	S1
14	Penata Muda (III/a)	Pengadministrasi Persuratan	Tamat SMA
15	Penata Muda (III/a)	Pengadministrasi Persuratan	Tamat SMA
16	Pengatur TK.1 (II/d)	Pengadministrasi Umum	Tamat SMA
17	PengaturTK.1 (II/d)	Pengadministrasi Persuratan	Tamat SMA
18	-	Pengolah Data Pendaftaran Hak Tanah dan Guna Ruang	S1
19	-	Pengelola Data Fasilitas Penyelesaian Permasalahan Pertanahan	Tamat SMA
20	-	Petugas Keamanan	Tamat SMA
21	-	Supir	Tamat SMA
22	-	Pramu Kebersihan	Tamat SMA
23	-	Tenaga Pengukuran dan Pemetaan	D I(Diploma I)

Sumber: Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 23 jumlah karyawan, sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan hingga jenjang perguruan tinggi, yaitu dengan jumlah 14 orang Sarjana (S1), 1 orang DI, 1 orang Diploma III (D3), dan 7 orang tamat SMA. Hal ini dibuktikan dengan pangkat atau golongan, jabatan dan memiliki peranan penting dalam instansi, dengan demikian dapat diketahui bahwa Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya tidak mematok latar belakang dari karyawannya, akan tetapi latar belakang

menjadi hal yang penting, terbukti dengan tanggung jawab yang di emban oleh karyawan.

Pada awal penelitian ini, peneliti menemukan beberapa fenomena masalah kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu masih adanya pegawai yang tidak merasa kepemilikan terhadap kerjanya masing-masing seperti terlambat masuk kerja, belum mampu mengoptimalkan kinerja komputer, dan beberapa penanganan yang terlambat terhadap kerja yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan masalah tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

- 1.2.1 Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya?
- 1.2.2 Apakah pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya?
- 1.2.3 Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah

- 1.3.1 Untuk memperoleh bukti empiris bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya
- 1.3.2 Untuk memperoleh bukti empiris bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya
- 1.3.3 Untuk memperoleh bukti empiris bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1.4.1.1 Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah untuk penelitian program studi Manajemen
- 1.4.1.2 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi referensi bagi pembaca untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan kepada kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1.4.2.1 Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi institusi dengan menjadi panduan untuk institusi bagaimana pentingnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
- 1.4.2.2 Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini ialah penelitian dengan jenis kuantitatif. Agar tidak meluasnya pembahasan, penulis memberikan batasan permasalahan. Berdasarkan judul penelitian, maka penelitian ini akan difokuskan untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kata kinerja diadaptasi dari kata performance, yang memiliki arti etos kerja atau pencapaian-pencapaian pekerjaan. Kinerja ialah pencapaian yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dari segi mutu dan volume dalam menjalani setiap kewajiban dasar dan menunjukkan peran serta fungsinya sesuai dengan tolak ukur berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang telah ditentukan oleh pihak manajemen (2013:207). Dalam sebuah instansi, menjadi pegawai yang berkualitas menjadi tujuan semua orang, karena terdapat kepuasan saat setelah selesai mengerjakan sesuatu. Kinerja yang tinggi dari sebagai sumber daya manusia adalah berfungsi mengolah faktor produksi, yang lain sangat diperlukan, agar instansi memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam persaingan global.

Pengertian kinerja (prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan atas berbagai kewajiban yang telah diberikan kepadanya dari segi taraf dan volume produktivitasnya (Tindow Mekel & Sendow, 2014:1596). Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robert dan Jackson (2002:78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, sifat kooperatif.

Kesimpulannya kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Edy Sutrisni (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi, berdasarkan hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
2. Pelatihan, dalam organisasi yang baik pelatihan dan tanggung jawab telah dilakukan dengan baik, tanpa adanya tugas, kejelasan dan tanggung jawab dari setiap orang dalam suatu organisasi.
3. Disiplin, menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan
4. Pendidikan, berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

5. Pengawasan, dapat didefinisikan sebagai suatu cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih mendukung misi organisasi.

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67), indikator kinerja adalah:

1. Tanggung jawab, yaitu suatu akibat lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu adalah hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.
2. Pelaksanaan tugas, yaitu suatu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan.
3. Disiplin, yaitu pola perilaku yang diharapkan akan menghasilkan karakter tertentu khususnya menghasilkan peningkatan moral dan mental yang teratur.

2.1.2 Pendidikan

2.1.2.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode dalam proses belajar mengajar dengan maksud memberikan pengetahuan seseorang yang lebih paham kepada orang lain, melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka panjang dengan waktu yang relatif lama (Fitriyani, 2021). Pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang

bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Madya et al, 1990)

Menurut Lengeveld dalam Jalaluddin (2003), pendidikan merupakan usaha dalam mempengaruhi, melindungi serta memberikan bantuan yang tertuju kepada kedewasaan anak didiknya. Dalam artian, membantu anak didik agar cukup mampu dalam melaksanakan tugas hidupnya sendiri tanpa bantuan orang lain.

Berdasarkan UU. No.20 Tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan 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.

Menurut Suwatno (2013:105) pendidikan merupakan sebuah aktivitas untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan. Organisasi dan pendidikan merupakan sebuah proses yang tidak bisa dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai baru dan akan menempati posisi yang tersedia, mendorong pihak-pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Tenaga kerja memerlukan kualitas tambahan dalam bekerja, salah satu caranya adalah melalui tambahan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kinerja dan memberikan penghargaan terhadap pribadi mereka, kedua aspek tersebut berguna untuk membimbing tenaga kerja agar menjadi lebih cakap, berguna, dan bernilai. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan hal yang sangat diperlukan oleh karyawan, hal ini dikarenakan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat ia bekerja. Pendidikan juga akan berpengaruh kuat pada kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan masalah yang berada di depan mata.

2.1.2.2 Indikator Pendidikan

Menurut Tirtahardja (2005:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang Pendidikan,

Jenjang pendidikan merupakan suatu tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan

Sebelum karyawan direkrut oleh Human Resource Development (HRD), yang dianalisis terlebih dahulu adalah tingkat pendidikan dan

kesesuaian jurusan pendidikan karyawan agar bisa hadir ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak

Sementara itu, faktor yang mempengaruhi menurut Hasbullah (2012: 63) adalah

1. Ideologi merupakan sebuah pemikiran bahwa semua orang berhak untuk mendapatkan perlakuan dan hak yang sama khususnya untuk hak mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
2. Sosial ekonomi, semakin tinggi tingkat sosial ekonomi seseorang, maka kemungkinan semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai
3. Sosial Budaya, kurangnya orang yang menyadari bahwa pendidikan formal yang tinggi merupakan hal yang penting untuk anak-anak. Hal ini berguna untuk mencapai impiannya, juga agar mampu bersaing dengan orang-orang yang berada di luar sana.
4. Perkembangan IPTEK ini selalui diperbaharui pengetahuan dan keterampilannya agar tidak ketinggalan dengan negara maju.
5. Psikologi konseptual pendidikan, yaitu alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegra (2002:30), Pelatihan adalah bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat peraturan pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang diklat jabatan PNS yaitu pendidikan dan pelatihan didefinisikan sebagai proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kinerja PNS. Sedangkan Pelatihan merupakan suatu proses, teknik, metode belajar mengajar dengan maksud membagikan pengetahuan seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan.

Kata pelatihan dalam bahasa inggris berasal dari kata training yang berarti proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teorganisir mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan terbatas. Biasanya pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan (Suwanto et al, 2014).

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan/instansi dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan (Fitriyani,

2021). Melalui pelatihan yang diikuti, pegawai akan bertambah kemampuan kinerjanya. Tetapi kegiatan pelatihan dan pengembangan bukanlah solusi yang menyeluruh yang dapat menyelesaikan masalah, memenuhi kebutuhan, memenuhi rancangan tugas, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan yang diperlukan. Meskipun demikian, pelatihan mampu memberikan kontribusi yang berarti jika dikerjakan dengan baik (Veithzal, 2004 dalam Maharani Hairunnisa, 2019).

Penelitian bertujuan untuk mengedukasi pengetahuan baru, memperbaiki, mengembangkan sikap dan tingkah laku, keterampilan serta kecakapan pegawai untuk suatu pekerjaan. Dengan melakukan upaya meningkatkan pendidikan dan pelatihan merupakan perpaduan yang harus dilakukan dan mendapatkan perhatian yang serius dan menjadi solusi untuk menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, sekaligus untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.3.2 Indikator Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019:6), terdapat lima indikator, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan, wajib disampaikan dan sifatnya realistis serta dapat disampaikan sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.
2. Materi, bagian ini berbentuk manajemen kerja, essay, korespondensi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja.

3. Metode yang digunakan. Pada pelatihan, metode yang dipakai adalah cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi banding.
4. Kualifikasi peserta. Peserta yang mengikuti pelatihan adalah pegawai yang telah mengikuti persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.
5. Kualifikasi pelatih. Pelatih memberikan kepada peserta agar memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi, dan menggunakan metode partisipatif.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya digunakan sebagai referensi serta untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Hairunnisa Maharani (2019) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pendidikan dengan tingkat signifikansi -1.002 Sedangkan variabel pelatihan -0,602. Sedangkan secara bersama- sama (simultan) yang diwakilkan oleh pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kc Bandar Jaya. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $0.666 > 3.276$.

Penelitian ini dilakukan oleh Charles Wilson dan Hikmah (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kinco Prima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dampak pada tingkat signifikansi 0,001 yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti diterima. Sementara itu, hasilnya ditunjukkan oleh kedisiplinan, variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, pada tingkat signifikansi 0,000. Artinya hipotesis sekunder dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

Penelitian ini dilakukan oleh Fitriyani (2021) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini dilakukan oleh Rika Tri Rahmadani dkk (2024) dengan judul Pengaruh Tingkat Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional kota Cilegon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh

profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 52,7 % selebihnya 47,3 dikarenakan faktor lain.

Penelitian ini dilakukan oleh Junizar dan Heri Miswaruddin (2024) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Aceh Barat. Hasil penelitian didapatkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Aceh Barat.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

N o.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah, Hairunnisa Maharani (2019)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap .Variabel pendidikan dengan tingkat signifikansi - 1.002 Sedangkan variabel pelatihan - 0,602. Sedangkan secara bersama- sama (simultan) yang diwakilkan oleh pendidikan dan	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Hairunnisa Maharani dan penelitian ini ialah variabel x1, x2 dan y adalah sama	Perbedaan penelitian yang dilakukan Hairunnisa Maharani adalah menggunakan studi kasus sedangkan penelitian ini tidak. Selain itu, lokasi yang digunakan juga berbeda

			pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kc Bandar Jaya. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi F hitung > F tabel yaitu 0.666 > 3.276.		
2	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kinco Prima, Charles Wilson dan Hikmah (2020)	Kuantitatif	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dampak pada tingkat signifikansi 0,001 yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti diterima. - Sementara itu, hasilnya ditunjukkan oleh kedisiplinan,	Persamaan terletak pada variabel y	Perbedaan kedua penelitian ini ialah terletak pada variabel x1 dan x2 serta perbedaan lokasi.

			variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, pada tingkat signifikansi 0,000. Artinya hipotesis sekunder dalam penelitian ini terbukti atau diterima		
3	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, Fitriyani (2021)	Kuantitatif	Hasil penelitian yang di peroleh yaitu Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi	Persamaan pada penelitian yang dilakukan Fitriyani dengan penelitian ini terletak pada variabel x1, x2 dan y adalah sama	Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Fitriyani dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian

			Sumatera Utara.		
4	Pengaruh Tingkat Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional kota Cilegon, Rika Tri Rahmadani dkk (2024)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 52,7 % selebihnya 47,3 dikarenakan faktor lain.	Persamaan kedua penelitian ini terletak pada variabel y	Perbedaan keduanya adalah penelitian Rika Tri Rahmadani dkk hanya menggunakan satu variabel x, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel x. Kemudian lokasi penelitian juga berbeda.
5	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Aceh Barat, Junizar dan Heri Miswaruddin (2024)	Kuantitatif	Hasil penelitian didapatkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Aceh Barat.	Persamaan kedua penelitian ini terletak pada variabel y	Perbedaan keduanya adalah penelitian Rika Tri Rahmadani dkk hanya menggunakan satu variabel x, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel x. Kemudian lokasi penelitian juga berbeda.

2.3 Kerangka Pemikiran

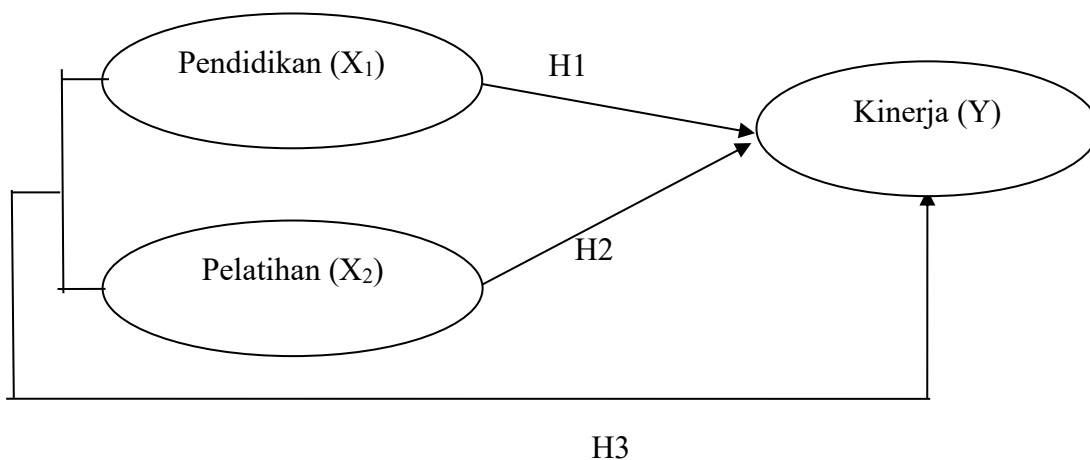
Kerangka pemikiran merupakan sebuah hasil dari pemikiran dan perencanaan yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka pemikiran menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka pemikiran dari sesuatu gejala sosial yang memadai dapat

diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono, 2012).

Dalam kerangka pemikiran ini peneliti ditugaskan untuk membuat suatu sketsa mengenai gambaran dari Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Adapun model kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Fitriyani (2020)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis awal pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Pendidikan dan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya

H1: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya

H2: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya

H3: Pendidikan dan Pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian merupakan rencana penelitian yang akan dilakukan seperti tujuan, jenis penelitian, lokasi dan subjek penelitian serta horizon waktu.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu Asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11) penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika terdapat keterikatan, seberapa eratnya pengaruh atau tidak pengaruhnya pada penelitian ini.

3.1.3 Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya di Jl. Kesehatan, Geulumpang Payong, Kecamatan Blang Pidie, Kabupaten Aceh Barat Daya. Subjek penelitian ini difokuskan kepada pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu pendidikan, pelatihan dan kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada pegawai yang menjadi subjek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Data penelitian ini dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu, atau dengan kata lain studi satu tahap (*one shot study*). Data penelitian ini dikumpulkan sekaligus, dengan menggunakan waktu satu minggu. Peneliti menggunakan cara ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya melalui metode survei dan mengisi data. Survei ini dilakukan hanya sekali dengan responden yang berbeda-beda.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Mei 2024 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai dari penyusunan proposal hingga pengelolaan data

Tabel 3.1.3
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Masa Pengerjaan			
		Mei	Juni	Juli	Ags
1	Penyusunan Proposal				
2	Seminar Proposal				
3	Penelitian				
4	Pengelolaan Data				
5	Sidang Skripsi				

3.1.5 Unit Analisis

Menurut Morissan (2017:166), unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan peneliti sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya, dimana peneliti ini melihat bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72) populasi merupakan wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 23 orang.

3.2.2 Sampel

Dikarenakan pada populasi yang dimiliki Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya berjumlah 23 orang yaitu 17 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 6 orang pegawai kontrak, semua pegawai akan dijadikan sebagai sampel, maka peneliti

akan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2020) Teknik Sampel Jenuh merupakan teknik penentuan apabila semua anggota dijadikan sebagai sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber

Adapun sumber dari penelitian ini berasal dari sumber data primer dan sekunder.

- Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau subjek penelitian (Burhan Bungin). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan data kuesioner yang dilakukan kepada Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya sebagai responden.
- Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau dari data yang kita butuhkan. Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan, atau data pelengkap sebagai bahan pembanding. Data sekunder penelitian ini, berupa data tentang pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Selain itu, peneliti juga memperoleh data dari beberapa buku, jurnal ilmiah, skripsi, serta dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Sedangkan teknik pengumpulan data merupakan bagian dari instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kuesioner.

Kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan informasi yang menganalisis, mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik di dalam suatu organisasi. Ada dua jenis kuesioner dalam pengumpulan data yaitu kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka (Syofian, 2014). Dalam penelitian ini, bentuk kuesionernya berupa *rating scale* yang bersifat tertutup. Bentuk kuesioner rating scale (skala bertingkat) yaitu sebuah pertanyaan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan atau alternatif jawaban sudah tertera dalam angket tersebut mulai dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, hingga sangat tidak setuju.

Tabel 3.3.2
Pernyataan Alternatif

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Olahan Penulis, 2024

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi dan operasional variabel yaitu untuk memberikan kejelasan untuk operasional dari masing-masing variabel. Sahir (2002:16) menyatakan bahwa

Variabel penelitian adalah suatu unsur yang diteliti oleh seprang peneliti untuk memperoleh jawaban yang dirumuskan dalam bentuk suatu hasil penelitian. Tidak ada penelitian yang dapat dilakukan tanpa mempelajari variabel, karena variabel adalah bagian utama dari penelitian subjek penelitian, penentuannya harus mempunyai landasan teoritis yang diperjelas oleh hipotesis penelitian.

Berdasarkan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya”. Terdapat dua variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Penelitian ini memiliki 2 variabel independen yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dan 1 variabel yaitu Kinerja (Y).

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Kinerja (Y)	Kinerja ialah pencapaian yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dari segi mutu dan volume dalam menjalani setiap kewajiban dasar dan menunjukkan peran serta fungsinya sesuai dengan tolak ukur berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang telah ditentukan	1. Tanggung Jawab 2. Pelaksanaan Tugas 3. Disiplin	1-4	Likert	A1-A4

		oleh pihak manajemen				
Variabel Independen						
2.	Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode dalam proses belajar mengajar dengan maksud memberikan pengetahuan seseorang yang lebih paham kepada orang lain, melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka panjang dengan waktu yang relatif lama (Fitriyani, 2021).	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 3. Kompetensi	1-4	Likert	B1-B4
3.	Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan/instansi dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan (Fitriyani, 2021).	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih.	1-4	Likert	C1-C4

Sumber: Olahan Penulis, 2024

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan untuk menguji sejauh mana Pengaruh

Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.6 Analisis Persepsi Responden

Dalam menganalisis persepsi responden dan menjawab setiap butir pertanyaan yang ada pada kuesioner maka diperlukannya analisis persepsi responden. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rata-rata yang kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner.

Sudjana (2017:47) mengatakan bahwa rentang skor secara matematis ditulis dengan:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Kemudian, menurut Husein Umar (2011: 130) penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, yaitu:

Tabel 3.6
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

Skor	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber: Husein Umar (2011: 130)

3.7 Pengujian Data

Pengujian data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas yang bertujuan untuk menguji kuesioner yang telah dirancang layak digunakan atau tidak sebagai instrumen atau alat penelitian. Adapun hitungan statistik hasil pengujian validitas dan reabilitas ini akan menggunakan bantuan dari program *software SPSS*.

3.7.1 Uji Validitas

Untuk mengukur dan menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian maka perlu dilakukan pengujian validitas. Agar penelitian ini dikatakan valid, maka peneliti menggunakan alat ukur dengan menggunakan rumus product moment berikut:

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

r_{xy} : angka indeks korelasi product moment

n : number of cases/banyaknya responden

$\sum x$: seluruh skor variabel x

$\sum y$: seluruh skor variabel y

$\sum x^2$: jumlah seluruh variabel x setelah dikuadratkan

$\sum y^2$: jumlah seluruh variabel y setelah dikuadratkan

$\sum xy$: jumlah hasil perkalian antara x dan y

Untuk mengetahui validitas instrumen, langkah-langkahnya adalah dengan menggunakan rumus diatas, berawal dari penyebaran angket variabel x yang diberikan kepada 23 responden untuk diketahui hasilnya. Angket yang disebar merupakan pertanyaan yang memiliki 23 pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Amos Neolaka (2014) Reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu alat ukur agar dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reabilitas menunjukkan hasil pengukuran yang dilakukan tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama.

Adapun pada penelitian ini, uji reabilitas yang digunakan yaitu dengan menggunakan Alpha Cronbach:

- a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum x_i^2 \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

b. Menentukan nilai varian total

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

c. Menentukan reabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

x_i : jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum x$: total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ_1^2 : varian total

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varian butir

k : jumlah butir pertanyaan

r_{11} : koefisien reliabilitas

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui adanya penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian disebut sebagai uji asumsi klasik. Hal ini dilakukan agar model regresi bersifat BLUE (Best Linier Unbiased Estimated). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sahir (2022:69) Uji normalitas berguna untuk menguji variabel independen dan variabel dependen berdistribusi atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik. Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$. Maka, hipotesis diterima sebab data tersebut terdistribusi dengan normal.
- Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$. Maka, hipotesis ditolak sebab data tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

3.8.2 Uji Multikolineraitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak berhubungan. Agar terdeteksi atau diketahui tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi melalui:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan pada suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Apabila antar variabel independen terdapat korelasi yang tinggi, maka terdapat multikolinearitas.
3. Selain itu, multikolinearitas juga dapat terlihat melalui (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variation Inflation Factor* (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai berguna untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

3.8.3 Uji Heterokedanstisitas

Uji heterokedanstisitas berguna untuk melihat ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas. Adapun ketentuannya adalah

1. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$. Maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heterokedanstisitas
2. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$. Maka, hipotesis ditolak karena data ada heterokedanstisitas.

3.9 Pengujian Hipotesis

Terdapat beberapa cara uji pada pengujian hipotesis ini. Adapun pengujian yang dilakukan adalah:

3.9.1 Uji T tes (Uji Secara Parsial)

Uji T tes ini dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau individu. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Untuk menguji pengaruh dari variabel masing-masing variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji T berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan dependen.
- b. Atau jika nilai $sig < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai $sig > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.9.2 Uji F (Simultan atau Uji Secara Serempak)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel $X_1, X_2, X_3, \dots$ (independen) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y (Dependen). Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.9.3 Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

3.9.3.1 Analisis Korelasi (R)

Tujuan digunakannya analisis korelasi adalah untuk mengetahui arah serta kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah yang dinyatakan pada analisis ini berbentuk hubungan positif atau negatif, sementara kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam koefisien korelasi.

Derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen ditunjukkan pada analisis korelasi. Nilai analisis korelasi harus didapat dalam batas-batas -1 sampai +1 ($-1 < r \leq +1$) sehingga dapat menghasilkan beberapa kemungkinan.

3.9.3.2 Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan digunakannya koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila koefisien determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu), maka semakin baik kemampuan X menerangkan Y, $0 < R^2 < 1$. Pun sebaliknya, apabila R² semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Dengan demikian, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan unsur pelaksana urusan Bidang Pertanahan yang menjadi kewenangan Kabupaten. Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan bidang pertanahan.

Adapun Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan/kesekretariatan Dinas Pertanahan;
2. Pelaksanaan penyusunan perencanaan dan program;
3. Pelaksanaan dan pengendalian pengaturan, penguasaan dan penatagunaan tanah;
4. Pelaksanaan pengadaan dan pengurusan hak-hak atas tanah;
5. Pelaksanaan penanganan masalah pertanahan;
6. Penyelenggaraan pembinaan dan penyuluhan pertanahan;
7. Pelaksanaan penelitian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pertanahan;
8. Pembinaan UPTD;
9. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi lainnya di bidang pertanahan; dan
10. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

11. Dinas Pertanahan Kabupaten merupakan unsur pelaksana urusan Bidang Pertanahan yang menjadi kewenangan Kabupaten.
12. Dinas Pertanahan Kabupaten dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekda.

Susunan Organisasi Dinas Pertanahan Aceh Barat Daya, terdiri dari:

- a. kepala;
 - b. sekretariat;
 - c. bidang penatagunaan tanah;
 - d. bidang hak atas tanah;
 - e. UPTD; dan
 - f. kelompok jabatan fungsional.
- (1) Sekretariat, terdiri dari:
- a. sub bagian umum dan kepegawaian;
 - b. Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan.
- (2) Bidang Penatagunaan Tanah, terdiri dari:
- a. seksi perencanaan dan penggunaan tanah; dan
 - b. seksi inventarisasi dan informasi pertanahan.
- (3) Bidang Hak atas Tanah, terdiri dari:

- a. seksi pengadaan tanah dan penanganan masalah pertanahan; dan
- b. seksi pengurusan hak atas tanah;

Sekretariat mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang-undangan, pelayanan administrasi di lingkungan Dinas Pertanahan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, peralatan, rumah tangga, penataan arsip dan dokumentasi serta ketatalaksanaan;
- b. penyusunan program kerja dan anggaran, informasi, kehumasan serta pelaporan;
- c. penyiapan data informasi dan pembinaan organisasi ketatalaksanaan; dan
- d. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

- (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, organisasi dan

ketatalaksanaan, rumah tangga, perlengkapan, peralatan, inventarisasi aset, pemeliharaan dan hubungan masyarakat.

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a) pengelolaan ketatausahaan kepegawaian;
 - i. b.pengelolaan surat menyurat dan kearsipan;
 - ii. c.pengelolaan sarana dan prasarana kerja;
- b. pengelolaan ketertiban dan keamanan dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten;
- b) pengelolaan urusan hubungan masyarakat;
- c) pengelolaan urusan sistem informasi; dan
- d) penyusunan laporan kinerja dan laporan keuangan; dan
- e) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

(2) Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan program, kegiatan, dan anggaran serta penatausahaan keuangan, evaluasi dan pelaporan.

Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana anggaran dan belanja;
- b. pelaksanaan penatausahaan keuangan;

- c. penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan Panjang;
- d. penyusunan bahan evaluasi dan pelaporan kinerja dan pelaporan administrasi keuangan;
- e. penyusunan laporan kinerja dan laporan keuangan;
- f. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi dinas yang diberikan oleh masing-masing bidang; dan
- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Penatagunaan Tanah

1. Bidang Penatagunaan Tanah mempunyai tugas membantu Kepala Dinas Pertanahan Kabupaten dalam melakukan pengaturan, penguasaan dan penatagunaan tanah.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bidang Penatagunaan Tanah mempunyai fungsi:
 - a. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Bidang Penatagunaan Tanah;
 - b. pengendalian penyusunan rencana kerja dan program kegiatan yang berkaitan dengan bidang penatagunaan tanah;
 - c. pelaksanaan dan pengendalian perencanaan penguasaan dan penggunaan tanah;

- d. pelaksanaan dan pengoordinasian pengaturan penguasaan dan penggunaan tanah;
 - e. pelaksanaan inventarisasi, pengendalian dan Penguasaan penggunaan tanah;
 - f. pelaksanaan penyebarluasan informasi dan pendataan Penguasaan, Pemilikan, Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah (P4T);
 - g. pelaksanaan penyusunan hasil pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Bidang Penatagunaan Tanah; dan
 - h. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- (1) Seksi Perencanaan dan Penggunaan Tanah mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Penatagunaan Tanah dalam menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan konsolidasi tanah, penegasan obyek pengaturan penguasaan tanah, penyelenggaraan sidang *land reform* tingkat kabupaten, retribusi tanah, tanah ulayat dan tanah khas kampung, inventarisasi dan pemanfaatan dan penyelesaian tanah kosong dan tanah terlantar.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Perencanaan dan Penggunaan Tanah mempunyai fungsi :
- a. perumusan dan penyusunan petunjuk teknis yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Seksi Perencanaan dan Penggunaan Tanah;

- b. penyusunan rencana kerja dan program kegiatan bidang perencanaan dan penggunaan tanah;
 - c. penyiapan bahan dalam pelaksanaan konsolidasi tanah dan penegasan objek pengaturan penguasaan tanah;
 - d. pelaksanaan dan koordinasi dalam pelaksanaan penyelenggaraan sidang *land reform* tingkat kabupaten penggunaan tanah;
 - e. penyusunan laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan Seksi Perencanaan dan Penggunaan Tanah; dan
 - f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- (1) Seksi Inventarisasi dan Informasi Pertanahan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Penatagunaan Tanah dalam melakukan inventarisasi, pengendalian dan penyebarluasan informasi serta Penguasaan, Pemilikan, Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah (P4T).
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Inventarisasi dan Informasi Pertanahan mempunyai fungsi :
- a. perumusan dan penyusunan petunjuk teknis yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Seksi Perencanaan dan Penggunaan Tanah;
 - b. penyusunan rencana kerja dan program kegiatan bidang inventarisasi dan informasi pertanahan;

- c. pelaksanaan penyebarluasan informasi dan pendataan Penguasaan, Pemilikan, Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah (P4T);
- d. pelaksanaan inventarisasi dan pengendalaian dalam pemanfaatan dan penyelesaian tanah kosong dan tanah terlantar;
- e. penyusunan laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan Seksi Inventarisasi dan Informasi Pertanahan; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Hak Atas Tanah

- (1) Bidang Hak atas Tanah mempunyai tugas membantu Kepala Dinas Pertanahan Kabupaten dalam melakukan pengadaan tanah, pengurusan hak atas tanah instansi pemerintah dan pengurusan hak atas tanah perorangan dan badan hukum serta melakukan penanganan masalah, pembinaan dan penyuluhan pertanahan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bidang Hak atas Tanah mempunyai fungsi:
 - a. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Bidang Hak Atas Tanah;

- b. pengendalian penyusunan rencana kerja dan program kerja bidang hak atas tanah;
 - c. penyelenggaraan pengadaan tanah;
 - d. pelaksanaan pengurusan hak dan penyelesaian permasalahan hak atas tanah instansi pemerintah;
 - e. pelaksanaan pengurusan hak dan penyelesaian permasalahan hak atas tanah perorangan dan badan hukum;
 - f. pelaksanaan fasilitasi penyelesaian sengketa dan konflik pertanahan;
 - g. pelaksanaan penyuluhan, advokasi hukum dan pemasyarakatan peraturan perundang-undangan pertanahan;
 - h. pelaksanaan pembinaan dan kerjasama perangkat/lembaga/aparatur pertanahan;
 - i. pelaksanaan penyusunan hasil pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Seksi Hak Atas Tanah; dan
 - j. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atas sesuai dengan bidang tugasnya.
- (1) Seksi Pengadaan Tanah dan Penanganan Masalah Pertanahan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Hak Atas Tanah dalam menyelenggarakan pengadaan tanah, melakukan fasilitasi penyelesaian sengketa dan konflik

pertanahan, serta melaksanakan penyuluhan, advokasi hukum dan pemasyarakatan peraturan perundang-undangan pertanahan.

- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pengadaan Tanah dan Penanganan Masalah Pertanahan mempunyai fungsi :
- a. perumusan dan penyusunan petunjuk teknis yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Seksi Pengadaan Tanah dan Penanganan Masalah Pertanahan;
 - b. penyusunan rencana kerja dan program kegiatan bidang pengadaan tanah dan penanganan masalah pertanahan;
 - c. pelaksanaan penyelesaian permasalahan hak atas tanah instansi pemerintah;
 - d. pelaksanaan penyelesaian permasalahan hak atas tanah perorangan dan badan hukum;
 - e. pelaksanaan fasilitasi penyelesaian sengketa dan konflik pertanahan;
 - f. pelaksanaan penyuluhan, advokasi hukum dan pemasyarakatan peraturan perundang-undangan pertanahan;
 - g. penyusunan laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan Seksi Pengadaan Tanah dan Penanganan Masalah Pertanahan; dan
 - h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

- (1) Seksi Pengurusan Hak Atas Tanah mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Hak Atas Tanah dalam melakukan pengurusan hak atas tanah instansi pemerintah, perorangan, badan hukum, melakukan pembinaan dan kerjasama perangkat/lembaga/aparatur pertanahan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pengurusan Hak Atas Tanah mempunyai fungsi :
 - a. perumusan dan penyusunan petunjuk teknis yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Seksi Pengurusan Hak Atas Tanah;
 - b. penyusunan rencana kerja dan program kegiatan bidang pengurusan hak atas tanah;
 - c. pelaksanaan pengurusan hak atas tanah instansi pemerintah;
 - d. pelaksanaan pengurusan hak atas tanah perorangan dan badan hukum;
 - e. pengumpulan bahan dalam pelaksanaan pembinaan dan kerjasama perangkat/lembaga/aparatur pertanahan;
 - i. penyusunan laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan Seksi Pengurusan Hak Atas Tanah; dan
 - f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah

(Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kinerja (Y). Adapun hasil uji statistik deskriptif penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	23	16.00	24.00	19.8696	2.22188
Pelatihan	23	24.00	44.00	34.9130	4.68957
Kinerja	23	18.00	24.00	19.5652	2.27289
Valid N (listwise)	23				

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, maka dapat digambarkan distribusi data yang diperoleh oleh peneliti, sebagai berikut:

1. Variabel Pendidikan (X1), dari data tersebut maka dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum adalah sebesar 16, sedangkan nilai maximum adalah sebesar 24, nilai rata-rata Pendidikan sebesar 19.8696, dan standar deviasi data Pendidikan adalah sebesar 2.22188.
2. Variabel Pelatihan (X2), dari data tersebut maka dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum adalah sebesar 24, sedangkan nilai maximum adalah sebesar 44, nilai rata-rata Pelatihan adalah sebesar 34.9130 dan standar deviasi adalah sebesar 4.68957.

3. Variabel Kinerja (Y), dari data tersebut maka dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum adalah sebesar 18, sedangkan nilai maximum adalah sebesar 24, nilai rata-rata Pelatihan adalah sebesar 19.5652 dan standar deviasi adalah sebesar 2.27289.

4.3 Hasil Pengujian Data

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya terhadap 23 orang pegawai. Hasil pengujian data meliputi karakteristik responden, pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

4.3.1 Karakteristik Responden

Analisis deskriptif responden yaitu mendeskriptifkan responden ke dalam beberapa karakteristik. Karakteristik responden adalah data dari identitas responden. Penyajian data ini sebagai gambaran dan keterangan awal dari responden. Karakteristik responden pada penelitian ini terdapat jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama masa kerja.

Gambar 4.3.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Frequency Table

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	11	47.8	47.8	47.8
	Perempuan	12	52.2	52.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel Jenis Kelamin di atas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden Perempuan lebih banyak dari pada responden Laki-laki. Responden perempuan yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah sebanyak 12 orang responden (47.8%) dan responden laki-laki yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah sebanyak 11 orang responden (52.2%).

Gambar 4.3.1 (2)

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	2	8.7	8.7	8.7
	> 55 tahun	9	39.1	39.1	47.8
	36-45 tahun	12	52.2	52.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel Usia di atas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berusia 36-45 lebih banyak dibandingkan usia lainnya. Responden dengan usia < 25 tahun yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah sebanyak 2 orang responden (8.7%), responden > 55 tahun yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah sebanyak 9 orang responden (39.1%), dan responden yang berusia 36-45 tahun berpartisipasi pada penelitian ini berjumlah 12 orang responden (52.2%).

Gambar 4.3.1 (3)**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma I	1	4.3	4.3	4.3
	Diploma III	3	13.0	13.0	17.4
	Sarjana	14	60.9	60.9	78.3
	SMA	5	21.7	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel Pendidikan Terakhir di atas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang telah Sarjana lebih banyak dari pada responden Diploma I, Diploma III, dan tamat SMA. Responden Diploma I yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah sebanyak 1 orang responden (4.3%), responden Diploma III yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah sebanyak 3 orang responden (13.0%), Sarjana yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah sebanyak 14 orang responden (60.9%), dan tamat SMA yang berpartisipasi adalah sebanyak 5 orang responden (21.7%)

Gambar 4.3.1 (4)**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

Lama Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	1	4.3	4.3	4.3
	> 10 tahun	19	82.6	82.6	87.0
	4-6 tahun	2	8.7	8.7	95.7
	7-9 tahun	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel Lama Masa Kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang telah bekerja > 10 tahun lebih banyak dari pada responden < 3 tahun, 4-6 tahun, dan 7-9 tahun. Responden < 3 tahun yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah sebanyak 1 orang (4.3%), responden > 10 tahun yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah sebanyak 19 orang (82.6%), responden 4-6 tahun yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah sebanyak 2 orang (8.7%), dan tamat SMA yang berpartisipasi adalah sebanyak 1 orang (4.3%).

4.3.2 Pengujian Instrumen

Pada penelitian ini terdapat dua pengujian data yaitu: Uji Validitas dan Uji Reabilitas.

4.3.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan guna untuk menguji dan mengetahui layak atau tidaknya instrumen penelitian (kuisisioner) yang telah dilakukan untuk digunakan sebagai alat ukur. Uji Validitas digunakan dalam penelitian ini

adalah dengan menggunakan teknik korelasi product moment, dimana akan dikatakan valid apabila hasil uji $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$

Tabel 4.3.2.1

Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0.862	0.413	Valid
	Y.2	0.895	0.413	Valid
	Y.3	0.562	0.413	Valid
	Y.4	0.715	0.413	Valid
	Y.5	0.767	0.413	Valid
	Y.6	0.909	0.413	Valid
Pendidikan (X1)	X1.1	0.643	0.413	Valid
	X1.2	0.795	0.413	Valid
	X1.3	0.827	0.413	Valid
	X1.4	0.767	0.413	Valid
	X1.5	0.767	0.413	Valid
	X1.6	0.704	0.413	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0.482	0.413	Valid
	X2.2	0.607	0.413	Valid
	X2.3	0.774	0.413	Valid
	X2.4	0.783	0.413	Valid
	X2.5	0.655	0.413	Valid
	X2.6	0.629	0.413	Valid
	X2.7	0.608	0.413	Valid
	X2.8	0.566	0.413	Valid
	X2.9	0.645	0.413	Valid
	X2.10	0.593	0.413	Valid
	X2.11	0.801	0.413	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang telah di uji pada SPSS, tabel di atas menunjukkan seluruh item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.413) sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid.

4.3.2.2 Uji Reabilitas

Teknik yang digunakan untuk analisis Uji Reabilitas adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Instrumen (kuisisioner) pada penelitian bisa dikatakan reliabel apabila mempunyai $\text{Alpha} \geq 0,60$. Adapun hasil Uji Reabilitas yang di dapat tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3.2.2

Uji Reabilitas

No	Indikator	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0.858	$\geq 0,60$	Reliabel
2	Pendidikan (X1)	0.819	$\geq 0,60$	Reliabel
3	Pelatihan (X2)	0.860	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang telah di uji pada SPSS, tabel di atas menunjukkan nilai reabilitas tes untuk variabel Kinerja (Y) dengan nilai 0.858, Pendidikan (X1) dengan nilai 0.819, dan Pelatihan (X2) dengan nilai 0.860. Secara keseluruhan, variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reabilitas lebih besar dari pada nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $\geq 0,60$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisisioner penelitian yang digunakan dapat memenuhi syarat atau dalam kata lain reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

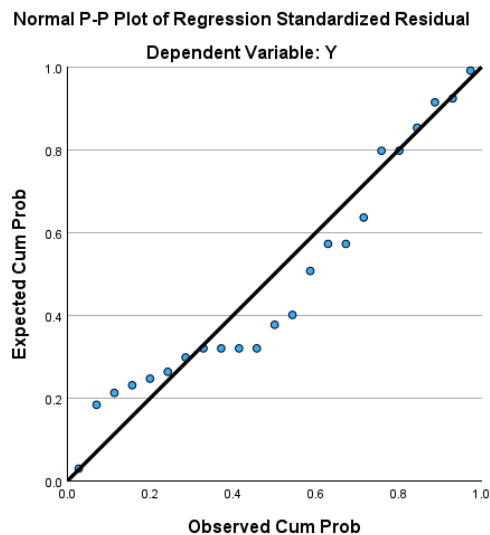
Uji Asumsi Klasik pada penelitian ini terdiri dari tiga jenis pengujian yaitu, Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, dan Uji Heterokedanstisitas. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

4.3.3.1 Uji Normalitas

Terdapat dua jenis dalam uji normalitas yaitu uji normalitas residual dan uji normalitas data. Keduanya memiliki distribusi normal dengan menggunakan P-Plot dengan titik-titik yang tersebar mendekati garis diagonal, dengan demikian berarti data berdistribusi secara normal.

Gambar 4.3.3.1

Uji Normalitas dengan P-Plot



Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Uji Normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.3.3.1 (2) Hasil Pengujian *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardize d Residual
N			23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.59179880
Most Extreme Differences	Absolute		.169
	Positive		.169
	Negative		-.129
Test Statistic			.169
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.086
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.083
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.076
		Upper Bound	.090

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Data pada hasil *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) berada di atas 0.05 yaitu 0.86. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa residual sudah memenuhi asumsi distribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolineritas

Tujuan dari Uji Multikolineritas adalah untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolineritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dari kedua ukuran ini dapat menunjukkan setiap variabel dependen dijelaskan variabel independen lain. Jika nilai *tolerance* berkisar 0,1 sampai dengan kurang dari 1 VIF berkisar antara lebih dari 1 kurang dari 10 maka dapat dikatakan bebas dari multikolineritas.

Gambar 4.3.3.2**Uji Multikolineritas**

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.748	3.261		2.683	.014		
	X1	-.086	.213	-.084	-.404	.690	.567	1.764
	X2	.362	.098	.766	3.684	.001	.567	1.764

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil di atas, nilai tolerance adalah 0.567 dan nilai VIF adalah 1.764. Oleh karena itu, variabel dikatakan bebas dari multikolineritas.

4.3.3.3 Uji Heterokedanstisitas

Tujuan dari uji heterokedanstisitas ini untuk menguji model regresi terjadi perbedaan variabel. Jika dari residual di setiap pengamatan tetap sama maka disebut sebagai homoskedanstisitas dan jika berbeda maka disebut sebagai heterokedanstisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heterokedanstisitas.

Tabel 4.3.3.3

Uji Heterokedanstisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.666	1.932	.345	.734
	X1	-.006	.126	-.014	.963
	X2	.020	.058	.103	.731

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel maka hasil yang didapatkan pada variabel X1 0.963 dan variabel X2 adalah 0.731. dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heterokedanstisitas, dikarenakan nilai signifikansi dari kedua variabel lebih besar dari 0.05.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai. Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan Uji T secara parsial, Uji F secara simultan dan analisis korelasi (R).

4.3.4.1 Uji T tes (Uji Secara Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai sig < 0.05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X

terhadap variabel Y. Jika nilai sig > 0.05 , atau t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap nilai Y.

$$t \text{ tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 20) = 2.086$$

Gambar 4.3.4.1

Pengujian Hipotesis H1 dan H2 terhadap Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.748	3.261		2.683	.014
	Pendidikan (X1)	-.086	.213	-.084	-.404	.690
	Pelatihan (X2)	.362	.098	.766	3.684	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan uji yang telah dilakukan pada SPSS, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0.690 > 0.05 dan nilai t hitung $-.404 < t$ tabel 2.086, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak dapat pengaruh X1 terhadap Y.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0.001 < 0.05 dan nilai t hitung 3.441 $> t$ tabel 2.086, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y

Adapun perolehan output dari analisis regresi linear berganda yang dianalisis dengan SPSS sebagai berikut:

$$Y = 8.748 + (-).0,086 X_1 + 0,362 X_2$$

Makna dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta $b_0 = (-).086$. Apabila variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata Kinerja (Y) akan bernilai 8.768.
- b. Koefisien Regresi $b_1 = (-).086$. Dari hasil perhitungan statistik, variabel Pendidikan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah negatif sejumlah $(-).086$. Hal ini berarti bahwa pada variabel Pendidikan (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel Y .
- c. Koefisien Regresi $b_2 = 0,362$. Dari hasil perhitungan statistik, variabel Pelatihan (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah yang positif sejumlah 0,362. Jika dibandingkan dengan variabel independen lain maka setiap adanya Pelatihan (X_2) maka akan ada perbaruan Kinerja (Y) pegawai.

4.3.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh variabel independen secara simultan (serentak). Dalam hal ini

dilakukan pengujian signifikansi pada Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Jika nilai $\text{sig} < 0.05$, atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai $\text{sig} > 0.05$, atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

$$F \text{ tabel} = F(k; n-k) = F(2; 21) = 3,47$$

Gambar 4.3.4.2

Pengujian Hipotesis H3 dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.908	2	28.954	10.388	<.001 ^b
	Residual	55.744	20	2.787		
	Total	113.652	22			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan output yang didapat pada SPSS, maka diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai F hitung $10.388 > F \text{ tabel } 3,47$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3

diterima yang diterima yang diterima terdapat pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

4.3.4.3 Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi

Gambar 4.3.4.3

Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.460	1.669
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)				

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

a. Analisis Korelasi (R)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0.510, hal ini berarti pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 51%.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai R² sebesar 0.460 atau 46%. Koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa presentase dari pengaruh variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar

46%, sementara 54% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak ada dalam penelitian ini.

Dari hasil Uji T, Uji F dan Analisis Korelasi maka dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Tidak terdapat pengaruh Pendidikan (X1) terhadap Kinerja (Y)

H2 = Terdapat pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y)

H3 = Terdapat pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y)

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya, semua pegawai dijadikan responden yaitu dengan jumlah 23 orang. Penelitian ini berfokus pada Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja. Hasil pengujian hipotesis (Uji T) menunjukkan bahwa Pendidikan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y), sementara Pelatihan (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y). Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Melalui penelitian ini, Pendidikan (X1) yang dimiliki pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y). Tetapi Pelatihan (X2) yang diikuti oleh pegawai berpengaruh terhadap Kinerja (Y), dalam artian bahwa Pelatihan yang dihadiri oleh

pegawai mampu meningkatkan kinerja di kantor. Pendidikan memang penting, tetapi seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju, maka perlu adanya pelatihan untuk pegawai secara berkala. Sehingga semakin baik penempatan dan alokasi pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pertanyaan Hipotesis dalam penelitian ini yang benar adalah $H_2 =$ Terdapat pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y) dan $H_3 =$ Terdapat pengaruh Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

4.5 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja dan terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja. Maka implikasi dalam penelitian ini mencakup beberapa hal yaitu:

- a. Peningkatan Pelatihan dan Pendidikan. Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya perlu meningkatkan program pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, bukti bahwa pendidikan dan pelatihan berdampak positif, maka Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat merencanakan program yang lebih komprehensif dan terstruktur.
- b. Merancang program pelatihan yang efektif. Hasil penelitian ini menekankan bahwa pentingnya merancang program pelatihan yang relevan dan berkualitas. Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya perlu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan karir pegawai.

- c. Evaluasi dan penilaian kinerja. Untuk memiliki mekanisme evaluasi yang baik, maka perlu untuk menilai efektif atau tidaknya pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Hal ini dapat membantu untuk memastikan bahwa program yang diimplementasikan benar-benar berdampak positif terhadap kinerja pegawai.
- d. Pengembangan kompetensi karyawan. Hasil penelitian ini mendorong Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya untuk fokus pada pengembangan kompetensi spesifik yang dibutuhkan pegawai dalam pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan dapat diarahkan untuk meningkatnya keterampilan dan produktivitas pegawai.
- e. Perubahan dalam kebijakan SDM. Diperlukannya peninjauan dan memperbaharui kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya terkait pendidikan dan pelatihan, termasuk alokasi anggaran, waktu yang diizinkan untuk pelatihan serta insentif yang didapat pegawai saat mengikuti program pelatihan.

Implikasi ini menunjukkan bahwa pentingnya memperhatikan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yaitu oleh Fitriyani (2021) yaitu pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Charles Wilson dan Hikmah (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dampak pada tingkat signifikansi 0,001 yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti diterima. Sementara itu, hasilnya ditunjukkan oleh kedisiplinan, variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, pada tingkat signifikansi 0,000. Artinya hipotesis sekunder dalam penelitian ini terbukti atau diterima. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hairunnisa Maharani (2019) yang menunjukkan hasil dari penelitian ini bahwa secara parsial pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap variabel pendidikan dengan tingkat signifikansi -1.002, sedangkan variabel pelatihan -0,602. Sedangkan secara bersama-sama (simultan) yang diwakilkan oleh pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kc Bandar Jaya. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $0.666 > 3.276$.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang di dapat berdasarkan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan tidak pengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Hal ini berarti bahwa Pendidikan pada pegawai tidak mempengaruhi hasil kinerja mereka di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya
2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan berkualitas pelatihan yang diikuti oleh pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya maka semakin baik pula Kinerja pegawainya.
3. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Hal ini berarti bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Adapun saran yang diusulkan setelah meninjau hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk melihat dari sisi lain, misalnya lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Hendaknya Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya lebih maksimal lagi dalam mengembangkan dan mengalokasikan untuk pendidikan dan pelatihan pegawainya agar kinerja pegawai terus meningkat sehingga terciptanya loyalitas. Untuk permulaan, Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat memberikan insentif kepada pegawai yang mengikuti sekolah lanjutan atau mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan baik di daerah maupun di luar daerah, sehingga terciptanya keterikatan antara dinas dan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, cet ke-2, (Jakarta:Rineka Cipta,2003),71.
- A.Dale Timpe, *Seri Manajemen sumber Daya Manusia Kinerja Performance*, cet ke-1, (Jakarta: Gramedia, 1992), 3
- Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik*, cet Ke-1, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 119.
- Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 132.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 3.
- Jalaluddin. *Teologi Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 81
- Kompasiana: Perkembangan Pendidikan dari Masa Soeharto Hingga Masa Jokowi. Diakses pada 2 Juli 2024. Dari <https://www.kompasiana.com/josujosu/636de8e44addee1d04236ef2/perkembangan-pendidikan-dari-masa-soeharto-hingga-masa-jokowi>
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet-ke: 18, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 244.
- Madya Ekosusilo dan Kasihadi, *Dasar-dasar Pendidikan* (Semarang: Effhar Publishing, 1990), hlm.12
- Mangkunegaran. (2016). *No Title*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sahir, Syafrida (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetke2, (Bandung: MandarMaju, 2001)
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cet ke-3,(Jakarta:Bumi Aksara,2005),207
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, cet ke- 1,(Bandung:Alfabeta,2014),177.
- Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, edisi Ke-1, cet Ke-2, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 44
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*,cet ke -1,(Jakarta:Raja Grafindo Persada,2004),227.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi, April*, 91–96.

LAMPIRAN 1

Kuisisioner: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Barat Daya

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
4. Lama Masa Kerja: ☐ <3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥10 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: berikan tanda *check list* (v) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban Tidak Setuju = 1, Sangat Tidak Setuju = 2, Setuju = 3, Sangat Setuju = 4.

A. Kinerja (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Tanggung Jawab					
1	Saya memiliki tanggung jawab pekerjaan yang ditugaskan untuk saya sendiri				
2	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan				
Pelaksanaan Tugas					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.				
Disiplin					
5	Saya hadir di kantor tepat waktu				
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya				

B. Pendidikan (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Jenjang Pendidikan					
1	Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja di kantor				
2	Kemampuan yang saya miliki saat menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan				
Kesuaian Jurusan					
3	Saya memiliki jabatan dan tugas yang sesuai dengan jurusan				
4	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki				
Kompetensi					
5	Saya memiliki keahlian terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya				
6	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya				

C. Pelatihan (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Tugas Pelatihan					
1	Saya pernah ditugaskan untuk mengikuti pelatihan				
2	Tugas pada pelatihan dapat dimengerti dengan mudah				
3	Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan minat saya				
Materi					
4	Saya diberikan kesempatan untuk memilih pelatihan yang ingin saya ikuti sesuai dengan tupoksi				
5	Materi pada pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan yang saya butuhkan				
Metode					
6	Metode pelatihan sesuai dengan subjek yang diajarkan				
7	Metode penyampaian pelatih pada pelatihan				

	mudah dimengerti				
Kualifikasi Peserta					
8	Saya mengikuti pelatihan atas rekomendasi dari atasan				
9	Saya mengikuti pelatihan setelah memenuhi semua syarat yang diajukan				
Kualifikasi Pelatih					
10	Pelatih mempunyai keterampilan terhadap materi yang disampaikan				
11	Pelatih menggunakan media yang tersedia dengan baik				

LAMPIRAN 2

DATA HASIL PENELITIAN

No	Pendidikan (X1)							Pelatihan (X2)											Kinerja (Y)							
	1	2	3	4	5	6	=	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	=	1	2	3	4	5	6	=
1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	18
2	4	4	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35	3	3	4	3	4	3	20
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	18
5	3	4	3	3	3	4	20	4	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	24	3	3	3	3	3	3	18
6	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	18
7	2	4	4	4	4	4	22	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	38	4	4	3	4	4	4	23
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	18
9	1	3	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24
10	3	3	3	3	3	3	18	3	4	1	1	1	3	1	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	18
12	4	4	4	3	3	3	21	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	4	22
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	39	4	4	3	4	3	3	21
15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	18
16	3	4	4	3	3	3	20	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	35	3	3	4	4	3	3	20
17	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	18
18	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	3	4	4	1	1	3	33	3	3	4	1	4	3	18
19	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	32	3	3	3	3	3	3	18
20	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	18
21	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	39	3	4	3	4	3	3	20
22	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	18
23	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	18

LAMPIRAN 3

OUTPUT SPSS

DESCRIPTIVE

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	23	1.00	4.00	1.5217	.79026
X1.2	23	1.00	2.00	1.5652	.50687
X1.3	23	1.00	2.00	1.3913	.49901
X1.4	23	1.00	2.00	1.1739	.38755
X1.5	23	1.00	2.00	1.1739	.38755
X1.6	23	1.00	2.00	1.3913	.49901
Harga	23	6.00	14.00	8.2174	2.37327
X2.1	23	1.00	2.00	1.5217	.51075
X2.2	23	1.00	3.00	1.3043	.55880
X2.3	23	1.00	4.00	1.4348	.78775
X2.4	23	1.00	4.00	1.3478	.77511
X2.5	23	1.00	3.00	1.2609	.54082
X2.6	23	1.00	2.00	1.3913	.49901
X2.7	23	1.00	3.00	1.4348	.58977
X2.8	23	1.00	2.00	1.2609	.44898
X2.9	23	1.00	3.00	1.3913	.65638
X2.10	23	1.00	3.00	1.4348	.72777
X2.11	23	1.00	3.00	1.3913	.58303
Total	23	11.00	26.00	15.1739	4.21741
Y.1	23	1.00	2.00	1.2174	.42174
Y.2	23	1.00	2.00	1.3043	.47047
Y.3	23	1.00	2.00	1.2609	.44898
Y.4	23	1.00	3.00	1.4348	.58977
Y.5	23	1.00	2.00	1.3043	.47047
Y.6	23	1.00	2.00	1.2174	.42174
Jumlah	23	6.00	12.00	7.7391	2.30054
Valid N (listwise)	23				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	23	16.00	24.00	19.8696	2.22188
Pelatihan	23	24.00	44.00	34.9130	4.68957
Kinerja	23	18.00	24.00	19.5652	2.27289
Valid N (listwise)	23				

CORRELATIONS

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.468*	.436*	.213	.213	.182	.643**
	Sig. (2-tailed)		.024	.037	.328	.328	.405	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23
X1.2	Pearson Correlation	.468*	1	.703**	.402	.402	.524*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.024		<.001	.057	.057	.010	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23
X1.3	Pearson Correlation	.436*	.703**	1	.572**	.572**	.452*	.827**
	Sig. (2-tailed)	.037	<.001		.004	.004	.030	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23
X1.4	Pearson Correlation	.213	.402	.572**	1	1.000**	.572**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.328	.057	.004		<.001	.004	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23
X1.5	Pearson Correlation	.213	.402	.572**	1.000**	1	.572**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.328	.057	.004	<.001		.004	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23
X1.6	Pearson Correlation	.182	.524*	.452*	.572**	.572**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.405	.010	.030	.004	.004		<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23
Total	Pearson Correlation	.643**	.795**	.827**	.767**	.767**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	23	23	23	23	23	23	23

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	Harga
X2.1	Pearson Correlation	1	.037	.331	.256	.589**	.333	.361	.408	.044	.103	.250	.482*
	Sig. (2-tailed)		.865	.123	.239	.003	.120	.091	.053	.843	.641	.251	.020
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.2	Pearson Correlation	.037	1	.298	.241	.064	.375	.127	.284	.650**	.536**	.687**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.865		.168	.268	.773	.078	.563	.188	<.001	.008	<.001	.002
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.3	Pearson Correlation	.331	.298	1	.902**	.660**	.392	.498*	.291	.347	.335	.463*	.774**
	Sig. (2-tailed)	.123	.168		<.001	<.001	.064	.016	.178	.105	.118	.026	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.4	Pearson Correlation	.256	.241	.902**	1	.651**	.395	.574**	.251	.393	.355	.561**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.239	.268	<.001		<.001	.062	.004	.247	.064	.096	.005	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.5	Pearson Correlation	.589**	.064	.660**	.651**	1	.452*	.470*	.475*	.074	.097	.229	.655**
	Sig. (2-tailed)	.003	.773	<.001	<.001		.030	.024	.022	.737	.659	.293	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.6	Pearson Correlation	.333	.375	.392	.395	.452*	1	.255	.299	.274	.065	.386	.629**
	Sig. (2-tailed)	.120	.078	.064	.062	.030		.240	.166	.205	.768	.069	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.7	Pearson Correlation	.361	.127	.498*	.574**	.470*	.255	1	.523*	.120	.073	.394	.608**
	Sig. (2-tailed)	.091	.563	.016	.004	.024	.240		.010	.584	.739	.063	.002
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.8	Pearson Correlation	.408	.284	.291	.251	.475*	.299	.523*	1	.176	.218	.442*	.566**
	Sig. (2-tailed)	.053	.188	.178	.247	.022	.166	.010		.422	.319	.035	.005
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.9	Pearson Correlation	.044	.650**	.347	.393	.074	.274	.120	.176	1	.844**	.775**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.843	<.001	.105	.064	.737	.205	.584	.422		<.001	<.001	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.10	Pearson Correlation	.103	.536**	.335	.355	.097	.065	.073	.218	.844**	1	.673**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.641	.008	.118	.096	.659	.768	.739	.319	<.001		<.001	.003
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X2.11	Pearson Correlation	.250	.687**	.463*	.561**	.229	.386	.394	.442*	.775**	.673**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.251	<.001	.026	.005	.293	.069	.063	.035	<.001	<.001		<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Harga	Pearson Correlation	.482*	.607**	.774**	.783**	.655**	.629**	.608**	.566**	.645**	.593**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.002	<.001	<.001	<.001	.001	.002	.005	<.001	.003	<.001	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Jumlah
Y.1	Pearson Correlation	1	.797**	.407	.578**	.568**	.744**	.862**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.054	.004	.005	<.001	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23
Y.2	Pearson Correlation	.797**	1	.253	.726**	.589**	.797**	.895**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.245	<.001	.003	<.001	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23
Y.3	Pearson Correlation	.407	.253	1	.064	.683**	.407	.562**
	Sig. (2-tailed)	.054	.245		.772	<.001	.054	.005
	N	23	23	23	23	23	23	23
Y.4	Pearson Correlation	.578**	.726**	.064	1	.165	.578**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	.772		.453	.004	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23
Y.5	Pearson Correlation	.568**	.589**	.683**	.165	1	.797**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	<.001	.453		<.001	<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23
Y.6	Pearson Correlation	.744**	.797**	.407	.578**	.797**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.054	.004	<.001		<.001
	N	23	23	23	23	23	23	23
Jumlah	Pearson Correlation	.862**	.895**	.562**	.715**	.767**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.005	<.001	<.001	<.001	
	N	23	23	23	23	23	23	23

REABILITY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.782	.900	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.57	16.166	.532	.	.755
X1.2	36.17	16.423	.747	.	.743
X1.3	36.35	16.328	.786	.	.740
X1.4	36.57	17.257	.727	.	.758
X1.5	36.57	17.257	.727	.	.758
X1.6	36.35	16.874	.640	.	.755
Total	19.87	4.937	1.000	.	.819

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.763	.896	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	65.83	89.514	.442	.722	.754
X2.2	66.26	87.838	.560	.869	.748
X2.3	66.30	85.221	.740	.933	.738
X2.4	66.39	85.976	.756	.936	.740
X2.5	66.26	86.474	.607	.902	.744
X2.6	66.04	88.498	.554	.930	.750
X2.7	66.26	84.565	.555	.905	.741
X2.8	66.17	88.332	.541	.707	.750
X2.9	66.35	85.510	.613	.847	.741
X2.10	66.48	85.443	.551	.943	.743
X2.11	66.17	84.605	.789	.922	.736
Harga	34.78	24.451	.991	.996	.860

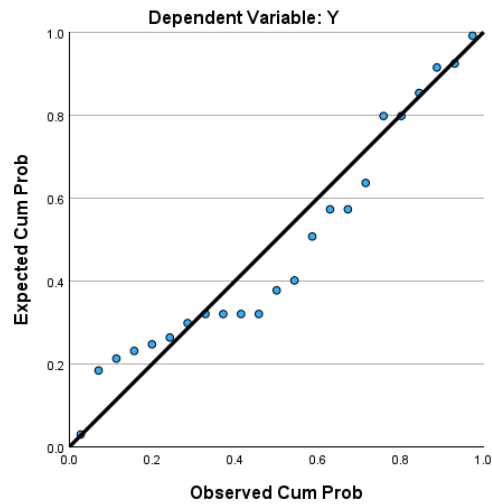
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.792	.917	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35.91	17.538	.835	.	.758
Y.2	35.83	17.059	.871	.	.748
Y.3	35.87	18.573	.488	.	.784
Y.4	35.87	16.664	.627	.	.756
Y.5	35.83	17.605	.719	.	.762
Y.6	35.91	17.356	.891	.	.753
Jumlah	19.57	5.166	1.000	.	.858

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.748	3.261		2.683	.014		
	X1	-.086	.213	-.084	-.404	.690	.567	1.764
	X2	.362	.098	.766	3.684	.001	.567	1.764

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.666	1.932		.345	.734
	X1	-.006	.126	-.014	-.046	.963
	X2	.020	.058	.103	.348	.731

a. Dependent Variable: RES2

REGRESSION

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.748	3.261		2.683	.014
	Pendidikan (X1)	-.086	.213	-.084	-.404	.690
	Pelatihan (X2)	.362	.098	.766	3.684	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.908	2	28.954	10.388	<.001 ^b
	Residual	55.744	20	2.787		
	Total	113.652	22			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.460	1.669

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

LAMPIRAN 4

Tabel r Product Moment

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

LAMPIRAN 5

Nilai t Tabel

d.f	t 0.025
15	2.131
16	2.120
17	2.110
18	2.101
19	2.093
20	2.086
21	2.080
22	2.074
23	2.069
24	2.064
25	2.060

Lampiran 6

Nilai F tabel

	F 0.05
11	3.98
12	3.89
13	3.81
14	3.74
15	3.68
16	3.63
17	3.59
18	3.55
19	3.52
20	3.49
21	3.47