

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
PERWAKILAN PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**

DISUSUN OLEH :

INDAH SUCI AGUSTINA
NPM : 1802120279



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



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, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

INDAH SUCI AGUSTINA
NPM : 1802120279

Dengan judul:

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI ACEH**

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

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

Pembimbing I

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Farnizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



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, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

INDAH SUCI AGUSTINA
NPM : 1802120279

Dengan judul:

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 21 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota

Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Anggota

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 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, 28 Februari 2023

Yang Menyatakan



Indah Suci Agustina

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Indah Suci Agustina
NPM : 1802120279
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 Eklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI ACEH

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 : 28 Februari 2023



Yang Menyatakan,

Indah Suci Agustina

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh”**. Selanjutnya, shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda Husaini dan Ibunda Mardiana yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya, cinta, nasehat, dan dukungan baik dari segi moril maupun dari segi materil.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, SE, MM. selaku Kepala Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.

5. Bapak M. Yamin, SE, M.Si. selaku Pembimbing pertama yang telah banyak meluangkan waktunya membantu saya menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Amelia Rahmi SE, M.Si. selaku Pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktunya membantu saya menyelesaikan skripsi ini.

7. Teruntuk partner terbaik, Occa Oprashinta dan Muhammad Ibrahim Afghanistan yang banyak membantu dan mendukung penulis dari awal perkuliahan hingga selesai.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Demikianlah, mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri dan semoga Allah SWT akan membalas Nya di kemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin..*

Banda Aceh, 1 Januari 2022

Indah Suci Agustina

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Landasan Teoritis	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	6
2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai	6
2.2.1 Pengertian Pendidikan	7
2.2.2 Indikator Pendidikan	8
2.3.1 Pengertian Pelatihan.....	8
2.3.2 Indikator Pelatihan	10
2.2 Penelitian Sebelumnya	11
2.3 Kerangka Pemikiran	18
2.4 Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian.....	20
3.1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	20
3.1.2 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Populasi Sampel Penelitian	21
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	21
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	22
3.5 Teknik Analisis Data	23
3.6 Pengujian Data	23
3.6.1 Pengujian Instrumen	23
3.6.1.1 Pengujian Validitas	24
3.6.1.2 Pengujian Rehabilitas.....	26
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	27
3.7. Pengujian Hipotesis.....	29
3.7.1 Uji Hipotesis.....	29

BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.2	Karakteristik Responden.....	33
4.3	Hasil Pengujian Data	36
4.3.1	Uji Validitas Instrumen	36
4.3.2	Uji Realibilitas Instrumen	37
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	38
4.3.3.1	Uji Normalitas	38
4.3.3.2	Uji Multikolineritas	39
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	40
4.4	Analisis Deskriptif.....	41
4.4.1	Variabel Kinerja Pegawai.....	41
4.4.2	Variabel Pendidikan	43
4.4.3	Variabel Pelatihan	44
4.5	Pembahasan	45
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	45
4.5.2	Uji Parsial (Uji T).....	48
4.5.3	Uji Simultan (Uji F)	49
4.5.4	Implikasi Hasil Penelitian	50
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
5.1	Kesimpulan.....	52
5.2	Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....		

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 : Penelitian Sebelumnya.....	15
Tabel III.1 : Horizon Waktu Penelitian.....	20
Tabel III.2 : Definisi dan Operasional Variabel.....	22
Tabel III.3 : Pengujian Validitas	25
Tabel III.4 : Pengujian Realibilitas	26
Tabel IV.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	33
Tabel IV.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel IV.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	34
Tabel IV.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	35
Tabel IV.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	35
Tabel IV.6 : Hasil Uji Validitas	36
Tabel IV.7 : Uji Realibilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	37
Tabel IV.8 : Hasil Uji Multikolinearitas	39
Tabel IV.9 : Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	41
Tabel IV.10 : Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pendidikan	43
Tabel IV.11 : Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan	44
Tabel IV.12 : Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Banda Aceh Provinsi Aceh.....	46
Tabel IV.13 : Model Summary	47
Tabel IV.14 : Annova	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 : Grafik Kinerja Pegawai Periode 2016-2020.....	2
Gambar II.1 : Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar IV.1 : Hasil Uji Normalitas	38
Gambar IV.2 : Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner penelitian.....
Lampiran 2	: Tabulasi Data Kuesioner
Lampiran 3	: Frequencies Identitas Responden
Lampiran 4	: Frequencies Kinerja Pegawai (Y)
Lampiran 5	: Frequencies Pendidikan (X1)
Lampiran 6	: Frequencies Pelatihan (X2)
Lampiran 7	: Realibility & Validitas Kinerja Pegawai (Y)
Lampiran 8	: Realibility & Validitas Pendidikan (X1)
Lampiran 9	: Realibility & Validitas Pelatihan (X2)
Lampiran 10	: Regression
Lampiran 11	: Nilai F tabel, Nilai T tabel dan Nilai r tabel.....

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI ACEH

INDAH SUCI AGUSTINA

NPM : 1802120279

Pembimbing I : M. Yamin, SE, M.Si

Pembimbing II : Amelia Rahmi, SE, M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebanyak 92 orang. Metode yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh. Bagi pihak Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh, diharapkan agar dapat memaksimalkan kinerja pegawai dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh pada masa yang akan datang.

Kata Kunci : *Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai*

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES EDUCATION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN ACEH PROVINCE REPRESENTATIVE FINANCIAL AUDIT AGENCY

INDAH SUCI AGUSTINA

NPM : 1802120279

Supervisor I : M. Yamin, SE, M.Si

Supervisor II : Amelia Rahmi, SE, M.M

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of education and training on employee performance at the Supreme Audit Agency for the Province of Aceh. In this study, the technique used was saturated sampling technique, in which the entire population was used as a sample, namely as many as 92 people. The method used is multiple linear regression analysis method. The results showed that education partially had a significant effect on employee performance, training partially had a significant effect on employee performance, education and training simultaneously had an effect on employee performance at the Supreme Audit Agency for Aceh Province. It is hoped that the Aceh Province Representative Audit Board, can maximize employee performance by increasing education and training on the performance of Aceh Province Representative Audit Board employees in the future.

Keywords : Education, Training and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Di era globalisasi yang penuh persaingan ini, telah terjadi reformasi diberbagai bidang kehidupan sebagai konsekuensi dari pesatnya pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komunikasi dan informasi telah menimbulkan dampak yang signifikan di seluruh aspek kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara. Penguasaan teknologi informasi di zaman ini sudah menjadi keharusan. Teknologi informasi menjadi alat (*tools*) dalam berkomunikasi dan menambah pengetahuan di zaman globalisasi dan era informasi ini. Lebih khusus lagi bagi institusi, termasuk juga kebutuhan memperlancar pekerjaan administrasi pelayanan di pemerintahan.

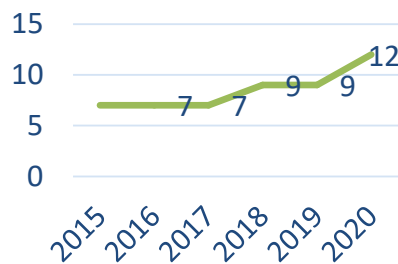
Sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan adalah pegawai yang selalu dituntut untuk memiliki kemampuan dan tanggung jawab melaksanakan program-program yang bertujuan untuk mencapai apa yang telah ditetapkan instansi tempat dimana pegawai tersebut bekerja. Sumber daya manusia adalah hal penting yang dimiliki dan merupakan salah satu kekayaan utama yang harus mendapat perhatian, tanpa keikutsertaan manusia maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan lancar karena pegawai memegang peranan yang penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang akan dicapai.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperluhkan dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan mengikuti hal tersebut diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus terhadap sumber daya manusia dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Agar tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan terpenuhi, maka metode program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungan pekerjaannya, serta merancang efektivitas program untuk memastikan apakah program yang dijalankan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Peneliti menggunakan rekapitulasi kerja untuk mengetahui spesifikasi kinerja pegawai. Berikut ini adalah rata-rata nilai kinerja anggota Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh :

gambar I.1 grafik kinerja pegawai periode 2016-2020



Sumber: profil BPK perwakilan Provinsi Aceh 2020

Pada tahun 2017, laju pertumbuhan instansi Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh sektor tahun ini sebesar 7 sama dengan tahun sebelumnya, dapat dikatakan pada rentang waktu ini kinerja pegawai stabil. Demikian hal nya, laju pertumbuhan tahun 2018-2019 yang meningkat 2 dari tahun lalu. Bahkan, pada tahun 2020 laju pertumbuhan instansi Badan Pemeriksa

Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh mampu naik menjadi 12. Kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh sudah baik tetapi belum optimal. Ditemukan bahwa, masih kurang dan minimnya pegawai dalam mengikuti pelatihan / diklat teknis yang berhubungan dengan pekerjaan. Dampak dari hal tersebut, mengakibatkan kebanyakan pegawai masih kurang aktif dan kurang mahir dalam menjalankan tugasnya, seperti dalam pembuatan surat, dibutuhkan pegawai yang mahir mengetik di komputer dan mengkonsep surat.

Untuk meningkatkan kemampuan / kompetensi pegawai, Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh melakukan pengembangan pegawai khususnya dalam meningkatkan mutu dan kuantitas pemeriksaan / audit dengan pendekatan formal yaitu dengan mengadakan pendidikan penjenjangan karir dan pelatihan yang mengarah pada sikap dan pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara yang dapat meningkatkan efesiensi, efektivitas dan kualitas. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang optimal dalam menjalankan tugasnya diperlukan adanya peningkatan atau pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan, dengan harapan pegawai mempunyai kinerja yang lebih baik. Dari uraian tersebut maka penulis tertarik mengambil judul “ **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI ACEH** ”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penulis telah merumuskan masalah sebagai acuan dalam pembahasan selanjutnya. Rumusan masalah itu adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui gambaran pengaruh pendidikan SDM terhadap kinerja pegawai pada badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi Aceh.
2. Untuk mengetahui gambaran pengaruh pelatihan SDM terhadap kinerja pegawai pada badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi Aceh.
3. Untuk mengetahui gambaran pengaruh pendidikan dan pelatihan SDM terhadap kinerja pegawai pada badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Secara teoritis
 - a. penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi aceh khususnya mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai .
 - b. Sebagai tambahan referensi kepustakaan untuk program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan perpustakaan pusat Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Secara praktis
 - a. Dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta sebagai saran pengembangan teori yang telah didapatkan dalam perkuliahan khususnya mengenai sumber daya manusia yaitu kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi para praktisi dalam menyikapi masalah mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai .

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka ruang lingkup dalam penelitian difokuskan pada objek pendidikan dan pelatihan pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh. Peningkatan kinerja pegawai diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan untuk mendapatkan informasi tentang pendidikan dan pelatihan pegawai.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Menurut Kusriyanto dalam buku Mangkunegara (2006:9), mendefinisikan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Sedangkan Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2012:7), mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja pegawai adalah hasil kerja, baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Kasmir (2016 : 208), indikator kinerja pegawai ada enam, yaitu:

1. Kualitas, merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas, yaitu pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu, yaitu tempo tertentu yang diberikan batas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kerja sama, yaitu kemampuan untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.
5. Pengawasan, dengan adanya pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Jika terjadi penyimpangan, akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan perbaikan secepatnya.

2.2.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak. Etimologi kata pendidikan itu sendiri berasal dari bahasa Latin yaitu *ducare*, berarti “menuntun, mengarahkan, atau memimpin” dan awalan *e*, berarti “keluar”. Jadi, pendidikan berarti kegiatan “menuntun ke luar”.

Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan, Suwatno (2013: 105). Sedangkan menurut para ahli, pendidikan direncanakan dan di program menjadi tiga tahap dengan tingkat usia, tahap pertama adalah pendidikan yang diberikan kepada murid hingga sampai dua puluh tahun; dan tahap kedua, dari usia dua puluh tahun sampai tiga puluh tahun; sedangkan tahap ketiga, dari tiga puluh tahun sampai usia empat puluh tahun (Plato) .

Dan Menurut UU No. 20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki

kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengertian pendidikan adalah pemberian pemahaman, bimbingan dari seorang dewasa kepada murid untuk mendapatkan kedewasaan dalam melaksanakan peranannya dalam kehidupan secara mandiri dan tidak bergantung pada orang lain.

2.2.2 Indikator Pendidikan

Pendidikan yang merupakan investasi jangka panjang tidak saja merupakan faktor penentu dari kemajuan sebuah masyarakat bahkan negara, tapi sekaligus merupakan tantangan bagi pengambil kebijakan seperti legislatif atau eksekutif. Menurut Hasbullah (2001:63), indikator pendidikan yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Minat, yaitu kecenderungan atau keinginan yang tinggi terhadap sesuatu. Minat menjadikan seseorang untuk mencoba dan menekuni suatu hal dan pada akhirnya diperoleh secara lebih mendalam.
2. Kognitif, yaitu keterampilan inti yang diperlukan untuk melakukan tugas apa pun mulai dari yang paling sederhana sampai paling rumit.
3. Potensi, yaitu serangkaian kemampuan mendasar bagi seorang individu untuk dikembangkan dan dioptimalkan dengan sebaik mungkin.
4. Pengetahuan, yaitu suatu reaksi yang ada dengan segala rangsangan yang terjadi pada objek tertentu.

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2007: 44), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir, dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Selanjutnya, Udai menyatakan :

“Training and development is defined as the human recourse practice which focuced is identifying, assessing and through planned learning helping development the key competences which enable people to perform current or future job”, these activities which are designed to improve human performance on the job employee is presently doing or is being hired to do”. (Pelatihan dan pengembangan didefinisikan sebagai praktek jalan manusia yang fokus adalah mengidentifikasi, menilai dan melalui pembelajaran yang direncanakan membantu pengembangan kompetensi kunci yang memungkinkan orang untuk melakukan pekerjaan saat ini atau masa depan ", kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja manusia pada kerja karyawan adalah saat melakukan atau sedang disewa untuk melakukan)".

Definisi tersebut menggambarkan bahwa, pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berate bahwa, pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efesiensi dan produktivitas.

Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Pengertian ini didasarkan pada definisi yang dikemukakan oleh

Sudjana bahwa : *“Training is a process used by organization to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs”*. Pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga, pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan edukatif untuk membawa keadaan perilaku peserta pelatihan saat ini kepada perilaku yang lebih baik sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

2.3.2 Indikator Pelatihan

Menurut Dessler (2011 : 263), Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan, menurut Sikula (dalam Mangkunegara 2012 : 50) mengatakan bahwa, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas. Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216), indikator - indikator pelatihan antara lain:

1. Produktif, yaitu cara untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dalam waktu tertentu dengan berbagai usaha.
2. Kompetensi, dapat diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

3. Partisipasi, yaitu keterlibatan yang mendorongnya untuk memberikan bantuan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan dan ikut bertanggung jawab terhadap kegiatan mencapai tujuan tersebut.
4. Kualifikasi, yaitu keahlian untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu yang mendorong seseorang untuk memiliki suatu “keahlian atau kecakapan khusus”.
5. Intuisi, merupakan kemampuan memahami sesuatu tanpa melalui penalaran rasional dan intelektualitas.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Surianti (2011), Andi Kamrida (2016), Auliah Namirah Harahap (2018), Muh Syahrul Pratama (2018) dan Meryam (2018).

Surianti (2011) melakukan penelitian adalah bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan SDM terhadap kinerja pegawai pada Kantor (BPK-RI) Perwakilan Makassar Prov. Sul-Sel yang dilaksanakan tiap pertahun, kendala-kendala yang dihadapi oleh BPK-RI dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai. untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh instansi dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan survey. Sampel yang diambil berjumlah 66 orang dengan menggunakan Random Sampling. Data penelitian ini diperoleh dari data primer. Hasil penelitian uji validitas dan reliabilitas diperoleh persamaan regresi berganda yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Untuk uji F, $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa pendidikan dan

pelatihan bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji t untuk nilai thitung variabel pendidikan, $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima berarti pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai thitung untuk variabel pelatihan, $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kamrida (2016) melakukan penelitian terhadap gambaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, gambaran kinerja pegawai, dan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 167 orang, dan sampel sebanyak 30 % dari populasi atau 50 orang dengan teknik pengambilan sampel yang menggunakan simple random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisisnya yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada Kantor LPMP Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori baik yang ditinjau dari indikator pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan/keahlian, perubahan sikap. Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori tinggi yang ditinjau dari indikator Pengetahuan tentang pekerjaan, Kemampuan kerja sama, Prakarsa atau inisiatif, Disiplin atau keteraturan kerja, Pemanfaatan waktu dan Tanggung jawab. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan tingkat pengaruh sedang.

Namirah (2018) melakukan penelitian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Persero) III Medan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) III Medan dengan sampel sebanyak 91 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana, dengan variabel bebas, yaitu pendidikan dan pelatihan sedangkan variabel terikat yaitu kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Persero) III Medan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah $R = 0,560$ berarti hubungan (relation) antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 56,0% yang artinya mempunyai hubungan yang sedang. R Square sebesar 0,314 berarti 31,4% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sisanya 68,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Muh Syahrul Pratama (2018) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan sebanyak 57 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh.

Dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan yang diberikan perusahaan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar tergolong baik, sehingga kinerja yang dihasilkan setelah memperoleh atau mendapatkan pendidikan dan pelatihan telah dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Dan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 32,8 % variabel pendidikan dan pelatihan. Selain itu dari perhitungan uji T menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki t hitung sebesar 5.176 sedangkan t tabel pada taraf 5 % untuk 57 responden adalah 2.004. dikarenakan t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a . dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0,05$) hal ini berarti pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meryam (2018) melakukan penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. H. Muchran BL, MS dan Pembimbing II Basri Basir MR, SE., M.Ak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (Variabel X) terhadap kinerja pegawai (Variabel Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Sumber data didapat dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara dan obyek penelitian dilakukan langsung pada pegawai Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Dari hasil pengujian dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 78,6% jika pendidikan dan pelatihan bagi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara meningkat 1%. Dan dari hasil Uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,040 > 1,672$ signifikan terhadap t sebesar 0,000. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Tabel II.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, (Nama Peneliti, Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Ri Perwakilan Makassar Prov. Sul-Sel (Surianti, 2011)	-Teknik Analisis deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.	-Jenis dan sumber data -Teknik pengumpulan data -Teknik analisis data	-Tempat penelitian -Waktu penelitian -Hasil penelitian
2	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (Andi Kamrida, 2016)	-Teknik Penelitian Kualitatif	Hasil penelitian mengenai variabel pendidikan dan pelatihan serta variabel kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Secara	-Teknik analisis data -Jenis penelitian	-Lokasi penelitian -Waktu penelitian -Unit analisis

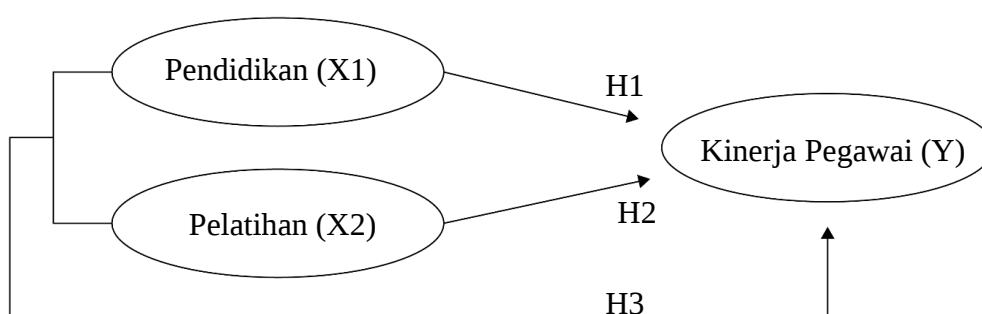
			keseluruhan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berjalan dengan baik sehingga memberikan beberapa implikasi seperti meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.		
3	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan (Auliah Namirah Harahap, 2018)	-Penelitian Bersifat kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan membuat variasi yang menarik dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan dengan memberikan tempat yang menyenangkan, sarana prasarana yang mendukung	-Jenis penelitian -Teknik pengumpulan data -teknik analisis data	-Tempat penelitian -Waktu penelitian -Hasil penelitian

			bekerjaan serta instruktur yang memiliki kapasitas yang baik dan bersahabat sehingga para karyawan mudah untuk memahami materi-materi yang diberikan.		
4	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Upb Sulselrabar Makassar (Muh. Syahrul Pratama, 2018)	-Analisis penelitian kuantitatif	Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.	-Teknik pengumpulan data -jenis dan sumber data -teknik analisis data	-Tempat penelitian -Waktu penelitian -Hasil penelitian
5	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara (Meryam, 2018)	-Analisis Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis regresi sederhana membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila pendidikan dan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.	-Jenis data -Teknik pengumpulan data -Teknik analisis data	-Tempat penelitian -Waktu penelitian -Hasil penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian yang telah tersebutkan diatas, dalam penelitian ini yaitu pendidikan dan pelatihan adalah variabel yang mempengaruhi Kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh. Latar belakang pendidikan dan pelatihan setiap pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh yang berbeda, membuat hasil kinerja pegawai yang beragam, sehingga untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal pegawai harus mampu memenuhi standar pencapaian target pekerjaan, serta mampu mengerjakan tugas dengan baik. Maka, tertinjau hubungan dan pengaruh antara variabel dapat disimpulkan adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai (X1), adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai (X2) dan adanya pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap terhadap kinerja pegawai (Y) dan digambarkan sebagai berikut :

gambar II.1 kerangka pemikiran



sumber : *Bussines Research* (1992)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan kerangka pikiran diatas maka hipotesis penelitian diduga terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap

kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh.

Adapun uraian hipotesis penelitian yaitu:

H-1 = Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi aceh.

H-2 = Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi aceh.

H-3 = Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 lokasi dan waktu penelitian

Penelitian berlokasi di Jl. T. Panglima Nyak Makam NO. 38, Ie Masen Kaye Adang, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, 24415. kegiatan penelitian ini dilaksanakan terhitung sejak bulan Maret 2022 hingga penelitian selesai.

Tabel III.1
Horizon Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Maret	Mei	Juli	Agustus	Januari
1	Survei awal					
2	Penyusunan proposal					
3	Pemeriksaan dan revisi proposal					
4	Seminar proposal					
5	Penelitian dan Penyusunan skripsi					

3.1.2 Jenis Penelitian

Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan Sugiyono (2018:13). Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif

karena dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

3.2 Populasi Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh yang berjumlah 92 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling populasi. Teknik sampling ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah 92 pegawai satuan kerja Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Data sekunder, diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data tentang variabel yang diteliti yaitu Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai Pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan tertutup, yaitu pertanyaan yang dibuat berbentuk pilihan yang telah disediakan.
2. Data primer, dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Tabel III.2
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No .	Variabel	Definisi Variabel	Ukuran	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan. Suwatno (2013: 105)	1-4	Minat, kognitif, potensi, dan pengetahuan. Hasbullah (2001:63)	Likert	A1-A4
2	Pelatihan (X2)	pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mangkunegara (2007: 44)	1-5	produktif, kompetensi, partisipasi, kualifikasi dan intuisi. Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216)	Likert	B1-B5
3	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang	1-5	Kualitas, kuantitas, waktu, Kerja	Likert	C1-C5

		mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan <u>konsumen</u> dan memberikan kontribusi ekonomi. Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2012:7)		sama dan pengawasan. Kasmir (2016 : 208)		
--	--	---	--	---	--	--

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan program IBM SPSS Statistic versi 23. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistic inferensial. Dalam penelitian ini statistik deskriptif yang dipergunakan, yaitu nilai rata-rata (*mean*) dari jawaban responden. Statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan buat menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Jenis data yang digunakan, yaitu data interval, karena tidak ada nilai nol mutlak. Statistik inferensial yang digunakan, yaitu *statistic parametric* karena jenis datanya interval. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

1.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan teknik kuisioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden.

Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Kuesioner yang diberikan dirancang dengan menggunakan point-skala likert. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu *test of validity* (uji validitas atau kesahihan) dan *test of reliability* (uji kehandalan).

3.6.1.1 Pengujian Validitas

Uji Validitas adalah Uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika anda ingin mengukur berat badan, maka harus menggunakan timbangan. Sedangkan jika anda ingin mengukur tinggi badan, maka harus menggunakan meteran. Jadi, validitas dapat diartikan sebagai tingkat kesahihan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam pengujian alat ukur pengumpulan data penelitian, validitas itu ada dua macam, yaitu validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur apabila item yang disusun menggunakan lebih dari sebuah faktor (antara faktor yang satu dengan faktor yang lain ada kesamaannya). Proses mengukur validitas faktor tersebut adalah dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan dari semua item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan dari

faktor). Sedangkan, pengukuran validitas item adalah dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total dari semua item yang ada. Kevalidan penelitian ini, dapat dilihat dengan menggunakan rumus *product moment* berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi *product moment*

n = *Number of cases* / banyaknya responden

$\sum x$ = Seluruh skor variabel

$\sum y$ = 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

Tabel III.3
Pengujian Validitas

Parameter	Kategori Validitas
0,8 – 1,0	Validitas sangat tinggi (paling baik)
0,6 – 0,8	Validitas tinggi (baik)
0,4 – 0,6	Validitas sedang (cukup)
0,2 – 0,4	Validitas rendah (kurang)

0 – 0,2	Validitas sangat rendah (jelek)
---------	---------------------------------

3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas

Untuk mengukur sesuatu seharusnya dibutuhkan alat ukur yang paling tidak memiliki tingkat perubahan yang kecil dari waktu ke waktu. Reliabilitas diartikan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun, 1989). Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Jika, nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability). Sementara, jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknainya, jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika, α antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika, α $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika, $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika, α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

Tabel III.4

Pengujian Reliabilitas

Parameter Angka	Kategori Reliabilitas
0,9 – 1,0	Reliabilitas sempurna
0,7– 0,9	Reliabilitas tinggi

0,5 – 0,7	Reliabilitas moderat
0,2 – 0,4	Reliabilitas rendah

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik (untuk penelitian kuantitatif)

Uji asumsi pada dasarnya adalah salah satu uji yang digunakan sebagai syarat statistik. Uji asumsi haruslah dipenuhi pada analisis regresi linier berganda serta tidak pada regresi linier sederhana. Analisis yang dimaksud ialah analisis regresi linier berganda dengan basis OLS seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Melakukan uji asumsi sebelum melakukan uji hipotesis dianggap sebagai salah satu syarat yang harus dilakukan pada penelitian kuantitatif. Jika, hasil dari uji asumsi tidak sesuai dengan hipotesis maka akan timbul bermacam-macam reaksi. Oleh karena itu, melakukan uji asumsi terlebih dahulu adalah hal yang penting dalam penelitian kuantitatif.

Pembahasan singkat dari uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

Sedangkan, jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016), pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual *error* yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016) autokorelasi dapat muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas pada satu observasi ke observasi lainnya. Untuk model regresi yang baik adalah pada model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya autokorelasi adalah dengan melakukan uji *run test*.

3.7 Pengujian Hipotesis (untuk penelitian kuantitatif)

Untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi berganda. Analisa ini dihitung dengan menggunakan persamaan yaitu:

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

Keterangan :

Y	=	Kinerja
a, b ₁ , b ₂ ,...,b _k	=	Koefisien regresi berganda
X ₁ , X ₂	=	Pendidikan dan Pelatihan
e	=	Kesalahan pengganggu

3.7.1 Uji hipotesis

1. Uji T tes (Uji Secara Parsial)

Uji ini digunakan 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 digunakan uji t berikut.⁶⁸ a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel

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

2. Uji F (Simultan atau Uji Secara Serempak)

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel $X_1, 2, 3, \dots$ (independen) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y (dependen). Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen ($X_1, 2, 3, \dots$), atau sejauh mana kontribusi variabel independen ($X_1, 2, 3, \dots$) mempengaruhi variabel dependen (Y). Nilai R terletak antara 0 dan 1. Jika nilai R mendekati 0, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Jika R bergerak mendekati 1 maka pengaruh tersebut akan semakin kuat. Namun apabila R^2 bernilai minus (-) maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh X terhadap Y .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia adalah lembaga negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. BPK merupakan lembaga yang bebas dan mandiri. Anggota BPK dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan memperhatikan pertimbangan Dewan Perwakilan Daerah, dan diresmikan oleh Presiden. Anggota BPK sebelum memegang jabatannya wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agamanya yang dipandu oleh Ketua Mahkamah Agung. BPK bertugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Lembaga Negara lainnya, Bank Indonesia, Badan Usaha Milik Negara, Badan Layanan Umum, Badan Usaha Milik Daerah, dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan negara.

BPK mempunyai 9 orang anggota, dengan susunan 1 orang Ketua merangkap anggota, 1 orang Wakil Ketua merangkap anggota, serta 7 orang anggota. Anggota BPK memegang jabatan selama 5 tahun, dan sesudahnya dapat dipilih kembali untuk satu kali masa jabatan. Ketua dan Wakil Ketua BPK dipilih dari dan oleh Anggota BPK dalam sidang Anggota BPK dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan terhitung sejak tanggal diresmikannya keanggotaan BPK oleh Presiden. Ketua dan Wakil Ketua BPK terpilih wajib mengucapkan

sumpah atau janji menurut agamanya yang dipandu oleh Ketua Mahkamah Agung.

BPK dalam menjalankan tugas dan wewenangnya dibantu oleh Pelaksana BPK, yang terdiri atas Sekretariat Jenderal, unit pelaksana tugas pemeriksaan, unit pelaksana tugas penunjang, perwakilan, Pemeriksa, dan pejabat lain yang ditetapkan oleh BPK sesuai dengan kebutuhan. Dalam melaksanakan tugas pemeriksaan, BPK menggunakan Pemeriksa yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil atau yang bukan Pegawai Negeri Sipil. Organisasi dan tata kerja Pelaksana BPK serta jabatan fungsional ditetapkan oleh BPK setelah berkonsultasi dengan Pemerintahan.

Dengan tujuan untuk meningkatkan tata kelola keuangan negara yang berkualitas dan bermanfaat. Dan sasarannya sebagai pemanfaatan rekomendasi, pendapat, dan pertimbangan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara serta penyelesaian ganti kerugian negara yang didukung tata kelola organisasi berkinerja tinggi.

Visi BPK yaitu menjadi lembaga pemeriksa tepercaya yang berperan aktif dalam mewujudkan tata kelola keuangan negara yang berkualitas dan bermanfaat untuk mencapai tujuan negara. Dengan misi, sebagai berikut :

1. Memeriksa tata kelola dan tanggung jawab keuangan negara untuk memberikan rekomendasi, pendapat, dan pertimbangan.

2. Mendorong pencegahan korupsi dan percepatan penyelesaian ganti kerugian negara.
3. Melaksanakan tata kelola organisasi yang transparan dan berkesinambungan agar menjadi teladan bagi institusi lainnya.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan. Karakteristik berdasarkan umur responden dapat dilihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	4	4,3
2	26-31 Tahun	13	14,1
3	32-37 Tahun	31	33,7
4	38-43 Tahun	21	22,8
5	44-50 Tahun	18	19,6
6	> 51 Tahun	5	5,4
Jumlah		92	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 4 pegawai atau 4,3%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 13 pegawai atau 14,1%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 31 pegawai atau 33,7%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun sebanyak 21 pegawai atau 22,8%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 18 pegawai atau 19,6% dan yang

berusia 51 tahun ke atas 5 pegawai atau 5,4%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	50	54,3
2	Wanita	42	45,7
Jumlah		92	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel IV.2 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 50 pegawai atau 54,3% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 42 pegawai atau 45,7%. Karakteristik berdasarkan status perkawinan responden dapat dilihat pada Tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	15	16,3
2	Menikah	77	83,7
Jumlah		92	100

Sumber: Data diolah, 2022

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 15 pegawai atau 16,3% dan yang sudah menikah 77 pegawai atau 83,7%. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	-	-
2	Diploma	29	31,5
3	Sarjana (S1)	54	58,7
4	Pasca sarjana (S2)	9	9,8
Jumlah		92	100

Sumber: Data diolah, 2022

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 29 pegawai atau 31,5%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 54 pegawai atau 58,7% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 9 pegawai atau 9,8%. Karakteristik berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	8	8,7
2	6-10 Tahun	13	14,1
3	11-15 Tahun	23	25,0
4	> 16 Tahun	48	52,2
Jumlah		92	100

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 8 responden atau 8,7% dengan masa kerja dibawah 5 tahun, sebanyak 13 responden atau 14,1% dengan masa kerja antara 6 sampai 10 tahun, sebanyak 23 responden atau 25% dengan masa kerja antara 11 sampai 15 tahun dan sebanyak 48 responden atau 52,2% dengan masa kerja di atas 16 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % dan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,207. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.6 berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5 % (N=92)	Ket
1	A1	Pendidikan	0,462	0,207	Valid
2	A2		0,501	0,207	Valid
3	A3		0,510	0,207	Valid
4	A4		0,494	0,207	Valid
5	B1	Pelatihan	0,432	0,207	Valid
6	B2		0,620	0,207	Valid
7	B3		0,648	0,207	Valid
8	B4		0,621	0,207	Valid
9	B5		0,464	0,207	Valid
10	C1	Kinerja Pegawai	0,633	0,207	Valid
11	C2		0,725	0,207	Valid
12	C3		0,575	0,207	Valid
13	C4		0,658	0,207	Valid
14	C5		0,544	0,207	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai

koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,207 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel IV.7
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Kehandalan	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,829	Handal
2.	Pendidikan (X1)	0,60	0,705	Handal
3.	Pelatihan (X2)	0,60	0,765	Handal

Sumber : data diolah, 2022

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

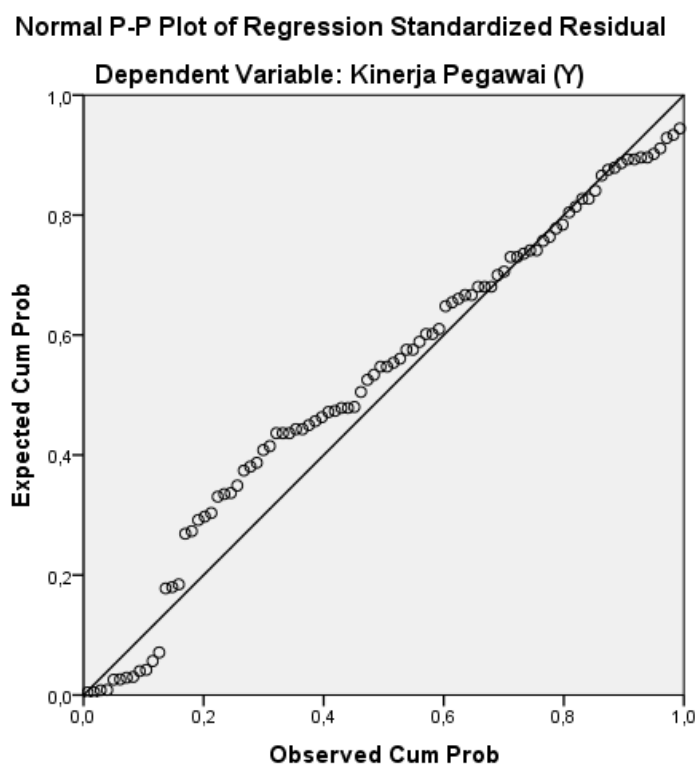
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel kinerja berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-

titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.8:

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Pendidikan	0,231	4,323	Non Multikolinieritas
Pelatihan	0,231	4,323	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

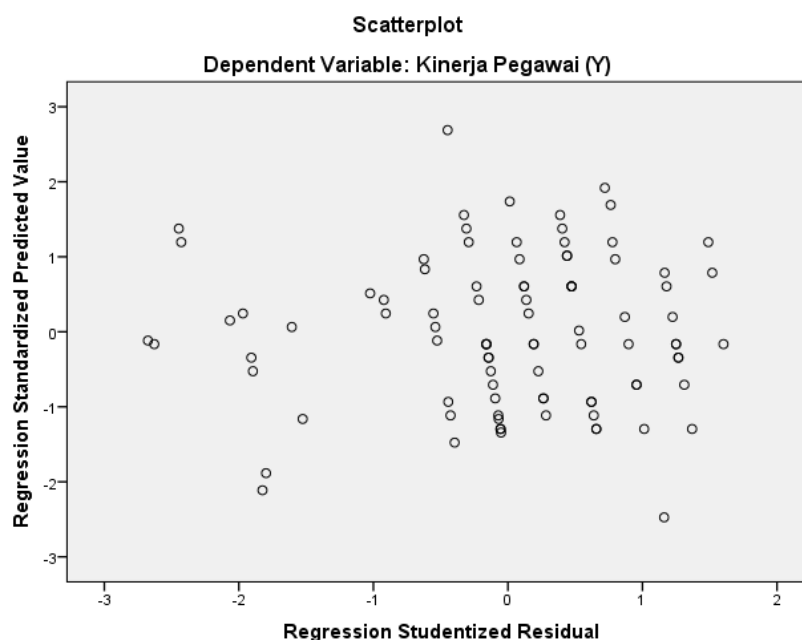
Berdasarkan Tabel IV.8 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa

tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel pendidikan (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja Pegawai.

4.4.3 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.9 berikut :

Tabel IV.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden menyelesaikan sejumlah pekerjaan mendekati titik sempurna	0	0	1	1,1	16	17,4	47	51,1	28	30,4	,4,11
2	Responden dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan	0	0	2	2,2	13	14,1	39	42,4	38	41,3	4,23
3	Responden menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	2	2,2	10	10,9	57	62,0	23	25,0	4,10

Lanjutan Tabel IV.9

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Responden mampu bekerja sama dengan pegawai lain	0	0	5	5,4	10	10,9	48	52,2	29	31,5	4,10
5	Responden merasa pekerjaan responden selalu diawasi	0	0	2	2,2	19	20,7	51	55,4	20	21,7	3,97
Rerata												4,10

Sumber : Data di olah 2022

Berdasarkan IV-5 di atas dapat dijelaskan bahwa responden menyelesaikan sejumlah pekerjaan mendekati titik sempurna dengan nilai rata-rata sebesar 4,11 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan untuk responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,23 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden mampu bekerja sama dengan pegawai lain dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasa pekerjaan responden selalu diawasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,97 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai rerata sebesar 4,10 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Pendidikan

Penjelasan responden tentang variabel pendidikan dapat dilihat pada Tabel

IV.10 berikut:

Tabel IV.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pendidikan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memiliki minat yang tinggi untuk memperoleh pengetahuan yang lebih dalam	0	0	3	3,3	13	14,1	46	50,0	30	32,6	4,12
2	Responden memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas yang diberikan	0	0	3	3,3	19	29,8	60	65,2	20	21,7	4,05
3	Responden memiliki kemampuan dasar sebagai potensi	50	10	54	14,3	12	13,0	45	48,9	31	33,7	4,12
4	Responden merasa tertarik terhadap objek yang meningkatkan pengetahuan responden	50	10	3	3,3	19	19,8	52	56,5	5	30,4	4,14
Rerata												4,11

Sumber : Data di olah, 2022

Berdasarkan Tabel IV.10 di atas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki minat yang tinggi untuk memperoleh pengetahuan yang lebih dalam dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden memiliki kemampuan dasar sebagai potensi dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasa tertarik terhadap objek yang meningkatkan pengetahuan responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,14 artinya secara rata-rata

responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,11 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel pendidikan.

4.4.3 Variabel Pelatihan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai pelatihan dapat dilihat pada Tabel IV.11 berikut :

Tabel IV.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan	0	0	3	3,3	9	9,8	60	65,2	20	21,7	4,05
2	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan responden	0	0	4	4,3	12	13,0	45	48,9	31	33,7	4,12
3	Dengan mengikuti pelatihan meningkatkan penyelesaian masalah pekerjaan	0	0	3	3,3	9	9,8	52	56,5	05	30,4	4,14
4	Pelatihan meningkatkan kualifikasi jabatan yang responden duduki saat ini	0	0	2	2,2	8	8,7	44	47,8	38	41,3	4,28
5	Kemampuan responden untuk memahami meningkat setelah mengikuti pelatihan	0	0	0	0	13	14,1	52	56,5	27	29,3	4,15
Rerata												4,15

Sumber : Data di olah, 2022

Berdasarkan Tabel IV.11 di atas dapat dijelaskan bahwa responden menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan penyelesaian masalah pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,14 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju.

Pelatihan meningkatkan kualifikasi dalam jabatan yang responden duduki saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 4,28 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Kemampuan responden untuk memahami meningkat setelah mengikuti pelatihan dengan nilai rata-rata sebesar 4,15 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,15 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel pelatihan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Banda Aceh Provinsi Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.12
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan
Pemeriksa Keuangan Perwakilan Banda Aceh Provinsi Aceh

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	4,081	0,494	8,266	1,987	0,000
Pendidikan (X_1)	0,303	0,099	3,061	1,987	0,000
Pelatihan (X_2)	0,305	0,097	3,144	1,987	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel IV.12 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 4,081 + 0,303X_1 + 0,305X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 4,081 artinya bila mana pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh, adalah sebesar 4,081 pada satuan skala likert.
- b. Koefisien regresi pendidikan (X_1) sebesar 0,303. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pendidikan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh sebesar 30,3% dengan asumsi variabel Pelatihan (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0,305. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh sebesar 30,5% dengan asumsi variabel pendidikan (X_1) dianggap konstan.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel IV.13 berikut:

Tabel IV.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,794 ^a	0,709	0,613	0,57064

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

Dari Tabel IV.13 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,794 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 79,4% (0,794 x 100%). Artinya faktor pendidikan (X₁) dan pelatihan (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,613 artinya bahwa sebesar 61,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor pendidikan (X₁) dan pelatihan (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 38,7% (100% - 61,3%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti komitmen organisasi, prestasi kerja, kompetensi dan lainnya.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0

diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.12. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Pendidikan (X_1)

Pengaruh pendidikan (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.12 nilai t_{hitung} (3,061) lebih besar dari t_{tabel} (1,987), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh, artinya kebijakan tentang variabel pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh.

2. Pengaruh Pelatihan (X_2)

Pengaruh pelatihan (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.12 nilai t_{hitung} sebesar 3,144 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 1,987. oleh karena t_{hitung} (3,144) lebih besar dari t_{Tabel} (1,987) maka menerima H_{a2} dan menolak H_{02} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh, artinya

pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

Tabel IV.13
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	19,258	2	9,629	29,537	3,100	0,000 ^a
Residuan	28,982	89	0,326			
Total	48,240	91				

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29,537 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$ adalah 3,100. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} (29,537) > F_{tabel} (3,100)$. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh.

4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi akan tetapi juga meningkatkan keterampilan pegawai, dengan demikian dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Salah satu manfaat yang didapat dari pelatihan adalah dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan pegawai agar dapat bekerja secara efisien. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diharapkan kinerja pegawai akan meningkat atau menjadi lebih baik dibandingkan dengan sebelum diadakan pendidikan dan pelatihan. Adapun, hasil regresi penelitian ini $Y = 4,081 + 0,303 (X1) + 0,305 (X2) + e$ artinya bahwa, hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 81,4% jika pendidikan dan pelatihan bagi pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh meningkat 1%.

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan statistik uji F diperoleh F hitung 29,537 signifikan terhadap F sebesar 0,000. Karena F hitung > F tabel ($29,537 > 3,100$), maka hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya dapat diterima.

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh kamrida (2016) dalam skripsi “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” menyatakan bahwa, terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Meryam (2018), dengan judul skripsi “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara”. Adapun, besarnya pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (Variabel X) terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y) adalah sebesar 78,6%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai maka pegawai mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh.
3. Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh agar dapat meningkatkan pendidikan pegawai dengan keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan tugas.
2. Diharapkan kepada pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh untuk meningkatkan pelatihan agar pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang diinginkan.
3. Dan diharapkan kepada pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Aceh agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan pengawasan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Jatilaksono, S.R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kamrida, Andi. “*Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*” dalam <http://oj.unm.ac.id/> diunduh pada 3 maret 2022.
- Madolang, G.E., Kawe, L. Dan Uhing, Y. (2017). *Jurnal EMBA*. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (PERSERO) Kantor Cabang Manado, (Online), Vol. 5, No. 2, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17158>, diakses 05 Januari 2022).
- Onibala, N.R., Tewal, R., Sendow, G.M. (2017). *Jurnal EMBA*. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado, (Online) , Vol. 5, No. 2, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17157>, diakses 07 Januari 2022).

Sinurat, B.S.R., dan Rahardjo, M. (2017). *Diponegoro Journal Of Management*.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang)., (Online), Vol. 6, No. 1, (<http://ejournal3.uniponegoro.ac.id/index.php/djom/article/view/17528/16777>, diakses 05 februari 2022).

Sylviani, M., dan Iskandar, A. 2017 . *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelayanan pada Kantor Pos Cabang Tembilahan*, (Online), (<http://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/view/34>, diakses 06 februari 2022).

Gutomo, D.S. (2017). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan Daerah Samarinda*. eJournal Administrasi Bisnis. (online), Volume 5. Nomor 2, (<https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/>, diakses 11 Februari 2022).

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada: Depok.

Mangkunegara, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Melalui (www.djpk.depkeu.go.id/?p=444, diakses 08 februari 2022).

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Edy Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.

Herman Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

LAMPIRAN 1**KUESIONER**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN
BANDA ACEH PROVINSI ACEH**

Isilah jawaban pertanyaan dibawah ini:

A. Identitas Responden**1. Identitas Saya****1. Jenis kelamin**

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

2. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐

3. Status Perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. PascaSarjana (S2) ☐
- e. Doktor (S3) ☐

5. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 6-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. $\geq$ 16 Tahun ☐

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

Keterangan :

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Sangat Setuju (SS) = 5

Tidak Setuju (TS) = 2

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Pendidikan (X1)

NO.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki minat yang tinggi untuk memperoleh pengetahuan yang lebih dalam.					
2.	Saya memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas yang diberikan.					
3.	Saya memiliki kemampuan dasar sebagai potensi.					
4.	Saya merasa tertarik terhadap objek yang meningkatkan pengetahuan saya.					

Pelatihan (X2)

NO.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan.					
2.	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
3.	Dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan penyelesaian masalah pekerjaan.					
4.	Pelatihan meningkatkan kualifikasi dalam jabatan yang saya duduki saat ini.					
5.	Kemampuan saya untuk memahami meningkat setelah mengikuti pelatihan.					

Kinerja Pegawai (Y)

NO.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan sejumlah pekerjaan mendekati titik sempurna.					
2.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan untuk saya.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain.					
5.	Saya merasa pekerjaan saya selalu diawasi.					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisioner

NO	Karakteristik					Pendidikan				X1	Pelatihan					X2	Kinerja					Y
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	5	4,60
2	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	5	4,80
3	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00
4	1	1	1	3	1	3	4	5	5	4,25	4	5	5	5	4	4,60	4	4	4	4	5	4,20
5	1	2	2	2	1	3	4	5	5	4,25	4	5	5	5	4	4,60	5	5	5	5	5	5,00
6	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	4	5	4	4	5	4,40
7	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
8	3	2	2	3	2	5	4	5	4	4,50	4	5	4	4	4	4,20	5	5	5	5	4	4,80
9	3	1	2	2	3	5	4	5	5	4,75	4	5	5	5	4	4,60	5	5	5	4	5	4,80
10	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	4	5	4	4	4	4,20
11	2	1	2	3	2	5	4	4	5	4,50	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4	4	4,00
12	4	2	2	2	4	5	4	3	5	4,25	4	3	5	5	3	4,00	4	4	4	4	4	4,00
13	5	2	2	3	4	4	4	5	4	4,25	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
14	6	1	2	2	4	4	5	4	4	4,25	5	4	4	3	3	3,80	3	3	3	3	3	3,00
15	3	2	2	2	3	3	5	4	4	4,00	5	4	4	3	5	4,20	5	5	4	4	4	4,40
16	5	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
17	5	2	2	2	4	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4	4,80	4	4	4	4	4	4,00
18	4	2	2	4	4	4	3	4	5	4,00	3	4	5	5	4	4,20	4	5	5	4	4	4,40
19	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2,00	2	2	2	2	3	2,20	5	3	3	3	4	3,60
20	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3,25	4	3	4	4	4	3,80	5	5	4	5	4	4,60
21	6	2	1	2	4	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4	4,40
22	4	1	2	3	4	3	2	2	3	2,50	2	2	3	4	4	3,00	4	5	4	5	5	4,60
23	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	4	4	3,80
24	5	2	2	3	4	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80
25	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	3	4,00	4	5	4	5	4	4,40
26	3	2	1	2	2	4	4	5	4	4,25	4	5	4	5	5	4,60	3	5	5	5	4	4,40
27	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4,25	4	5	4	5	4	4,40	5	3	3	5	5	4,20
28	2	2	2	3	1	5	5	5	3	4,50	5	5	3	4	4	4,20	3	5	5	5	4	4,40
29	2	1	1	3	1	4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	4	4,80	3	3	4	3	3	3,20
30	5	2	2	3	4	5	5	5	4	4,75	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	3	3,80
31	2	2	1	3	2	5	4	5	5	4,75	4	5	5	4	5	4,60	4	5	5	4	5	4,60
32	4	2	2	3	4	5	4	5	4	4,50	4	5	4	5	4	4,40	4	5	4	4	4	4,20
33	5	1	2	4	4	4	5	4	4	4,25	5	4	4	5	5	4,60	3	5	5	4	3	4,00
34	3	1	2	3	3	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4	4,80	4	5	4	4	4	4,20
35	3	2	2	3	3	4	4	5	4	4,25	4	5	4	5	4	4,40	4	4	3	5	4	4,00
36	3	1	2	2	3	4	4	4	5	4,25	4	4	5	5	5	4,60	4	4	5	5	5	4,60
37	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	5	4	4,80
38	2	1	1	3	2	4	4	5	5	4,50	4	5	5	5	4	4,60	4	4	4	5	4	4,20
39	5	2	2	3	4	4	4	5	5	4,50	4	5	5	5	5	4,80	4	4	5	5	4	4,40
40	3	1	2	2	3	5	4	5	4	4,50	4	5	4	4	4	4,20	5	4	4	4	5	4,40
41	3	1	2	3	3	5	4	5	4	4,50	4	5	4	4	4	4,20	5	5	4	4	5	4,60
42	4	1	2	2	4	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4	4,80	4	4	4	5	4	4,20
43	4	1	2	3	4	5	4	4	4	4,25	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	5	4	4,80
44	2	1	1	3	2	5	4	4	4	4,25	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	4	5	4,80
45	5	1	2	2	4	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	3	4	3,80
46	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3,50	4	3	3	4	4	3,60	5	5	4	5	5	4,80
47	4	1	2	2	4	4	4	4	3	3,75	4	4	3	4	4	3,80	5	5	4	4	4	4,40
48	5	1	2	3	4	5	5	2	4	4,00	5	2	4	3	3	3,40	5	5	4	5	4	4,60
49	6	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	4	5	5	4	4	4,40
50	4	1	2	3	4	4	3	3	4	3,50	3	3	4	4	4	3,60	5	5	4	5	4	4,60
51	3	1	2	3	4	3	3	3	5	3,50	3	3	5	4	5	4,00	4	4	4	5	4	4,20

52	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20	4	5	4	5	4	4,40
53	3	1	2	3	3	3	3	5	4	3,75	3	5	4	5	4	4,20	4	4	5	5	4	4,40
54	1	1	1	3	1	3	3	5	4	3,75	3	5	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4	4,80
55	1	2	2	2	1	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00
56	3	1	2	3	4	2	3	4	4	3,25	3	4	4	5	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
57	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3,50	4	4	3	4	4	3,80	5	5	5	5	3	4,60
58	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3,50	4	3	3	2	3	3,00	3	3	3	3	3	3,00
59	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	3	4,00
60	4	1	2	3	4	4	4	3	2	3,25	4	3	2	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00
61	2	1	2	3	2	4	4	3	2	3,25	4	3	2	3	3	3,00	3	3	4	4	2	3,20
62	4	2	2	2	4	3	4	3	4	3,50	4	3	4	4	4	3,80	4	3	4	4	4	3,80
63	5	2	2	3	4	5	3	5	4	4,25	3	5	4	4	5	4,20	4	4	4	5	3	4,00
64	6	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	4	5	5	4	3	4,20
65	3	2	2	2	3	5	5	3	4	4,25	5	3	4	3	5	4,00	5	4	4	4	4	4,20
66	5	1	2	2	4	5	5	4	5	4,75	5	4	5	4	5	4,60	5	4	4	5	5	4,60
67	5	2	2	2	4	3	3	4	4	3,50	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	5	4,20
68	4	2	2	4	4	3	3	5	5	4,00	3	5	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
69	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40	5	4	5	4	4	4,40
70	3	1	2	3	3	5	4	4	5	4,50	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
71	6	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	2	3	3	2	3	2,60
72	4	1	2	3	4	5	4	5	5	4,75	4	5	5	5	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00
73	3	1	2	3	3	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	3	3	2	2	3	2,60
74	5	2	2	3	4	4	5	4	5	4,50	5	4	5	4	4	4,40	3	3	3	3	3	3,00
75	3	1	1	3	3	5	4	4	5	4,50	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	3	3	3,60
76	3	2	1	2	2	4	4	5	5	4,50	4	5	5	5	5	4,80	5	5	4	4	4	4,40
77	4	2	2	4	4	4	5	4	3	4,00	5	4	3	4	4	4,00	5	5	4	4	3	4,20
78	2	2	2	3	1	4	4	5	4	4,25	4	5	4	5	5	4,60	3	3	3	2	3	2,80
79	2	1	1	3	1	5	5	4	4	4,50	5	4	4	5	5	4,60	4	4	4	3	4	3,80
80	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4	4,00
81	2	2	1	3	2	4	5	4	5	4,50	5	4	5	4	5	4,60	3	2	4	4	2	3,00
82	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40	3	3	3	2	3	2,80
83	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	5	4,80
84	3	1	2	3	3	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	5	4,20	3	3	4	2	3	3,00
85	3	2	2	3	3	5	4	4	5	4,50	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
86	3	1	2	2	3	5	4	4	4	4,25	4	4	4	5	5	4,40	4	4	3	4	3	3,60
87	5	2	2	4	4	4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	3	3,80
88	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20
89	5	2	2	3	4	4	4	3	4	3,75	4	3	4	5	5	4,20	4	5	4	3	4	4,00
90	3	1	2	2	3	4	4	3	3	3,50	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4	4	4	4,00
91	3	1	2	3	3	4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	4	4,80	3	4	4	4	4	3,80
92	4	1	2	2	4	3	2	2	3	2,50	2	2	3	3	3	2,60	4	2	2	3	4	3,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	4	4.3	4.3	4.3
	26-31 tahun	13	14.1	14.1	18.5
	32-37 tahun	31	33.7	33.7	52.2
	38-43 tahun	21	22.8	22.8	75.0
	44-50 tahun	18	19.6	19.6	94.6
	> 51 tahun	5	5.4	5.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	50	54.3	54.3	54.3
	Wanita	42	45.7	45.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	15	16.3	16.3	16.3
	Menikah	77	83.7	83.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma III	29	31.5	31.5	31.5
	Sarjana	54	58.7	58.7	90.2
	Pasca Sarjana	9	9.8	9.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	8	8.7	8.7	8.7
	6-10 tahun	13	14.1	14.1	22.8
	11-15 tahun	23	25.0	25.0	47.8
	> 16 tahun	48	52.2	52.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	16	17,4	17,4	18,5
	S	47	51,1	51,1	69,6
	SS	28	30,4	30,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	KS	13	14,1	14,1	16,3
	S	39	42,4	42,4	58,7
	SS	38	41,3	41,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	KS	10	10,9	10,9	13,0
	S	57	62,0	62,0	75,0
	SS	23	25,0	25,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,4	5,4	5,4
	KS	10	10,9	10,9	16,3
	S	48	52,2	52,2	68,5
	SS	29	31,5	31,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	KS	19	20,7	20,7	22,8
	S	51	55,4	55,4	78,3
	SS	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Pendidikan (X1)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,3	3,3	3,3
	KS	13	14,1	14,1	17,4
	S	46	50,0	50,0	67,4
	SS	30	32,6	32,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,3	3,3	3,3
	KS	9	9,8	9,8	13,0
	S	60	65,2	65,2	78,3
	SS	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,3	4,3	4,3
	KS	12	13,0	13,0	17,4
	S	45	48,9	48,9	66,3
	SS	31	33,7	33,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,3	3,3	3,3
	KS	9	9,8	9,8	13,0
	S	52	56,5	56,5	69,6
	SS	28	30,4	30,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Pelatihan (X2)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,3	3,3	3,3
	KS	9	9,8	9,8	13,0
	S	60	65,2	65,2	78,3
	SS	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,3	4,3	4,3
	KS	12	13,0	13,0	17,4
	S	45	48,9	48,9	66,3
	SS	31	33,7	33,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,3	3,3	3,3
	KS	9	9,8	9,8	13,0
	S	52	56,5	56,5	69,6
	SS	28	30,4	30,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	KS	8	8,7	8,7	10,9
	S	44	47,8	47,8	58,7
	SS	38	41,3	41,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	14,1	14,1	14,1
	S	52	56,5	56,5	70,7
	SS	27	29,3	29,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,11	,718	92
C2	4,23	,772	92
C3	4,10	,664	92
C4	4,10	,799	92
C5	3,97	,718	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,39	5,406	,633	,793
C2	16,27	4,947	,725	,765
C3	16,40	5,760	,575	,809
C4	16,40	5,034	,658	,786
C5	16,53	5,658	,544	,817

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,50	8,033	2,834	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	146,200	91	1,607	2,855	,024
Within People Between Items	3,139	4	,785		
Residual	100,061	364	,275		
Total	103,200	368	,280		
Total	249,400	459	,543		

Grand Mean = 4,10

Lampiran 8 Reliability & Validitas Pendidikan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,705	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,12	,768	92
A2	4,05	,669	92
A3	4,12	,796	92
A4	4,14	,720	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	12,32	2,856	,462	,660
A2	12,38	3,030	,501	,637
A3	12,32	2,680	,510	,629
A4	12,29	2,913	,494	,639

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,43	4,644	2,155	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	105,652	91	1,161		
Within People					
Between Items	,391	3	,130	,380	,767
Residual	93,609	273	,343		
Total	94,000	276	,341		
Total	199,652	367	,544		

Grand Mean = 4,11

Lampiran 9 Reliability & Validitas Pelatihan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,05	,669	92
B2	4,12	,796	92
B3	4,14	,720	92
B4	4,28	,716	92
B5	4,15	,645	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16,70	5,071	,432	,786
B2	16,63	3,928	,620	,690
B3	16,61	4,109	,648	,681
B4	16,47	4,186	,621	,691
B5	16,60	4,793	,464	,746

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,75	6,519	2,553	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	118,650	91	1,304		
Within People					
Between Items	2,552	4	,638	2,084	,082
Residual	111,448	364	,306		
Total	114,000	368	,310		
Total	232,650	459	,507		

Grand Mean = 4,15

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan (X2), Pendidikan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,709	,613	,57064

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,258	2	9,629	29,537	,000 ^b
	Residual	28,982	89	,326		
	Total	48,240	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,081	,494		8,266	,000
	Pendidikan (X1)	,303	,099	,363	3,061	,000
	Pelatihan (X2)	,305	,097	,385	3,144	,000

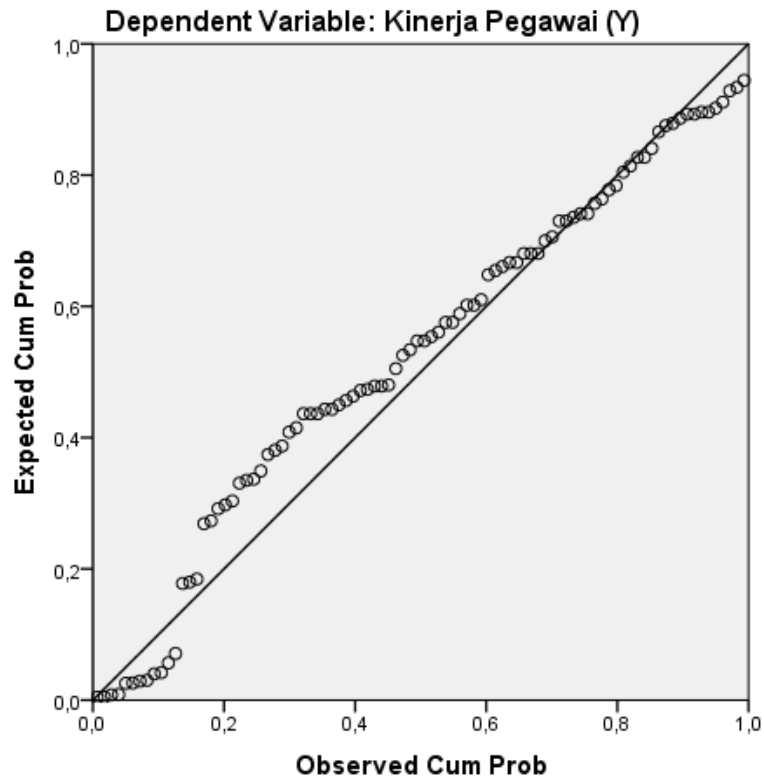
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

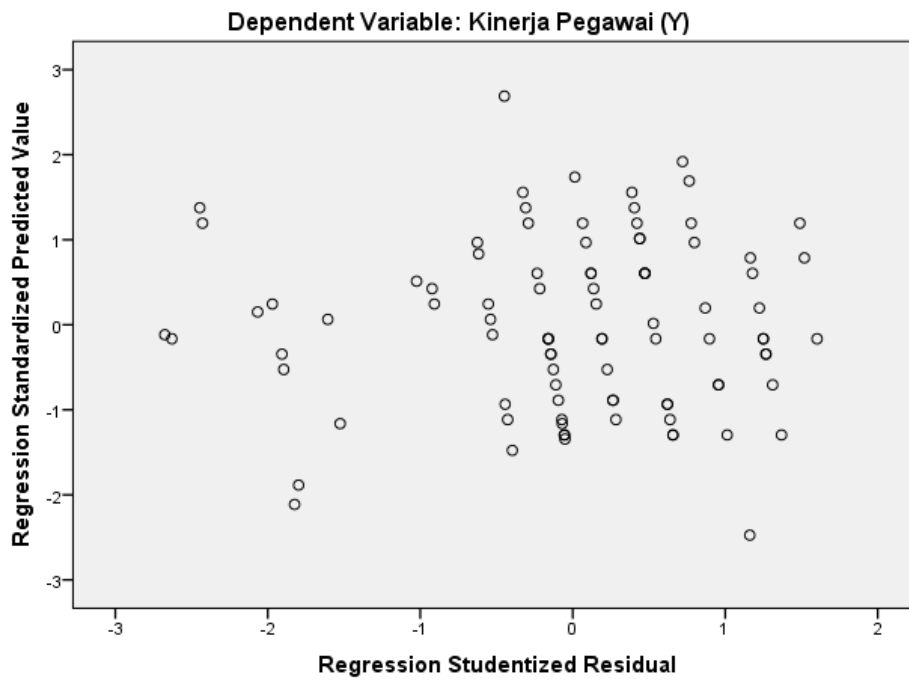
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan (X1)	,231	4,323
	Pelatihan (X2)	,231	4,323

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201

42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662

42	2,698	2,325	2,018	1,682		92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681		93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680		94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679		95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679		96	2,628	2,277	1,985	1,661
47	2,685	2,315	2,012	1,678		97	2,627	2,277	1,985	1,661
48	2,682	2,314	2,011	1,677		98	2,627	2,276	1,984	1,661
49	2,680	2,312	2,010	1,677		99	2,626	2,276	1,984	1,660
50	2,678	2,311	2,009	1,676		100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	72-73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90-95	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50-54	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel