

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI
PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**RASDIANA SAMAD
2017.MM.2.0840**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG

Oleh :

RASDIANA SAMAD

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.

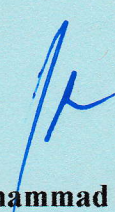

Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG**

Nama Mahasiswa : Rasdiana Samad
NIM : 2017.MM.2.0840
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M
Anggota : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si

Tanggal Ujian Tutup : 13 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 259/SK/PPS/STIE-NI/ IX /2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar,

2020

Mahasiswa Ybs,



RASDIANA SAMAD
NIM: 2017.MM.2.0840

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim,

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia dan hidayah-Nya sehingga penyusunan tesis yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang”** ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini banyak mengalami kendala, namun berkat motivasi, bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada mereka yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan dan penyusunan tesis, antara lain :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M, selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.

6. Bapak Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si. dan Bapak Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
7. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
9. Bupati Pinrang, Wakil Bupati Pinrang, Sekretaris Daerah, Para Asisten, Para Kabag dan Para Kasubag serta rekan-rekan ASN di Sekretariat Daerah atas bantuannya selama mengikuti proses kuliah hingga akhir penulisan tesis ini yang menjadi obyek penelitian penulis.
10. Orang Tua, Istri dan Keluarga yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Makassar, 2020

Penulis

RASDIANA SAMAD

ABSTRAK

Rasdiana Samad. 2020. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Mashur Razak dan Syamsul Alam.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei. Penelitian ini dilaksanakan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dalam waktu 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 40 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 40 orang pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Kata kunci: *pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan kompetensi*



ABSTRACT

Rasdiana Samad. 2020. The Effect of Education, Training, and Work Experience toward Employee Competencies at the General Section of the Regional Secretariat in Pinrang Regency, supervised by Mashur Razak and Syamsul Alam. This study aims to analyze the effect of education, training, and work experience toward the competencies of employees at the General Section of the Regional Secretariat in Pinrang Regency.

This study was a survey study. The study was processed at the General Section of the Regional Secretariat in Pinrang Regency within 3 months. The population in this study included all employees at the General Section of the Regional Secretariat in Pinrang Regency with 40 people. The sample was determined by a saturated sampling technique (census) in which all populations were sampled as many as 40 employees. Analysis of the data used was multiple regression analysis. The results show that education, training, and work experience affect the competence of employees at the General Section of the Regional Secretariat in Pinrang Regency.

Keywords: *education, training, experience, and competence*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.2. Semangat Kerja	15

	Halaman
2.2.1. Pengertian Semangat Kerja.....	15
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	19
2.2.3. Ciri-ciri Semangat Kerja Tinggi	23
2.2.4. Dimensi Semangat Kerja.....	25
2.2.5. Indikator-indikator Semangat Kerja.....	26
2.3. Disiplin Kerja.....	28
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	28
2.3.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja	29
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	29
2.3.4. Sifat-sifat Disiplin Kerja	32
2.3.5. Indikator Disiplin Kerja	34
2.4. Kompetensi	38
2.4.1. Pengertian Kompetensi	38
2.4.2. Standar Kompetensi	41
2.4.3. Komponen Kompetensi.....	42
2.4.4. Dimensi-dimensi Kompetensi.....	44
2.4.5. Peran Kompetensi dalam Organisasi	45
2.5. Produktivitas Kerja.....	46
2.5.1. Pengertian Produktivitas Kerja	46
2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	48
2.5.3. Pengukuran Produktivitas Kerja	50
2.5.4. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja	51
2.5.5. Indikator Produktivitas Kerja.....	52

Halaman

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	53
3.2. Hipotesis Penelitian.....	56
3.3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	56
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	59
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	59
4.3. Populasi dan Sampel	59
4.4. Teknik Pengumpulan Data.....	60
4.5. Teknik Analisis Data.....	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian	66
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	66
5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	74
5.1.3. Deskripsi Responden.....	76
5.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	79
5.1.5. Hasil Pengujian Hipotesis	88
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian	103
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Simpulan	111
6.2. Saran.....	112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 5.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Semangat kerja.....	74
Tabel 5.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin kerja.....	75
Tabel 5.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi	75
Tabel 5.4.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas kerja pegawai	76
Tabel 5.5.	Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin.....	77
Tabel 5.6.	Sebaran Responden menurut Usia	77
Tabel 5.7.	Sebaran Responden menurut Masa Kerja	78
Tabel 5.8.	Sebaran Responden menurut Pendidikan.....	79
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Semangat kerja.....	80
Tabel 5.10.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Disiplin kerja.....	82
Tabel 5.11.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompetensi	84
Tabel 5.12.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Produktivitas kerja.....	86
Tabel 5.13.	Hasil Uji Persamaan Substruktur Pertama	88
Tabel 5.14.	Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Pertama.....	89
Tabel 5.15.	Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Jalur Pertama.....	90
Tabel 5.16.	Hasil Uji Persamaan Substruktur Kedua.....	93
Tabel 5.17.	Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Kedua	94
Tabel 5.18.	Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Jalur Kedua	95

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1. Kerangka Pikir Penelitian.....	55
Gambar 5.1. Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	101

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Data Responden
3. Rekomendasi Penelitian
4. Tabulasi Hasil Kuesioner Penelitian
5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variable
6. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian
7. Analisis Jalur (*Path Analysis*)
8. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Adanya perubahan dan sistem politik yang lebih berkembang, semakin maju pula pemikiran tentang pemerintah yang baik dan bersih. Pemerintahan yang peduli dengan masyarakat merupakan pembicaraan yang berkembang dalam masyarakat belakangan ini. Keinginan masyarakat yang sangat besar terhadap pemerintah agar berbenah diri kembali untuk menjadi lebih baik jauh dari kata korupsi disamping adanya pengaruh globalisasi.

Kemajuan peradaban manusia dewasa ini adalah sebuah proses untuk menuju masa depan yang lebih baik lagi dimana manusia harus memikul tanggung jawab yang lebih besar lagi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Manusia yang berpikiran maju demi bangsa dan negara sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat berjalan dengan baik dan dapat menghambat tujuan di dalam organisasi.

Para ahli dibidang manajemen sumber daya manusia umumnya sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia, yang dapat membawa organisasi berhasil dan sukses, ditentukan oleh kompetensi kerjanya. Kompetensi kerja merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja paling terbaik agar dapat sukses dalam organisasi (Sudarmanto,2009). Karena itu,

jika menghendaki organisasinya mampu berhasil, maka setiap organisasi atau instansi harus dapat mengembangkan kompetensi kerja para pegawainya.

Sesuai dengan tuntutan Nasional dan tantangan Global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan Negara dan Pembangunan. Untuk menghadapi tantangan tersebut maka salah satu upaya guna membangun Aparatur Sipil Negara (ASN) profesional dan peningkatan Kompetensinya adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa dengan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan, diharapkan dapat menciptakan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, kesetiaan pada perjuangan Bangsa dan Negara, semangat persatuan dan kesatuan, dan pengembangan wawasan Aparatur. Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu instrument dalam pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional.

Kebijakan pengembangan kompetensikerja aparatur pemerintah/birokrasi atau ASN tersebut, diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi kerja tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional. Untuk itu, sangat wajar apabila pemerintah dan pemerintah daerah memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan

kompetensi kerja aparatur baik dari segi perencanaan program, penyediaan sarana dan prasarana maupun anggaran yang memadai.

Kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur birokrasi yang selama ini mendapat perhatian lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai instrumen utama untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang mencakup peningkatan pengetahuan, peningkatan keahlian dan keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku, dan koreksi terhadap kelemahan kinerja. Dengan kata lain, pendidikan dan Pelatihan dianggap merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi kerja yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan dalam birokrasi. Kinerja berhubungan dengan beberapa faktor, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, kompensasi, usaha, motivasi, kemampuan manajerial dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, faktor latar belakang pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja menjadi fokus perhatian.

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Dalam Negeri, selain organisasi pemerintah daerah sudah terlalu banyak, pegawai negeri sipil banyak yang nganggur, hanya mondar-mandir dan membaca koran hingga jam kerja selesai. Aktivitas yang menunjukkan nuansa kesibukan kerja hanya tampak di satuan kerja yang “ada proyeknya”. Sehingga tidak salah jika ada sementara pengamat yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) lebih cenderung berorientasi pada proyek ketimbang melaksanakan tugas-tugas rutinnnya (Yudoyono, 2014:64). Bahkan menurut Menpan (2014) lebih 50% Pegawai

Negeri Sipil “belum produktif, efisien, dan efektif”, dan sekitar 78.000 PNS tidak dibutuhkan (Jawa Pos, 23 Agustus 2014:1).

Fenomena yang terlihat pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan, ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi dilapangan yaitu pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan serta masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak terhadap kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*jobs description*) sehingga akan menimbulkan semangat bekerja semakin berkurang.

Di samping itu, berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, diantaranya:

1. Dikarena ada beberapa ASN dalam melaksanakan kewajibannya sering lalai dalam pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan pegawai merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut.
2. Adanya sikap masa bodoh terhadap pekerjaannya terhadap tugas dan kewajiban karena adanya pegawai yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan.
3. Sangat minim hasil kerja yang mampu di capai oleh pegawai karena adanya pegawai karena mereka belum memahami peran dan fungsinya disebabkan

kekurangan pengetahuan dan kemampuan karena adanya penempatan yang tidak sesuai dari latar belakang mereka.

4. Kurangnya inisiatif dari pegawai saat melaksanakan tugasnya karena kurangnya pegawai yang memiliki kapasitas.

Faktor latar belakang pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja berhubungan dengan kemampuan pegawai bagian umum pada sekretariat daerahh kabupatenn pinrangg, karena dengan pendidikan dan pelatihan yang diikuti akan memungkinkan pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang untuk memperoleh kecakapan, pengetahuan dan keterampilan, sehingga dengan demikian ia akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kinerja yang tinggi. Sedangkan faktor pengalaman kerja berhubungan dengan kinerja, karena dengan pengalaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang akan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pekerjaan tersebut. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan, maka ia akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hal ini sesuai dengan Soekijo (2014:27) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan dari faktor pengalaman kerja, menurut Purwanto (2011:103) mengemukakan bahwa semakin terbiasa manusia melakukan sesuatu maka semakin banyak kemampuang dan ilmu terhadap yang di tekuninya terhadap hal tersebut, dan dia akan lebih menguasainya.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. apakah terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara sendiri-sendiri terhadap kompetensi pegawai paa bagian Umum Sekretariat daerah kabupaten pinrang?
2. Apakah terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja) secara bersama-sama terhadap kompetensi pegawai pada bagian Umum sekretariat daerah kabupaten pinrang?
3. Dari ketiga variabel tersebut di atas, variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pinrang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara sendiri-sendiri terhadap kompetensi pegawai pada bagian umum sekretariatt daerah kabupaten pinrang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi pegawai pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberi masukan kepada Pegawai Negeri Sipil khususnya Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang bahwa perlunya memperhatikan kinerja dalam mengembangkan pegawainya. Dimana individu yang merencanakan organisasi yang mengarahkan.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan konsep dalam pengembangan pegawai terhadap kompetensi dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan serta untuk pengembangan studi yang berkaitan dengan masalah manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian Mulki Manrapi (2014) berjudul Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan HAM Kalimantan Barat di Pontianak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara faktor-faktor yang merupakan variabel bebas berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan, dan sikap terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan HAM Kalimantan Barat adalah bersifat positif. Hal ini berarti antara variabel-variabel tersebut berpengaruh nyata terhadap kompetensi pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hubungan yang terjadi tersebut dilakukan perhitungan dengan mempergunakan uji koefisien kontingensi untuk mengukur seberapa besar kekuatan hubungan atau korelasi yang terjadi di antara setiap variabel terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan HAM Kalimantan Barat, maka variabel ketangguhan atau keandalan adalah merupakan variabel yang memiliki nilai paling besar korelasinya, yang kemudian disusul setiap variabel sikap, kualitas kerja, dan yang terakhir adalah kuantitas kerja. Dari hasil penelitian ini pula telah dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja dari pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan HAM Kalimantan Barat belum dilaksanakan secara optimal dapat diterima.

Penelitian Munzier Idris Ali (2010) berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT Bank Bukopin

Cabang Makassar. Penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Strategi pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Bukopin Cabang Makassar, dan 2) Hasil pendidikan dan pelatihan mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh bahwa pengaruh lima variabel (pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab, sikap dan motivasi) yang diamati berpengaruh kuat terhadap tingkat kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan pada nilai $R^2 = 86,08\%$. Dari kelima variabel yang diamati maka variabel tanggung jawab memberikan hasil terbesar dengan persentase 38,08 persen, sedangkan variabel sikap memberikan hasil terkecil dengan persentase 8,00 persen terhadap kontribusi kinerja karyawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Penelitian Palendengi Agus (2011) dengan judul “Analisis Kesamaan Persepsi Pegawai terhadap Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Berdasarkan atas hasil pengujian Korelasi Spearman Rank diketahui bahwa tidak ada perbedaan persepsi pegawai Eselon IV dan noneselon terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, dan 2) Hasil analisis faktor-faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai antara eselon IV dan noneselon ternyata terdapat kesamaan persepsi secara signifikan.

Social yang adaptif dan transformative yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam

pengertian praktisi sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari system yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industry seta organisasi.

Sebagai ilmu, SDM dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia atau (MSDM). Dalam bidang ilmu ini, terjadi sintesa antara ilmu manajemen dan psikologi. Mengingat struktur SDM dalam industry-organisasi dipelajari oleh ilmu manajemen dan psikologi. Mengingat stuktur SDM dalam industry-organisasi dipelajari oleh ilmu manajemen, sementara manusia-nya sebagai subyek pelaku adalah bidang kajian ilmu psikolog.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru diluar H.R. (Human Resources), yaitu H.C atau Human Capital. Disini SDM dilihat bukan sekedar sebagai asset utama, tetapi asset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban,cost). Disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia(human resources development) sebagai serangkaian yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada

anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang.

Armstrong (1997:507) mengatakan sebagai berikut: “Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut”.

Mc Lagandamsuhadolnik (Wilson,1999;10) mengatakan: “*HRD is the integrated use of training and development, career development, and organization development to improve individual and organizational effectiveness*”. (Terjemahan bebas: Pengembangan SDM adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi).

Definisi senada dikemukakan oleh Mondy and Noe (1990:270) sebagai berikut: “*Human resource development is a planned, continuous effort by management to improve employee competency levels and organizational performance through training, education, and development programs*” (Terjemahan bebas: Pengembangan SDM adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan).

Sedangkan Harris and DeSimone (1999:2) mengatakan sebagai berikut: “*Human resource development can be defined as a set of systematic and planned*

activities designed by an organization to provide its members with necessary skills to meet current and future job demands”.

Sementara itu, Stewart dan McGoldrick (1996:1) mengatakan: “*Human resource development encompasses activities and processes which are intended to have impact on organisational and individual learning*”. (Terjemahan bebas: Pengembangan SDM meliputi berbagai kegiatan dan proses yang diarahkan pada terjadinya dampak pembelajaran, baik bagi organisasi maupun bagi individu).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek didikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, PSDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Mengingat tujuan Pengembangan SDM berkaitan erat dengan tujuan organisasi, maka program-program yang dirancang harus selalu berkaitan erat dengan berbagai perubahan yang melingkupi organisasi, termasuk kemungkinan adanya perubahan-perubahan dalam hal pekerjaan serta yang lebih penting berkaitan erat dengan rencana strategis organisasi sehingga sumber-sumber daya organisasi yang ada dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Salah satu bidang penting dalam manajemen pendidikan adalah berkaitan dengan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan dengan organisasi lainnya. Anggapan ini sejalan dengan pernyataan Seorgiovanni.

Masalah yang dihadapi organisasi berkenaan dengan perubahan maka pengembangan pegawai harus ditangani secara serius oleh setiap pimpinan organisasi. Pengembangan pegawai yang dilakukan, baik melalui pelatihan maupun melalui pendidikan, dimana pelatihan pada umumnya bertujuan menciptakan pegawai yang terampil sedangkan pendidikan menciptakan pegawai yang ahli dibidangnya.

Dari uraian tentang pengembangan keahlian pegawai telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan pengembangan pegawai mempunyai tujuan :

1. Meningkatkan pengabdian, kualitas dan keahlian dari para pegawai.
2. Mengembangkan metode kerja pegawai.
3. Mengembangkan karier pegawai.
4. Mengembangkan/meningkatkan moral, mental dan kedisiplinan pegawai.

Perencanaan pengembangan pegawai harus memperhatikan prinsip-prinsip yang menurut John Soeprihanto (2011: 48), bahwa prinsip-prinsip pengembangan pegawai adalah :

1. Terdapat keinginan yang kuat motivasi yang jelas bago trainee, misalnya persiapan transfer atau promosi.
2. Terdapat penyampaian kemajuan

3. Terdapat penguatan
4. Terdapat saling membantu yang aktif
5. Bimbingan dilaksanakan sebagian demi sebagian (bertahap)
6. Trening yang sanagat selektif dalam memilih
7. Latihan harus mengingat adanya perbedaan individual
8. Diusahakan merode training yang sesuai.

Pengembangan yang bersifat intern adalah pengembangan yang meliputi upaya membantu pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Untuk dapat mengetahui bagaimana hasil daripada kegiatan pengembangan pegawai perlu diadakan evaluasi terhadap pelaksanaan training. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah metode pengembangan sesuai dengan kebutuhan para peserta dan tuntutan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Dalam mengevaluasi suatu training atau latihan kadangkala timbul kesulitan-kesulitan seperti penilaian terhadap pegawai yang tidak langsung menempatkan hasil training tetapi masih memerlukan pengelolaan lebih lanjut.

Untuk evaluasi pengembangan pegawai hendaknya dilihat sejauh mana seorang pegawai mampu bekerja lebih berdaya guna dan tepat guna dengan membandingkan aktivitasnya baik sebelum pengembangan maupun sesudah pengembangan dilaksanakan, dengan kata lain bila produktivitas meningkat maka pengembangan pegawai dapat dikatakan berhasil.

2.3. Pendidikan

Makna pendidikan secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha untuk membina kepribadian manusia sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam

masyarakat dan kebudayaan. Secara Bahasa pendidikan berasal dari Bahasa Yunani, *paedagogy*, yang mengandung makna seorang anak yang pergi dan pulang sekolah diantar oleh seorang pelayan. Pelayan yang mengantar dan menjemput dinamakan *Paedagogy*, Dlam Bahasa Romawi pendidikan diistilahkan sebagai *educate* yang berarti memperbaiki moral dan melatih intelektual (Muhajir,2000,20). Banyak pendapat yang berlainan tentang pendidikan. Walaupun demikian pendidikan berjalan terus tanpa menunggu keseragaman arti. Menurut Crow and crow, seperti yang dikutip oleh Fuad Ihsan dalam bukunya “Dasar-dasar Kependidikan”, mengatakan bahwa pendidikan adalah proses yang berisikan berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan social dari generasi ke generasi.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar didi secara aktif mengembangkan potensi untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Ki Hajar Dewantara mengartikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memajukan budi, pekerti, pikiran serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakatnya. Paulo Freire ia mengatakan, pendidikan merupakan jalan menuju pembebasan yang permanen dan terdiri dari dua tahap. Tahap pertama adalah masa dimana manusia menjadi sadar akan pembebasan mereka,

damana melalui praksis mengubah keadaan itu. Tahap kedua dibangun atas tahap yang pertama, dan merupakan sebuah proses tindakan kultural yang membebaskan.

Sebenarnya esensi dari pendidikan itu sendiri adalah pengalihan (tranmisi) kebudayaan (ilmu pengetahuan, teknologi, ide-ide, etika dan nilai-nilai spiritual serta estetika) dari generasi yang lebih tua kepada generasi yang muda dalam setiap masyarakat atau bangsa.

a. Tripusat Pendidikan

Pada awalnya system Tripusat yang pertama kali ditawarkan Ki Hajar Dewantara adalah keinginan agar system gedung sekolah disatukan dengan pondok asrama. Agar anak-anak didik kita hidup dan berkembang dalam tiga lingkungan pendidikan yang satu sama lain saling berkaitan memberikan pengaruh dalam perkembangan anak didik kita. Ketiga lingkungan pendidikan tersebut adalah:

1. Keluarga (lingkungan rumah)
2. Perguruan (lembaga pendidikan)
3. Masyarakat

Adapun tujuan pendidikan itu sendirin, tujuan pendidikan memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik luhur, benar, dan indah untuk kehidupan, karena itu tujuan pendidikan memiliki dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin di capai oleh segenap kegiatan pendidikan. Tujuan pendidikan itu bersifat normatif, yaitu mengandung unsur norma yang bersifat memaksa, tetapi tidak bertentangan dengan hakikat.

Perkembangan peserta didik serta dapat diterima oleh masyarakat sebagai nilai hidup yang baik. Sehubungan dengan fungsi tujuan yang demikian penting itu, maka menjadi keharusan bagi pendidikan untuk memahaminya. Kekuranganpahaman pendidik terhadap tujuan pendidikan dapat mengakibatkan kesalahan di dalam melaksanakan pendidikan. Gejala demikian oleh Langeverd disebut salah teoritis (Langeveld, 1955.)

Tujuan pendidikan bersifat abstrak karena memuat nilai-nilai yang sifatnya abstrak. Tujuan demikian bersifat umum, ideal, dan kandungannya sangat luas sehingga sangat sulit untuk dilaksanakan didalam praktek. Sedangkan pendidikan harus berupa tindakan yang ditujukan kepada peserta didik dalam kondisi tertentu, tempat tertentu, dan waktu tertentu dengan menggunakan alat tertentu. Dengan kata lain tujuan umum perlu dirinci sehingga menjadi tujuan yang lebih khusus dan terbatas agar mudah direalisasikan didalam praktek. Coba bandingkan 3 macam tujuan di bawah ini:

Contoh:

1. Membimbing peserta didik agar menjadi manusia berjiwa Pancasila (sangat abstrak, umum, luas dan sulit di realisasikan).
2. Menumbuhkan jiwa demokratis pada diri peserta didik (masih bersifat umum, belum mudah direalisasi).
3. Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengajukan pendapat (lingkupnya terbatas dan mudah dilaksanakan).

Di dalam praktek pendidikan khususnya pada system persekolahan, di dalam rentangan antara tujuan umum dengan tujuan yang sangat khusu terdapat

sejumlah tujuan antara. Tujuan antara berfungsi untuk menjembatani pencapaian tujuan umum dari sejumlah tujuan rincian khusus. Umumnya, ada 4 jenjang tujuan didalamnya terdapat tujuan antara, yaitu: tujuan umum, tujuan institusional, tujuan kurikuler, dan tujuan instruksional.

- a) Tujuan umum pendidikan nasional Indonesia adalah manusia Pancasila.
- b) Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c) Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau tujuan mata pelajaran.
- d) Tujuan instruksional yaitu materi kurikulum yang berupa bidang studi-bidang studi terdiri dari pokok-pokok bahasan dan sub-sub pokok bahasan tentang tujuan pendidikan, Langeverld membedakannya menjadi enam tujuan pendidikan.

Tujuan umum adalah tujuan yang akan dicapai di akhir proses pendidikan, yaitu tercapainya kedewasaan jasmani dan rohani anak didik. Tujuan khusus adalah tujuan tertentu yang hendak dicapai berdasar usia, jenis kelamin, sifat, bakat, inteligensi, lingkungan social budaya, tahap-tahap perkembangan, tuntutan syarat pekerjaan dan sebagainya.

Tujuan tidak lengkap adalah tujuan yang menyangkut sebagian aspek manusia. Jadi tujuan tidak lengkap ini bagian dari tujuan umum yang melengkapi perkembangan seluruh aspek kepribadian.

Proses untuk mencapai tujuan umum tidak dapat dicapai secara sekaligus, karenanya perlu ditempuh setingkat demi tingkat. Tingkatan demi tingkatan diupayakan untuk mencapai tujuan akhir itulah yang dimaksud tujuan sementara

contohnya anak menyelesaikan pendidikan dijenjang pendidikan dasar merupakan tujuan sementara untuk selanjutnya melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi seperti sekolah menengah dan perguruan tinggi.

b. Fungsi pendidikan

Pendidikan sebagai sebuah aktivitas tidak lepas dari fungsi dan tujuan. Fungsi utama pendidikan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, kepribadian serta peradaban yang martabat dalam hidup dan kehidupan atau dengan kata lain pendidikan berfungsi memanusiakan manusia agar menjadi manusia yang benar sesuai dengan norma yang dijadikan landasannya.

Fungsi pendidikan adalah menyiapkan peserta didik. Maksudnya adalah pendidikan lebih merupakan suatu proses berkesinambungan dalam upaya menyiapkan peserta didik yang pada awalnya bercirikan “belum siap” pribadi kepada kesiapan dan kematangan pribadi. Kematangan atau kesiapan pribadi menyangkut tiga pengalan belajar pokok yaitu:

1. Aspek pengetahuan (kognitif);
2. Aspek sikap atau perilaku (afektif); dan
3. Aspek yang berkaitan dengan keterampilan (psikomotorik).

c. Proses Pendidikan

Fungsi pendidikan merupakan kegiatan memobilisasi segenap komponen pendidikan oleh pihak pendidik terarah kepada pencapaian tujuan pendidikan. Bagaimana proses pendidikan itu dilaksanakan sangat menentukan hasil kualitas hasil pencapaian tujuan pendidikan.

Kualitas proses pendidikan menggejala pada dua segi, yaitu kualitas komponen dan kualitas pengelolaannya. Kedua segi tersebut satu sama lain saling bergantung.

Pengelolaan proses pendidikan meliputi ruang lingkup makro, meso dan mikro. Pengelolaan proses dalam lingkup makro berupa kebijakan-kebijakan pemerintah yang lazimnya dituangkan dalam bentuk UU pendidikan, Peraturan Pemerintah, SK Menteri, SK Dirjen, serta dokumen-dokumen pemerintah tentang pendidikan tingkat nasional yang lain. Pengelolaan dalam ruang lingkup meso merupakan implikasi kebijakan-kebijakan nasional ke dalam kebijakan operasional dalam ruang lingkup wilayah di bawah tanggung jawab Kakanwil Depdikbud.

Pengelolaan dalam ruang lingkup mikro merupakan aplikasi kebijakan-kebijakan pendidikan yang berlangsung dalam lingkungan sekolah ataupun kelas, sanggar-sanggar belajar, dan satuan-satuan pendidikan lainnya dalam masyarakat. Yang menjadi tujuan utama pengelolaan proses pendidikan yaitu terjadinya proses belajar dan pengalaman belajar yang optimal.

Pendidikan sebagai proses memberi makna bahwa garapan pendidikan akan senantiasa dinamis, sistemik (berdasarkan system tertentu), sistematis (berdasarkan cara tertentu). Serta berkelanjutan seirama dan sejalan dengan dinamika dan perubahan masyarakat yang dilayaninya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa pendidikan adalah upaya sadar yang dilakukan, baik oleh pendidik maupun oleh peserta didik dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya peningkatan

kemampuan intelektual dan pengembangan pribadi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Pendidikan dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan intelektual dari pribadi kearah yang diharapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Latar belakang pendidikan dan latihan dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Menurut Soekijo (2014:27) pelatihan adalah merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang yang dimaksud adalah pegawai/pegawai yang bekerja pada suatu organisasi yang efisien, efektif, dan kinerjanya dipandang perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah. William dalam Moekijat (2013:2) mengemukakan bahwa latihan adalah suatu kegiatan lini dan pegawai yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk memperoleh efektivitas perorangan yang lebih besar, hubungan antara perorangan dalam organisasi yang lebih baik (latihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu) Denyer (2014:120) mengemukakan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, disiplin, sikap kerja, dalam rangka pemenuhan persyaratan jabatan atau pekerjaan tertentu. Pelatihan (latihan kerja) bersifat luwes dan dinamis dalam mengantisipasi perubahan persyaratan jabatan. Sikula dala Hasibuan(2011;17) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses

pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana pegawai operasional belajar pengetahuan.

Flippo dalam Moekijat (2013:3) mengatakan bahwa *training is the act of increasing the knowledge and skill of and employee for doing a particular job* teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Soekijo (2014:94) mengatakan bahwa pelatihan pegawai adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai (pegawai) dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (job) pegawai itu. Selanjutnya Frank dan Wallace dalam Moekijat (2013:4) mengemukakan bahwa *training is the process of aiding employees to gain effectiveness in their present or future work through the development of appropriate of thought and action, skill, knowledge, and attitudes* (latihan adalah proses para pegawai untuk memperoleh keefetifan dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan pikiran, dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dikemukakan bahwa pelatihan itu perlu atau penting, karena dengan pelatihan dapat membantu para pegawai untuk menambah atau meningkatkan kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan, utamanya yang berhubungan dengan tugas pokoknya. Dengan demikian, pegawai yang bersangkutan akan lebih efektif dan mampu melakukan tugasnya. Pelatihan yang diikuti oleh pegawai dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai, sikapnya terhadap pekerjaan dan pengetahuan yang akan diaplikasikannya dalam pekerjaannya sehari-hari.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka Moekijat (2013:5) menyebutkan tiga syarat yang harus dipenuhi oleh suatu kegiatan pelatihan (1) pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya, (2) pelatihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai, sikapnya terhadap pekerjaan dan pengetahuan yang ia aplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari, dan (3) pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan atau tugas pokok para peserta latihan.

Gomes (2012:200) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Rusli (2012:9) dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk membantu tenaga kerja untuk membentuk, meningkatkan, dan mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan tingkah lakunya agar dapat mencapai standar tertentu sesuai dengan apa yang dituntut oleh jabatannya.

Mengenai pendidikan dan pelatihan, Soekijo (2014:14) mengemukakan bahwa merupakan upaya untuk pengembangan aspek intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Hasibuan (2011:77) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab “why”. Pelatihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab “how”. Lebih lanjut Hasibuan mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan

Menurut Moekijat (2013:8) pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia . Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan perilaku pegawai, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh organisasi. Manullang (2010:68) menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah : (1) supaya pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efisien, (2) supaya pegawai lebih sedikit terhadap pegawai, (3) supaya pegawai lebih cepat berkembang, dan (4) menstabilkan pegawai.

Moekijat (2013:38) menyatakan bahwa tujuan umum pendidikan dan pelatihan adalah : (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pimpinan). Pendapat Moekijat tersebut di atas, senada dengan Manullang (2010:75) yang mengemukakan bahwa, tujuan

pendidikan adalah: (1) menambah pengetahuan, (2) menambah keterampilan, dan (3) merubah sikap.

Pendidikan dan pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku, sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai menurut Pidarta (2014:51) ada tiga pola, yaitu : *preservice*, *outservice*, *inservice*. *Preservice* adalah diklat yang diberikan kepada para calon pegawai. *Outservice* adalah diklat yang diberikan kepada para pegawai yang sudah bertugas untuk memantapkan dan meningkatkan profesinya. Sedangkan *inservice* adalah diklat yang diberikan kepada para pegawai pada waktu dan di tempat mereka melakukan tugas dalam rangka untuk meningkatkan profesi.

Berdasarkan uraian di atas, maka pendidikan dan pelatihan bagi seorang pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang merupakan hal yang sangat penting, di mana dengan pendidikan dan pelatihan yang diikutinya, ia akan memperoleh beberapa informasi yang sangat berguna bagi pelaksanaan tugasnya. Dengan informasi yang diperolehnya, ia dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan sikapnya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan secara rasional serta dapat menimbulkan kemauan atau motivasi kerja yang tinggi. Atau dengan kata lain, pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai pada Bagian Umum

Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang digelutinya.

Dikutip dari Gary Dessler (2012), pelatihan dan pendidikan adalah proses mengajarkan pegawai tentang keterampilan dan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Pelatihan dan pendidikan SDM dari waktu ke waktu tak dapat dihindari, dalam rangka meningkatkan kualitas, skill, sikap, pengetahuan dan motivasi kerja.

Dari gambaran di atas tentu demi pengembangan aparat sipil negara yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa pengembangan aparat sipil negara mempunyai tujuan antara lain :

1. Meningkatkan pengabdian, kualitas dan keahlian dari para pegawai.
2. Mengembangkan metode kerja pegawai.
3. Mengembangkan karir pegawai
4. Meningkatkan moral, mental dan kedisiplinan pegawai

Sebagaimana yang telah diuraikan tersebut, bahwa pengaturan sumber daya manusia adalah pengembangan tenaga kerja ini pada dasarnya dikenal dua metode pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Metode pendidikan yaitu kegiatan yang dilaksanakan memperbaiki kemampuan seorang pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan umum dan moral, termasuk peningkatan penguasaan dalam menghadapi persoalan organisasi organisasi hal sebenarnya pengertian, latihan dan pendidikan secara tegas tidak dapat dipisahkan. Dalam hal ini arti pengembangan pegawai telah mencakup pengertian pendidikan, yaitu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan

keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai. Namun yang dapat dikembangkan melalui pendidikan adalah pegawai atau pegawai yang mengerjakan tugas yang bersikap kepemimpinan dan pegawai yang dikembangkan melalui training adalah yang bersifat operasional dari setiap organisasi atau organisasi.

Sehubungan dengan pengembangan tenaga kerja berikut ini John Soeprianto (2011 : 5) mengemukakan bahwa pengembangan tenaga kerja adalah mengembangkan dalam arti meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja melalui training yang berbentuk latihan atau pendidikan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, lebih-lebih semakin berkembangnya teknologi dan pengetahuan serta semakin kompleksnya tugas manajer, maka kegiatan ini semakin penting.

Dari penjelasan di atas, telah dijelaskan tentang pengertian, pembinaan dan pengembangan tenaga kerja yaitu mengembangkan tenaga kerja suatu organisasi ataupun organisasi. Telah jelas pula bahwa dalam melaksanakan pembinaan tenaga kerja terdapat dua metode dasar yaitu latihan dan pendidikan dimana kedua metode tersebut tidak dapat dipisahkan karena arti pengembangan telah mencakup pengertian latihan dan pendidikan. Bertitik tolak pada pengertian *training* (latihan) adalah sama dengan pengertian pendidikan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai suatu organisasi organisasi, maka training atau latihan dapat disimpulkan sebagai suatu kegiatan dari organisasi dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan pengembangan sikap,

tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pada pegawai sesuai dengan keinginan organisasi yang bersangkutan.

Pada dasarnya organisasi yang menginginkan agar para pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif, maka tidak boleh mengabaikan kegiatan pelatihan. Hal ini disebabkan karena sangat sedikit pegawai yang mampu memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kemampuannya tanpa dibantu oleh pihak organisasi.

Selain itu, melalui kegiatan pelatihan dapat pula diharapkan agar para pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan dan perubahan teknologi yang sangat pesat ini yang menuntut adanya perubahan sikap, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan para pegawai.

Setelah jelas apa yang dicapai dalam upaya mengadakan latihan dan pengembangan terhadap pegawai dari suatu organisasi, maka langkah selanjutnya adalah penentuan atau perencanaan terhadap pelaksanaan latihan atau pendidikan tersebut, perencanaan latihan dan pendidikan itu mencakup beberapa hal yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi bersangkutan antara lain :

1. Tujuan training atau latihan menetapkan terlebih dahulu apa yang ingin dicapai dengan *training* (latihan) yang akan dilaksanakan.
2. Subjek training apa yang dibahas dalam latihan seharusnya digabungkan dengan kebutuhan organisasi bersangkutan.
3. Jadwal training, jadwal training yang tepat sangat berpengaruh untuk efektivitas sesuatu program training.

4. Lokasi training, penentuan lokasi training harus diarahkan kepada pemberian fasilitas yang memadai serta suasana yang baik.
5. Jumlah peserta training, harus mendapat perhatian, jangan terlalu melebihi kapasitas ruangan yang akan digunakan.
6. Instruktur, di antaranya variabel-variabel pokok yang telah dikemukakan di atas, tak kalah pentingnya variabel terhadap penentuan efektivitas training.

Dalam upaya untuk melaksanakan latihan dan pengembangan dari suatu organisasi/organisasi diperlukan adanya prinsip umum yang dimaksudkan agar latihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik. Dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan melalui latihan atau training, dikenal beberapa macam latihan tersebut tergantung dari sudut mana yang melihatnya. Di bawah ini akan dikemukakan macam training, yang dirumuskan oleh Goerge R. Terry (2012 : 753), yaitu :

1. *On the job training*
1. *Vestibule training*
2. *Appentice*
3. *Under study*
4. *Role playing*
5. *Comfrance*

Yang dimaksud dengan *on the job training* (latihan sambil bekerja) adalah latihan yang menggunakan situasi kerja sebagai tempat untuk memberikan pelayanan yang pelaksanaannya di tempat kerja.

Vestibule training adalah suatu latihan yang diselenggarakan suatu ruangan latihan yang dimaksudkan untuk melatih orang muda menjadi pekerja-pekerja yang cakap.

Apprentice training (magang) adalah suatu latihan dimana mengikutkan pekerja baru terhadap pekerja lama agar dapat mentransfer pengetahuan pekerja lama.

Under study planning, adalah latihan di mana peserta pekerja langsung untuk menjadi pegawai yang cakap mempelajari suatu jenis pekerjaan tertentu.

Role playing atau memainkan peranan adalah suatu metode latihan, dimana peserta latihan menggali ilmu engan memainkan salah satu peristiwa mengenai apa yang sungguh-sungguh akan dikerjakan.

Comfrance training atau latihan bervariasi pembicaraan masalah secara kelompok, bertukar ide, dan memberikan suatu praktek dalam mempengaruhi sikap dari kelompok-kelompok lain.

Sehubungan dengan pelaksanaan training, maka organisasi mengadakan seleksi terhadap pegawai yang akan mengikuti training. Di samping harus diperhatikan beberapa hal berhubungan dengan pemeliharaan peserta training seperti yang dikemukakan oleh Manullang (2010 : 32) yaitu seleksi pegawai-pegawai yang akan mengikuti latihan, penyeleksian disesuaikan dengan kuantitas pegawai, kemampuannya yang mengingat kebutuhan organisasi dalam hubungannya dengan program training yang akan diikutinya.

Hal tersebut di atas menegaskan bahwa hendaknya dilakukan seleksi pegawai/personal dengan tempat untuk mengikuti training dalam hal ini

kualifikasi pegawai, kemampuannya, pendidikan maupun kecakapan, kebutuhan organisasi dan materi program training. Ini berarti bahwa perlu adanya suatu kelemahan pegawai dan jenis yang akan diikuti, oleh karena itu, training tersebut diharapkan akan memberikan manfaat sesuai tuntutan pekerjaan yang akan dikerjakan.

2.4. Perencanaan Pelatihan Sebagai Suatu Proses Pembentukan dan Pematangan Pribadi Pegawai

Organisasi pada umumnya menerima pegawai baru yang relatif belum mempunyai pengalaman kerja kemudian mempekerjakan dalam waktu tertentu melalui proses awal dari pegawai sebelum mereka diterima sebagai pegawai tetap. Ini dimaksudkan agar para pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dimana mereka akan ditempatkan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, tentang eksistensi pelatihan pegawai, maka M. Manullang (2010) mengemukakan bahwa ; “Melatih pegawai untuk timbul dan menjadi tugas setiap manajer, bukan saja pada saat diterimanya menjadi karyawan akan tetapi juga pada saat seseorang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi atau pada saat terjadi perubahan teknologi yang diterapkan ke dalam organisasi”.

Dari pernyataan ini nampak jelas bahwa latihan merupakan suatu proses pembentukan pribadi pegawai yang baru dimulai pada saat ini diterima sebagai pegawai pada suatu organisasi. Tidak menutup kemungkinan pelaksanaan pelatihan pegawai diberikan sebelum ditempatkan pada bidang tertentu. Pertimbangan hal tersebut tergantung pada kebijaksanaan pimpinan organisasi.

Merupakan kenyataan bahwa anggapan yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut sungguh-sungguh dapat dibenarkan, perlu adanya jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut sudah nyata-nyata diperlukan. Artinya pelatihan dan pengembangan terdapat tiga pihak yang turut terlibat. Pihak pertama adalah satuan organisasi yang mengelola sumber daya butuhan. Organisasi sebagai kesekuruhan baik untuk kepentingan sekarang maupun dalam rangka mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan masa depan. Pihak kedua adalah para manajer satuan kerja. Karena para manajer itulah yang sehari-hari memiumpin para karyawan dank arena mereka pulalah yang paling bertanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalan satuan-satuan kerja yang dipimpinya, merekalah yang dianggap paling mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan. Pihak ketiga adalah para pegawai yang bersangkutan sendiri. Banyak organisasi yang memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mencalonkan diri sendiri mengikuti program pelatihan dan pengembangan tertentu. Titik tolak pemberian kesempatan ini adalah pegawai yang sudah dewasa secara intelektual mengetahui kelemahan-kelemahan yang masih terdapat dalam diri masing-masing.

Informasi kebutuhan dan keinginan ketiga pihak itulah yang kemudian dibahas bersama bagian pelatihan dan pengembangan pegawai. Sumber-sumber informasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan karier pegawai yang telah disusun sebelumnya
- b. Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan

- c. Catatan tentang produksi
- d. Berbagai laporan tentang keluhan, keselamatan kerja dan statistic kemangkiran
- e. Data mutasi pegawai
- f. Hasil “exit interview”

Yang kesemuanya dapat memberikan petunjuk tentang adanya berbagai ragam permasalahan yang diperkirakan dapat dipecahkan melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan analisis akan pelatihan dan pengembangan, berbagai sasaran ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku. Atau mungkin kedua-duanya.

Bagi penyelenggara pelatihan dan pengembangan gunanya mengetahui sasaran tersebut ialah:

1. Sebagai tolak ukur kelak untuk menentukan berhasil tidaknya program pelatihan dan pengembangan
2. Sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti ini program dan metode pelatihan yang akan digunakan

Kejelasan sasaran juga akan sangat berguna dalam hal program pelatihan dan pengembangan ternyata kutang dianggap berhasil terutama sebagai umpan balik bagi bagian yang mengelola sumber daya manusia, baik mengenai programnya maupu mengenai pesertanya.

Dalam program pelatihan dan pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan

keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para pekerja padahal diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Mungkin pula pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dimaksud untuk mengajarkan pengetahuan baru. Bahkan sangat mungkin yang diperlukan adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.

Dalam hubungan ini penting untuk diperhatikan bahwa melalui penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan dua kepentingan harus sama-sama terpenuhi. Kepentingan pertama adalah kepentingan organisasi yang tercermin pada peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

Kepentingan kedua adalah kepentingan para pegawai peserta pelatihan dan pengembangan yang tidak terpenuhi akan berakibat pada kurangnya motivasi, juga melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Pada akhirnya hasil yang dicapailah yang dapat digunakan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya prinsip-prinsip belajar yang diterapkan dalam suatu program pelatihan dan pengembangan. Dengan kata lain, yang diharapkan terjadi adalah berlangsungnya proses belajar mengajar dengan cepat karena peserta pelatihan dan pengembangan merasa bahwa prinsip belajar yang diterapkan tepat.

Dikalangan para pakar pelatihan dan pengembangan telah umum diterima pendapat yang mengatakan bahwa pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi preferensi dan kemampuan pelatih dan prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan. berikut ini adalah teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dibawah ini:

1. Pelatihan dalam jabatan, pelatihan dalam jabatan pada dasarnya berarti penggunaan teknik pelatihan dimana para peserta dilatih langsung ditempatnya bekerja. Sasarannya adalah meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang. Yang bertindak sebagai pelatih bisa seorang pelatih formal, atasan langsung atau rekan sekerja yang lebih senior dan lebih berpengalaman.

Para ahli pelatihan sering menggunakan teknik ini karena semua prinsip belajar telah dibahas di muka, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik diterapkan secara intensif. Hasilnya pun pada umumnya memuaskan dalam arti terjadinya praktek.

2. Rotasi pekerjaan, jika maksud penyelenggaraan pelatihan adalah yang cuti atau berenti, rotasi pekerjaan sebagai teknik pelatihan sering digunakan.

Menggunakan teknik ini, berarti bahwa para pegawai dilatih mengerjakan beraneka ragam tugas dengan prinsip partisipasi dan pengalihan kemampuan, para pegawai pada umumnya tidak menghadapi kesukaran untuk dialih tugas, baik secara permanen maupun untuk sementara waktu.

3. Sistem magang, banyak organisasi yang menerangkan system magang bagi para karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa system magang bagi para karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa system magang dapat mengambil berbagai bentuk yang penerapannya situasional.

4. Sistem ceramah, penyelenggaraan suatu program latihan dan pengembangan dengan menerapkan system ceramah dapat dikatakan sebagai salah satu system yang paling tua dan juga paling populer. Pengamatan

menunjukkan bahwa terdapat dua alasan mengapa hal demikian terjadi. Pertama, penyelenggaraan relative murah karena ceramah dapat diikuti oleh para pegawai dalam jumlah yang relative besar.

5. Ceramah dapat diberikan dengan berbagai variasi, misalnya tanpa tanya jawab, dengan tanya jawab, tanpa aatu dengan alat peraga seperti film, slide, overhead projector, dan video. Meskipun sangat lumrah digunakan dalam berbagai program pelatihan dan pengembangan pegawai, sesungguhnya telah terbuktibahwa cara ini merupakan cara yang paling tidak efektif. Penyebab utamanya adalah bahwa berbagai prinsip belajar yaitu, partisipasi, repetisi, pengalihan dan umpan balik nyaris tidak diterapkan.

6. Pelatihan vestibule, adalah metode pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, terutama yang bersifat teknis, ditempatkan pekerjaan, akan tetapi tanpa mengganggu kegiatan organisasi sehari-hari. Skenario penggunaan adalah sebagai berikut.: organisasi menyediakan lokasi tertentu dalam penyusunan tertentu. Organisasi untuk meniru kegiatan-kegiatan yang berlangsung dalam organisasi yang bersangkutan. Akan tetapi karena lokasi meniru itu disediakan khusus, kegiatan-kegiatan yang sebenarnya tidak terganggu sama sekali

7. Studi kasus, penggunaan studi kasus dewasa ini sering digunakan sebagai metode pelatihan, terutama bagi para manager atau calon manager yang kemampuannya mengambil keputusan dan/atau memecahkan masalah merupakan sasaran pokok. Penggunaan studi kasus sebagai instrument pelatihan dapat mempunyai dua makna. Pertama, peserta pelatihan mempelajari situasitersebut.

Kedua, peserta pelatihan menganalisa sendiri situasi problematik itu dan mengambil keputusan tentang cara-cara terbaik untuk mengatasinya.

8. Stimulasi teknik ini merupakan suatu bentuk pelatihan dengan menggunakan suatu alat mekanikal yang identic betul dengan alat yang akan digunakan oleh peserta pelatihan dalam tugasnya.

9. Pelatihan laboratorium. Apabila manajemen merasa bahwa tukar menukar pengalaman, pemahaman, perasaan, perilaku, persepsi dan reaksi orang lain dalam berinteraksi dalam pekerjaan, teknik pelatihan yang dipandang tepat untuk digunakan adalah salah satu bentuk pelatihan laboratorium seperti pelatihan kepekaan (sensitivity training) dan teknik-teknik lain yang sejenis

10. Belajar sendiri, banyak organisasi yang mendorong para karyawannya untuk belajar sendir, akan tetapi tetap terkendali melalui proses belajara yang terprogram. Da;lam penggunaan teknik ini, organisasi ,mempersiapkan bahan pelajaran yang berbentuk seperti buku pedoman, buku petunjuk, video atau disket yang kesemuanya mengandung bahan-bahan pelajaran yang dianggap penting dikuasai oleh para pegawai.

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelathan dan pengembangan tersebut terjadi proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal, yaitu:

- a. Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas
- b. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja

Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dikukan penilaian untuk mengukur berhasil tidaknya yang dinilai tidak hanya segi-segi teknis saja, akan tetapi segi-segi perilaku.

2.5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada dasarnya adalah serangkaian pemahaman terhadap apa yang dialami seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apa yang dialami tersebut merupakan miliknya. Tjalla (2013:37) bahwa pengalaman merupakan sendi bagi pengetahuan. Menurut Lindgren (2014:172) mengatakan bahwa pengalaman adalah dasar untuk mengorganisasikan informasi ke dalam konsep. Jadi pengalaman kerja merupakan akumulasi dari waktu/lamanya seorang pegawai/pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga apa yang telah dialamidalammelaksanakan tugas tersebut akan menjadi suatu hal yang berguna baginya dalam melaksanakan tugas di masa yang akan datang.

Kossen (2010:196) keterampilan seseorang dapat dikembangkan melalui pengalaman langsung ketika bekerja. Menurut Yukl (2013:215) mengemukakan bahwa seseorang yang mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan tugas, akan memperoleh standar keunggulan, atau akan mengembangkan cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu. Lebih lanjut Sigit dalam Arifin (2011:63) mengatakan bahwa pada hakekatnya kemampuan seseorang itu dipengaruhi oleh faktor pembawaan, yang dibawa sejak lahir dan faktor lingkungan sekitar (pendidikan dan pengalaman lingkungan).

Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sigit, maka Hafidah (2012:24) menyatakan bahwa pada dasarnya setiap orang akan berbeda di dalam dua

kemampuan (ability), yaitu dasar kemampuan yang dibawa sejak lahir, dan kemampuan yang diperoleh dari pengalaman lingkungan. Kemampuan manusia merupakan tenaga, keterampilan, bakat dan pengetahuan yang secara potensial dapat digunakan untuk memproduksi barang-barang dan jasa.

Dengan mengerjakan sesuatu, seseorang akan memerlukan hal-hal baru dari pekerjaan tersebut dan akan menjadi suatu pengetahuan serta pengalaman baru yang dimilikinya. Hal ini adalah senada dengan apa yang dikemukakan oleh Surahmad (2014:106) agar dapat menghasilkan keahlian yang sangat memadai diperlukan latihan yang berkali-kali atau terus menerus terhadap apa yang dipelajari/ditekuni sebagai profesi karena dengan melakukan secara teratur, terencana, terorganisir, pengetahuan tersebut dapat disempurnakan dan disiapsiagakan (dipersiapkan).

Yukl (2013:246) mengemukakan bahwa seseorang yang mempunyai pengalaman, sedikit saja pengarahan yang dibutuhkan karena mereka sudah mempunyai keterampilan dan pengetahuan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Menurut Siagian (2012:173) mengatakan bahwa pengalaman merupakan modal yang tidak kecil artinya dalam menjalankan roda organisasi dengan lebih berdaya guna dan berhasil guna. Selanjutnya Purwanto (2011:103) mengatakan bahwa semakin sering seseorang melakukan sesuatu, maka semakin bertambah kecakapan serta pengetahuan terhadap hal tersebut dan ia akan lebih menguasainya.

Dengan memperhatikan beberapa pengertian yang ada mengenai pengalaman, terlihat bahwa kecakapan, keterampilan dan pengetahuan untuk

melakukan suatu pekerjaan akan meningkat terus menerus selama seseorang melaksanakan pekerjaan yaitu dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja diperoleh secara bertahap selama seseorang bekerja, sehingga dalam bekerja seseorang menemukan hal-hal baru dan dapat dipahami, maka dengan sendirinya orang tersebut telah menemukan pengalaman kerja baru.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka nampaklah bahwa pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan mengalami peningkatan selama seseorang mengerjakan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang. Hal ini bisa terjadi karena ia telah mengamati dan mengenali bermacam-macam cara bekerja yang memperoleh hasil yang baik. Seseorang dapat menggunakan pengalaman yang diperolehnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan pengulangan yang terus menerus dari setiap pekerjaan akan meningkatkan keterampilan seseorang dan menambah efisiensinya.

Pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu merupakan hal yang cukup penting, sehingga ada pandangan yang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru yang terbaik atau "the experience is the best teacher". Pandangan yang sederhana tersebut mengandung makna bahwa pengalaman kerja seseorang dapat meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Pentingnya pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga pandangan umum menyatakan bahwa pengalaman adalah guru yang terbaik. Ungkapan ini sangat sederhana tetapi mempengaruhi semua kalangan,

baik pemerintah maupun swasta, di mana ungkapan ini menganggap bahwa factor pengalaman adalah hal yang penting dan utama dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Pengalaman kerja bagi suatu instansi atau organisasi sangat dibutuhkan atau diharapkan karena instansi tidak perlu lagi mengalokasikan dan pendidikan dan pelatihan. Dan yang paling penting adalah bahwa pegawai atau pegawai yang berpengalaman dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi atau organisasi berdasarkan pengalaman kerjanya. Pengalaman kerja juga dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam proses seleksi, karena orang yang mempunyai pengalaman kerja merupakan calon pegawai yang siap pakai. Dengan demikian, organisasi tidak perlu menyiapkan waktu dan dana untuk melatih mereka karena dengan pengalaman kerja tersebut, maka mereka akan menghayati perilakunya sehingga diharapkan akan memberikan dampak positif kepada sikap dan tindakan mereka.

Maka dapat disimpulkan bahwasanya pengalaman kerja adalah merupakan rentang waktu yang dilewati/dilalui oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Semakin lama rentang waktu yang dilalui dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka semakin bertambah banyaklah pengalaman kerjanya. Dan dengan pengalaman kerja akan diperoleh pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.6. Kompetensi

2.6.1. Pengertian Kompetensi

Konsep kompetensi sebenarnya bukan sesuatu yang baru. Menurut Organisasi Industri Psikologis Amerika gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal tahun 1970. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya adalah kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tindakan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek

catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi dan pengembangan.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Spencer dan spencer (1993:9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja.

1) Bagi karyawan

- a. Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentrasfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.
- b. Adanya kesempatan/bagi karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan karyawan yang disusun oleh perusahaan.
- c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier
- d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan karyawan itu sendiri adalah:
 - Pilihan perubahan karier yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, karyawan dapat membandingkan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang baru.
 - Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
 - Meningkatkan keterampilan dan *marketability* sebagai karyawan.

2) Bagi Organisasi

- a. Pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.

- b. Meningkatkan efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja
- c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
- d. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui
- e. Pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
- f. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya serta penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliable dan konsisten
- g. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

Kemudian Sutrisno (2010;208) mengemukakan bahwa konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar, dengan berbagai alasan, yaitu :

- a. Memperjelas standarkerjan dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja

yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumberdaya manusia.

- b. Alat seleksi karyawanm. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- c. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ‘ramping’ mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
- d. Dasar untuk pengembangan system remunerasi. Model kompetensi digunakan untuk mengembangkan sisten remunirasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunirasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan dapat ditampilkan oleh seorang karyawan.

- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.

2.6.3 Komponen Kompetensi

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

- a. Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan objektivitas persepsi.
- b. Keterampilan dalam berkomunikasi, membangun persahabatan
- c. Sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan
- d. Keterampilan dan sikap dalam mengembangkan diri
- e. Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu kepada pelanggan
- f. Keterampilan dan sikap saling mempererat hubungan antar karyawan untuk meningkatkan mutu produk/pelayanan pada pelanggan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, terutama untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan seseorang dapat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang penting bagi seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya, karena dengan pendidikan dan pelatihan orang akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan tugasnya.

Surahmad (2014:106) mengemukakan bahwa untuk mendapatkan suatu ketangkasan atau keterampilan yang memadai, diperlukan latihan berkali-kali atau terus menerus terhadap apa yang dipelajari, karena dengan melakukan secara teratur, pengetahuan tersebut dapat disempurnakan dan disiapkan.

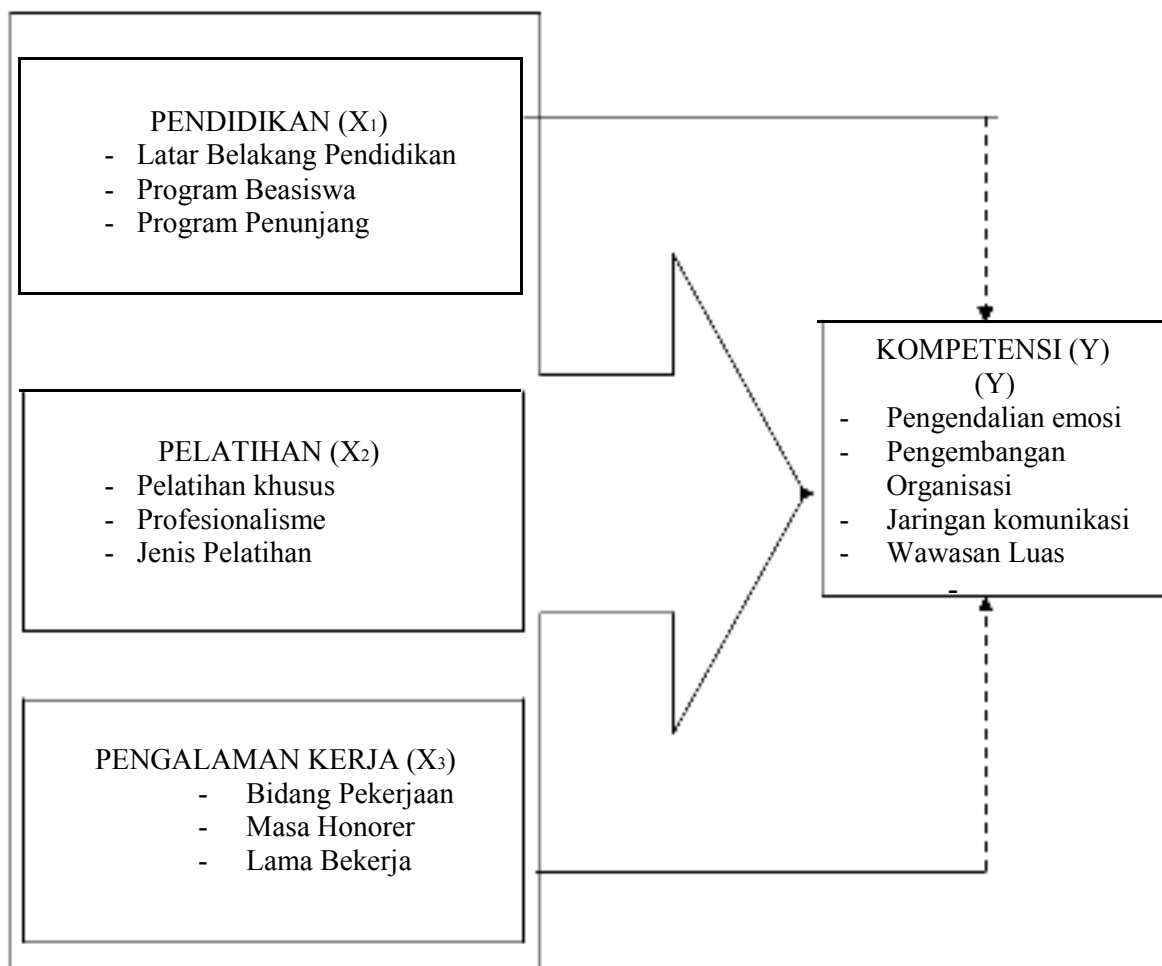
Dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka akan memberikan peluang baginya untuk mengamati dan menghayati pola perilaku terhadap suatu pekerjaan, sehingga diharapkan orang tersebut memperoleh keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan akan meningkat terus selama orang tersebut melaksanakan pekerjaan.

Hal ini dimungkinkan karena dia mempunyai pengalaman terhadap pekerjaan tersebut, sehingga dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dan pengalaman kerjanya selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dapat meningkatkan kinerjanya. Dari pembahasan diatas, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara latar belakang pendidikan dan pelatihan dan pengalaman kerja dengan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Dengan kata lain, semakin banyak pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dan semakin banyak pengalaman kerjanya, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam bentuk skema sebagai berikut :

Gambar 3.1.

Skema Kerangka Konseptual



3.2. Hipotesis Penelitian

Dari uraian rumusan masalah dan kerangka pikir tersebut di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara sendiri-sendiri terhadap kompetensi pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

2. Terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Variabel pendidikan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan deskripsi teoritis sebagaimana diuraikan di atas, dan dikaitkan dengan variable yang akan dikaji, maka dapat diuraikan definisi operasional variable sebagai berikut:

a. Pendidikan (X1)

Pendidikan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pendidikan formal yang ditempuh oleh pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang selama ia belajar di sekolah, baik sebelum menjadi pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang maupun setelah menjadi pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Indikatornya adalah:

- Latar belakang pendidikan
- Program beasiswa
- Program penunjang

b. Pelatihan (X2)

Pelatihan yang dimaksudkan adalah jenis pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai di luar bangku sekolah baik sebelum maupun sesudah menjadi

pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Indikatornya, yaitu :

- Pelatihan khusus
- Profesionalisme
- Jenis pelatihan

c. Pengalaman Kerja (X3)

Pengalaman kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah rentang waktu yang dilalui oleh pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dalam menekuni profesi/ pekerjaannya atau lamanya melaksanakan tugas. Indikatornya, yaitu :

- Bidang pekerjaan
- Masa honorer
- Lama bekerja

d. Kompetensi (Y)

Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dalam perusahaan.

Indikator terdiri atas :

- Pengendalian emosi
- Pengembangan organisasi
- Jaringan komunikasi
- Wawasan Luas

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei. Ary Yacobs (2014:382) menyatakan bahwa metode survey dirancang untuk memperoleh informasi tentang status gejala pada saat penelitian dilaksanakan dengan harapan penelitian tersebut dapat melukiskan variabel atau kondisi apa yang ada dalam suatu situasi.

Metode penelitian survey atau secara ringkas biasa disebut metode survey adalah penelitian yang sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpulan data. Pada umumnya sampel yang digunakan sebagai unit analisis adalah individu. Namun demikian, unit lain seperti rumah tangga, kelompok, perusahaan, sampai negara bias pula digunakan sebagai unit analisis. Salah satu yang perlu diingat dalam penelitian survey adalah penggunaan sampel sebagai sumber data primer. Sebagai contoh, kita akan meneliti tentang kesadaran lingkungan mahasiswa asal pinrang yang kuliah di Jakarta. Dengan menerapkan metode survey, maka kita harus ambil beberapa sampel penelitian yang mempresentasikan populasi. Populasinya di sini jelas, yaitu mahasiswa pinrang di Jakarta. Misal, sampel yang kita ambil adalah mahasiswa asal pinrang yang ikut komunitas pendidikan di Jakarta.

Pada bagian lain dinyatakan bahwa penggunaan metode survey bukan saja untuk melukiskan kondisi yang ada, melainkan juga membandingkan kondisi-kondisi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya atau

untuk menilai keefektifan program. Selain itu, metode survei dapat pula digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, dengan pertimbangan kinerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang belum optimal.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus (Sabar,2007).

Sedangkan menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011:80). Karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011: 80)

Jadi, populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Penelitian sample baru boleh di laksanakan apabila keadaan subyek di dalam populasi benar-benar homogen. Kita melakukan penelitian sampel dari

pada melakukan penelitian populasi karna penelitian sampel memiliki beberapa keuntungan, yaitu:

1. Karena menghemat dari segi waktu, tenaga dan biaya karna subyek penelitian sample relative lebih sedikit di banding dengan study populasi.
2. Di banding dengan penelitian populasi penelitian sample lebih baik karna apabila penelitian populasi terlalu besar maka di khawatirkan ada yang terlewati dan lebih merepotkan.
3. Pada penelitian populasi akan terjadi kelelahan dalam pencatatan dan analisisnya
4. Dalam penelitian populasi sering bersifat destruktif
5. Adakalanya penelitian populasi tidak lebih baik dilaksanakan karna terlalu luas populasinya.

Pengertian dari sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representative dapat mewakili populasinya (Sabar,2007).

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2011).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang berjumlah 40 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 55 orang pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

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

1) Observasi

Penelitian observasi sebagai metode primer dirancang untuk menjawab suatu pertanyaan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis dengan menggunakan kendali-kendali yang tepat dan menyajikan perkiraan yang handal dan valid tentang apa yang terjadi.

2) Wawancara

Wawancara dilaksanakan melalui percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Wawancara tersebut dilaksanakan kepada bagian yang berhubungan dengan penilaian kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

3) Kuesioner

Daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian di mana kuesioner tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebarakan untuk memperoleh data pembobotan nilai pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi pegawai pada Bagian Umum Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang.

4.5. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Variable yang diamati dalam penelitian ini terdiri atas dua macam, yaitu variable independent (bebas) terdiri dari latar belakang pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman kerja (X3), serta variabel dependen (terikat) adalah kompetensi pegawai (Y).

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan pancang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiono, 2010:105). Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah dengan skala *likert* dengan bentuk pertanyaan dengan bentuk *check list*, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

4.6. Teknik Analisis Data

1. Prosedur Pengolahan Data

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini nantinya akan diolah melalui prosedur sebagai berikut :

Pengolahan secara manual dengan melakukan editing atau memperjelas data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner, yang kemudian ditabulasi sesuai dengan data variable untuk memudahkan proses pengolahan data pada tahapan berikutnya. Akhirnya pengolahan data terakhir dengan menggunakan computer berdasarkan model analisis dengan menggunakan program SPSS 11.0. sebelum dianalisis lebih jauh maka, terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain bahwa tes atau instrument dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Azwar,2012;5). Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas internal yaitu sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti.Untuk itu akan dilakukan dengan analisis item dengan menggunakan metode korelasi Product Moment Pearson yaitu mengoperasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dan keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistic tertentu. Korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau instrumen tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Selain valid, maka instrument penelitian juga harus reliable (dapat diandalkan). Instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, dengan demikian maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper dan Emory, 2014:164). Dengan kata lain bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukur dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α). Suatu instrument dapat disebut *reliable* apabila lebih besar dari 0,60.

2. Metode Analisis

Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan analisis deskriptif yang mendeskripsikan variabel independen (bebas) yang dapat mempengaruhi variabel dependen (terikat). Sedangkan analisis statistik inferensial adalah untuk menguji hipotesis, maka data variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) merupakan variabel independen (bebas), dan data kompetensi (Y) sebagai variabel dependen (terikat) dengan menggunakan analisis regresi. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = kompetensi pegawai

X1	= pendidikanm
X2	= pelatihan
X3	= PengalamannKerja
b ₀ , b ₁ , b ₂ , b ₃	= koefisien regresi
e	= standar error.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: pendidikan (X₁), pelatihan (X₂), dan pengalaman kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu kompetensi pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan (X₁), pelatihan (X₂), dan pengalaman kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu kompetensi pegawai, secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diujii berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda. Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) Ho berarti variable independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.
- b) Ha berarti variable independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variable independent. Sedangkan tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2010)

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variable dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variable independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variable independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

$R^2 = R\text{Square}$

$n = \text{Banyaknya Data}$

$k = \text{Banyaknya variable independen}$

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2010)

- a) Jika F hitung $> F$ tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Jika F hitung < atau $\text{Sig.}F > 5\%$ mak H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yanglainnyamakavariabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2010).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.2. Analisis Statistik

Penelitian ini menggunakan dua analisis, yaitu analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran umum responden dengan tabel distribusi frekuensi. Sedangkan statistik inferensi digunakan dalam pengambilan keputusan dengan analisis regresi berganda. Sebelum kedua analisis tersebut digunakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas setiap item pertanyaan yang dilakukan sehingga pertanyaan yang ada dalam kuisoner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diteliti (valid).

Semua perhitungan analisis statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan Software SPSS versi 20.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument pertanyaan yang digunakan benar-benar handal dan sah untuk digunakan sebagai alat ukur. Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung atau person correlation dan r table atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ($\alpha=5\%$) pada $n = 40$ ($df = n - 2 = 40 - 2 = 38$), sebesar 0,312. Jika nilai hitung r table atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, maka butir pertanyaan dalam Kuesioner adalah valid. Hasil pengujian

validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS diuraikan masing-masing sebagai berikut:

Tabel 5.1
Uji Validitas pada Variabel Pendidikan

Indikator	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r table ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
XI.1	0,464	0,312	Valid
XI.2	0,557	0,312	Valid
XI.3	0,449	0,312	Valid
XI. 4	0,572	0,312	Valid
XI.5	0,399	0,312	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.1 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel pendidikan menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,312). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel pendidikan dinyatakan valid.

Tabel 5.2
Uji Validitas pada variabel Pelatihan

Indikator	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r table ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
X2.1	0,526	0,312	Valid
X2.2	0,391	0,312	Valid
X2.3	0,349	0,312	Valid
X2.4	0,565	0,312	Valid
X2.5	0,344	0,312	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.2 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel pelatihan menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung

lebih dari r tabel (0,312). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 5.3
Uji Validitas pada Variabel Pengalaman

Indikator	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r table ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
X3.1	0,386	0,312	Valid
X3.2	0,477	0,312	Valid
X3.3	0,448	0,312	Valid
X3.4	0,329	0,312	Valid
X3.5	0,418	0,312	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel pengalaman menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,312). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 5.4
Uji Validitas pada Variabel Kompetensi

Indikator	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r table ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Y.1	0,407	0,312	Valid
Y.2	0,568	0,312	Valid
Y.3	0,493	0,312	Valid
Y.4	0,395	0,312	Valid
Y.5	0,513	0,312	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel kompetensi pegawai menunjukkan indeks *pearson correlation* atau *r*-hitung lebih dari *r* tabel (0,312). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel kompetensi pegawai dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pendekatan yang dilakukan untuk menguji apakah instrument pertanyaan menunjukkan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran secara berulang-ulang adalah dengan menghitung koefisien alpha (Cronbach's Alpha) untuk setiap variable yang diukur. Pengujian reliabilitas dari penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,726	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,681	0,60	Reliabel
Pengalaman (X3)	0,658	0,60	Reliabel
Kompetensi (Y)	0,717	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu (0,60) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat Cronbach's Alpha variable Pendidikan 0,726 lingkungan kerja 0,681, pengalaman 0,658 dan kompetensi 0,717 menunjukkan semua reliabel yakni cronbach's alpha 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa

indicator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variable dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

2. Statistik Deskriptif

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.6.
Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	25	62,5
2.	Perempuan	15	37,5
	Total	40	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa dari 40 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau 62,5 persen dan sisanya sebanyak 15 orang atau sekitar 37,5 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Tabel 5.7
Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	3	7.5
2.	35 – 40	5	12.5
3.	41 – 45	10	25.0
4.	46 – 50	15	37.5
5.	> 50	7	17.5
	Total	55	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 15 orang responden atau sekitar 37,5 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 3 orang atau 7,5 persen saja. Kemudian umur antara 41 – 45 tahun sebanyak 10 orang dengan 25%, umur di atas 50 tahun sebanyak 17,5% dan umur antara 35 – 40 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 21 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

1) Pendidikan (X₁)

Gambaran distribusi frekuensi variabel latar belakang pendidikan dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.8
Distribusi Frekuensi item-item variabel Pendidikan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Latar belakang pendidikan erat kaitannya dengan bidang Kerja	0	0	0	0	7	17,5	20	50	13	32,5
2.	Melanjutkan pendidikan mengikuti program beasiswa	0	0	0	0	12	30	15	37,5	13	32,5
3.	Setelah melanjutkan pendidikan, pegawai diharapkan berprestasi	0	0	0	0	7	17,5	13	32,5	20	50
4.	Program melanjutkan pendidikan menunjang profesionalisme pegawai	0	0	0	0	4	10	7	17,5	29	72,5
5.	Setelah melanjutkan pendidikan, diberikan jabatan yang sesuai	0	0	0	0	8	20	19	47,5	13	32,5

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.8, pegawai dengan Latar belakang pendidikan erat kaitannya dengan bidang kerja dengan 32,5% responden menyatakan sangat setuju, 50,0% responden menyatakan setuju kemudian 17,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa melanjutkan pendidikan mengikuti program beasiswa dengan 32,5% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, kemudian 30,0% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Setelah melanjutkan pendidikan, pegawai diharapkan berprestasi, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 32,5% responden menyatakan setuju, kemudian 17,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu Program melanjutkan pendidikan menunjang profesionalisme pegawai, dimana 72,5% responden menyatakan sangat setuju, 17,5% responden menyatakan setuju, kemudian 20,0% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa setelah melanjutkan pendidikan, diberikan jabatan yang sesuai, dimana 32,5% responden menyatakan sangat setuju, 47,5% responden menyatakan setuju, kemudian 20,0% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2) Pelatihan (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi variabel latar belakang pelatihan dapat diurai pada tabel berikut berikut:

Tabel 5.9
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Tingkat jawaban responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai ditawarkan untuk mengikuti pelatihan khusus	0	0	0	0	3	7,5	19	47,5	18	45
2.	Program pelatihan khusus dapat meningkatkan profesionalisme pegawai	0	0	0	0	6	15	18	45	16	40
3.	Pegawai diberikan jabatan dengan syarat mengikuti program pelatihan khusus	0	0	0	0	7	17,5	12	30	21	52,5
4.	Pelaksanaan pelatihan khusus seharusnya 10 hari	0	0	0	0	2	5	14	35	24	60
5.	Pengalokasian waktu pelatihan untuk praktek sebanyak 300 jam	0	0	0	0	5	12,5	23	57,5	12	30

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1= sangat tidak setuju, Skor 2= tidak setuju, Skor 3= ragu-ragu, Skor 4= setuju, dan Skor 5= sangat setuju.

Berdasarkan table 5.9, pegawai ditawarkan untuk mengikuti pelatihan khusus, dengan 45,0% responden menyatakan sangat setuju, 47,5% responden menyatakan setuju, kemudian 7,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua berupa Program pelatihan khusus dapat meningkatkan profesionalisme pegawai, dengan 40,0% responden menyatakan sangat setuju, 45,0% responden menyatakan setuju, kemudian 15,0% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Pegawai diberikan jabatan dengan syarat mengikuti program pelatihan khusus, dimana 52,5% responden menyatakan sangat setuju, 30,0% responden menyatakan setuju, kemudian 17,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ke empat yaitu Pelaksanaan pelatihan khusus seharusnya 10 hari, dimana 60,0% responden menyatakan sangat setuju, 35,0% responden menyatakan setuju, kemudian 5,0% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ke lima yaitu Pengalokasian waktu pelatihan untuk praktek sebanyak 300 jam, dimana 30,0% responden menyatakan sangat setuju, 57,5% responden menyatakan setuju, kemudian 12,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3) Pengalaman Kerja (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi variabel latar belakang pengalaman kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.10
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai diharapkan merasakan bekerja pada instansi lain	0	0	0	0	3	7,5	23	57,5	14	35
2.	Bekerja menjadi pegawai di instansi lain menunjang Profesionalisme	0	0	0	0	8	20	15	37	17	42,5
3.	Diperlukan mejalani masa honorer seorang pegawai	0	0	0	0	7	17,5	10	25	23	57,5

4.	Sebagai tenaga honorer menunjang profesionalisme Pegawai	0	0	0	0	4	10	14	35	22	55
5.	Masa kerja honorer di tempuh selama 8 tahun	0	0	0	0	7	17,5	24	60	9	22,5

Sumber : Data Primer diolahh, 2019

Keterangan : Skor 1= sangat tidak setuju, Skor= 2 tidak setuju, Skor 3 ragu-ragu, Skor 4= setuju, Skor 5= sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.10, Pegawai diharapkan merasakan bekerja pada instansi lain, dengan 35,0% responden menyatakan sangat setuju, 57,5% responden menyatakan setuju, kemudiann 7,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dansangat tidaksetuju.

Pada item empiriss kedua bekerja menjadi pegawai di instansi lain menunjang profesionalisme, dengan 42,5% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, kemudian 20,0% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangattidak setujuu.

Pada item empiris ketiga diperlukan mejalani masa honorer seorang pegawai, dimana 57,5% responden menyatakan sangat setujuu, 25,0% responden menyatakan setuju, kemudian 17,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu Sebagai tenaga honorer menunjang profesionalisme pegawai, dimana 55,0% responden menyatakan sangat setuju, 35,0% responden menyatakan setuju, kemudian 17,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa Masa kerja honorer di tempuh selama 8 tahun, dimana 22,5% responden menyatakan sangat setuju, 60,0% responden menyatakan setuju, kemudian 17,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4) Kompetensi (Y)

Gambaran distribusi frekuensi variabel kompetensi pegawai dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.11
Distribusi Frekuensi item-item Variabel kompetensi

No	Pernyataan	Tingkat jawaban reponden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai melaksanakan penyelidikan dan Pengawasan	0	0	0	0	11	27,5	12	30	17	42,5
2.	Pegawai melakukan pengujian terhadap lingkungan kerja	0	0	0	0	7	17,5	18	45	15	37
3.	Pegawai memberikan perintah, larangan, dan petunjuk baik secara lisan maupun tertulis	0	0	0	0	8	20	16	40	16	40
4.	Menyusun laporan tertulis mengenai hasil pemeriksaan Penyelidikan	0	0	0	0	7	17,5	16	40	17	42,5
5	Pegawai mengikuti seminar dan lokakarya			0	0	4	10	14	35	22	55

Sumber : Data Primer Diolah,

Keterangan: Skor 1= Sanagat tidak setuju, Skor 2= tidak setuju, Skor 3= Ragu-ragu, Skor 4= Setuju, Skor 5= Sangat setuju

Berdasarkan table 5.11, Pegawai melaksanakan penyelidikan dan pengawasan, dengan 42,5% responden menyatakan sangat setuju, 30,0% responden menyatakan setuju, kemudian 27,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa Pegawai melakukan pengujian terhadap lingkungan kerja, dengan 37,5% responden menyatakan sangat setuju, 45,0% responden menyatakan setuju, kemudian 17,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Pegawai memberikan perintah, larangan, dan petunjuk baik secara lisan maupun tertulis, dimana 40,0% responden menyatakan sangat setuju, 40,0% responden menyatakan setuju, kemudian 20,0% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu Menyusun laporan tertulis mengenai hasil pemeriksaan penyelidikan, dimana 42,5% responden menyatakan sangat setuju, 40,0% responden menyatakan setuju, kemudian 17,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa Pegawai mengikuti seminar dan lokakarya, dengan 55,0% responden menyatakan sangat setuju, 35,0% responden menyatakan setuju, kemudian 10,0% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Analisa Regresi Linier

Teknik analisa untuk mengamati pengaruh dari variabel independen yaitu : latar belakang pendidikan, latar belakang pelatihan dan latar belakang pengalaman terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah

Kabupaten Pinrang digunakan analisis regresi linier berganda yang diformulasikan sebagai berikut :

$$Y_i = \beta_0 X_1 + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + i$$

Keterangan :

Y_i : Kompetensi Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

β_0 : konstanta

β_1 : Koefisien regresi yang berkaitan dengan X_1

β_2 : Koefisien regresi yang berkaitan dengan X_2

β_3 : Koefisien regresi yang berkaitan dengan X_3

X_1 : Variabel yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan

X_2 : Variabel yang berkaitan dengan latar belakang pelatihan

X_3 : Variabel yang berkaitan dengan latar belakang pengalaman

i : Standar error

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 10, maka diperoleh estimasi regresi linier berganda pada pengaruh variabel latar belakang pendidikan, latar belakang pelatihan, dan latar belakang pengalaman sebagai berikut:

Tabel 5.12
Model Summary Analisis Regresi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.799	.782	.72251	1.763

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 20, 2019

Dari tabel diatas diperoleh :

- a. Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui apakah di antara variabel terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Angka R sebesar 0,894 menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi (Y) terhadap 3 variabel lainnya latar belakang pendidikan (X₁), latar belakang pelatihan (X₂), dan latar belakang pengalaman (X₃) adalah kuat. Definisi kuat karena di atas 0,5, namun bisa saja untuk kasus lain batasan angka berbeda. Pedoman dalam interpretasi angka ini adalah kuat jika koefisien korelasi di atas 0,5 dan bisa pula berharga positif atau negatif. Jika positif berarti arah hubungannya adalah berbanding lurus, Sebaliknya jika negatif berarti arah hubungannya adalah terbalik.
- b. Angka R square atau koefisien determinasi sebesar 0,799 penggunaan untuk jumlah variabel independen lebih dari dua lebih baik digunakan Adjusted R Square berarti koefisien determinasi sebesar 0,782 (selalu lebih kecil dari R Square) . Hal ini berarti 78,2 % variasi dari kompetensi dijelaskan oleh variasi 3 variabel lainnya, sedangkan sisanya sebesar (21,8%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain 3 variabel independen.

Tabel 5.13.
Analisis Variansi
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74.707	3	24.902	47.704	.000 ^b
Residual	18.793	36	.522		
Total	93.500	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 20, 2019

Dari uji Anova atau F Test (Uji Fisher) , didapat F Hitung Sebesar 47,704 dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variable independen terhadap variabel dependen sudah signifikan. Signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen diukur dari nilai signifikansi F dalam hal ini 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Persamaan regresi diperoleh berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 5.14
Perhitungan Analisis Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,695	2,060		-0.337	0.739
L. Belakang Pendidikan	0,298	0,143	0,327	2.086	0.044
L. Belakang Pelatihan	0,357	0,164	0,301	2.180	0.036
L. Belakang Pengalaman	0,368	0,155	0,331	2.381	0.023

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 20, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,695 + 0,298 X_1 + 0,357 X_2 + 0,368 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi adalah :

1. Konstanta -0,695 menunjukkan tanpa adanya 3 variabel yaitu latar belakang pendidikan (X1), latar belakang pelatihan (X2), latar belakang pengalaman (X3), kompetensi sebesar -0,695. Koefisien regresi 0,298, menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar 1 satuan latar belakang pendidikan akan meningkatkan kompetensi 0,298 satuan (karena tanda +). Pada kenyataannya tingkat pendidikan memang selalu meningkatkan kompetensi.
2. Koefisien regresi 0,35 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar 1 satuan latar belakang pelatihan akan meningkatkan kompetensi 0,357 satuan (karena tanda +) Pada kenyataannya peningkatan latar belakang pelatihan akan meningkatkan kompetensi.
3. Koefisien regresi 0,368 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar 1 satuan latar belakang pengalaman akan meningkatkan kompetensi 0,368 satuan (karena tanda +) Pada kenyataannya peningkatan latar belakang pengalaman akan meningkatkan kompetensi, akan tetapi pada masa kerja tertentu kompetensi seseorang akan turun seiring dengan pertambahan usia.

Uji t untuk menguji signifikansi kontribusi masing-masing variabel memperlihatkan nilai signifikan yang cukup berarti $< 0,05$, dengan demikian urutan kontribusi terhadap variabel dependen (kompetensi) adalah latar belakang pendidikan, latar belakang pelatihan, dan latar belakang pengalaman.

5.1.3. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dengan menggunakan uji Signifikansi atau Uji t untuk melihat pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 5.14 menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel (pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang . Dan variabel pendidikan yang memiliki nilai t yang paling besar yaitu 2,086, disusul pelatihan sebesar 2,180 dan pengalaman kerja 2,381, sehingga variabel pendidikan yang paling dominan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hipotesis pertama terbukti.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dengan menggunakan uji Anova atau Uji Fisher untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Data pada tabel 5.13 menunjukkan bahwa, dari uji Anova atau v Test (Uji Fisher) , didapat F Hitung sebesar 47,704 dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (pengembangan pegawai) terhadap variabel dependen (kompetensi) sudah signifikan. Signifikansi

variabel independen terhadap variabel dependen diukur dari nilai signifikansi F dalam hal ini 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang . Hipotesis kedua terbukti.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel 5.14 terlihat nilai Standardized Coefficients B yang paling besar adalah pendidikan, sehingga pengalaman kerja (X3) yang paling dominan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi

Uji untuk menguji signifikansi kontribusi masing-masing variabel memperlihatkan nilai signifikan yang cukup berarti $< 0,05$, dengan nilai t hitung variabel pendidikan sebesar 2,086. berarti variabel pendidikan signifikan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Dewey dalam Arifin (2011:1) mengemukakan bahwa pendidikan sebagai suatu proses pembentukan kemampuan dasar yang fundamental, baik menyangkut daya pikir (intelektual) maupun daya perasaan. Sedangkan Zuhainini (2010:11) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan usaha dari orang dewasa yang telah sadar akan kemanusiaanya, dalam membimbing, melatih, mengajar dan menanamkan nilai-nilai serta dasar-dasar pandangan hidup kepada yang muda,

agar nantinya menjadi manusia yang sadar dan bertanggung jawab akan tugas-tugas hidupnya sebagai manusia.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2014 tentang system Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan.

Pengajaran peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan atau diadakan dengan sengaja, di dalamnya selalu ada maksud, ada alasan untuk apa hal itu dilakukan atau dikerjakan.

Pendidikan itu adalah kegiatan yang mengandung tanggung jawab, yaitu tanggung jawab untuk memanusiakan manusia untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia. Tanggung jawab itulah yang mengharuskan, mengatur dan mengarahkan kegiatan, pemikiran, cara-cara dan alat yang digunakan dalam proses pendidikan. Sejalan dengan pengertian diatas, Jalaluddin (2012:14) mengemukakan bahwa pendidikan adalah bimbingan secara sadar dari pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani anak didik menuju terbentuknya manusia menjadi yang memiliki kepribadian yang utama dan ideal.

Lebih lanjut Jalaluddin menyatakan bahwa pendidikan sebagai perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuannya, pengalaman dan kecakapan serta keterampilannya kepada generasi muda sebagai usaha menyiapkan agar dapat memahami fungsi hidupnya baik jasmani maupun rohani. Sedangkan Fattah (2014:14) mengemukakan bahwa pendidikan adalah (a) proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan tingkah laku lainnya di dalam

masyarakat tempat mereka hidup, (b) proses social yang terjadi pada oranf yang dihadapkan pada pengaruh pengaruh perkembangan kemampuan social, kemampuan individu yang optimal.

Dari berbagai pendapat mengenai pendidikan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses memberikan bantuan kepada seseorang dengan Kegiatan bimbingan, latihan, pengajaran, agar ia memperoleh pengetahuan, pengalaman, kecakapan dan keterampilan. Sehingga dengan demikian ia diharapkan mampu mengembangkan smua potensi yang dikilikinya seoptimal mungkin. Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa pendidikan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan tujuan mengarah kepada peningkatan pola piker, tingkah laku, pengetahuan, keterampilan, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana ia berada.

Dengan pendidikan yang diperoleh seseorang, maka potensi yang ada pada pada dirinya dapat diubah menjadi kemampuan untuk berpikir dan bekerja lebih baik. Hal ini adalah sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Soekijo (2014:27), pendidikan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan Flippo dalam Hasibuan (2011:76) mengemukakan bahwa "*Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment*" (pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatani pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh).

5.2.2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Uji untuk menguji signifikansi kontribusi masing-masing variabel memperlihatkan nilai signifikan yang cukup berarti $< 0,05$, dengan nilai t hitung variabel pelatihan sebesar 2,180. berarti variabel pelatihan signifikan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Organisasi pada umumnya menerima pegawai baru yang relatif belum mempunyai pengalaman kerja kemudian mempekerjakan dalam waktu tertentu melalui proses awal dari pegawai sebelum mereka diterima sebagai pegawai tetap. Ini dimaksudkan agar para pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dimana mereka akan ditempatkan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, tentang eksistensi pelatihan pegawai, maka M. Manullang (2010) mengemukakan bahwa ; “Melatih pegawai untuk timbul dan menjadi tugas setiap manajer, bukan saja pada saat diterimanya menjadi karyawan akan tetapi juga pada saat seseorang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi atau pada saat terjadi perubahan teknologi yang diterapkan ke dalam organisasi”.

Dari pernyataan ini nampak jelas bahwa latihan merupakan suatu proses pembentukan pribadi pegawai yang baru dimulai pada saat ini diterima sebagai pegawai pada suatu organisasi. Tidak menutup kemungkinan pelaksanaan pelatihan pegawai diberikan sebelum ditempatkan pada bidang tertentu. Pertimbangan hal tersebut tergantung pada kebijaksanaan pimpinan organisasi.

Moekijat (2010) mengemukakan pendapatnya mengenai eksistensi pelatihan sebagai berikut : Latihan jangan dipandang sebagai suatu gambaran bahwa sekali saja pada pegawai baru kemudian dihentikan. Latihan ini merupakan inti manajemen karena latihan menunjukkan pada orang lain bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan. Oleh karena itu latihan merupakan fungsi yang sifatnya terus menerus”.

5.2.3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi

Uji t untuk menguji signifikan kontribusi masing-masing variabel memperlihatkan nilai signifikan yang cukup berarti $< 0,05$, dengan nilai t hitung variabel pengalaman kerja sebesar 2,381. berarti variabel pengalaman kerja signifikan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Pengalaman kerja pada hakekatnya merupakan rangkumanm pemahaman apa yang di alami seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apa yang dialami tersebut merupakan miliknya. Tjalla (2013:37) bahwa pengalaman merupakan sendi bagi pengetahuan. Menurut Lindgren (2014:172) mengatakan bahwa pengalaman adalah dasar untuk mengorganisasikan informasi ke dalam konsep. Jadi pengalaman kerja merupakan akumulasi dari waktu/lamanya seorang pegawai/pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga apa yang telah dialami dalam melaksanakan tugas tersebut akan menjadi suatu hal yang berguna baginya dalam melaksanakan tugas di masa yang akan datang.

Kossen (2010:196) keahlian seseorang dapat dikembangkan melalui pengalaman langsung ketika kerja. Menurut Yukl (2013:215) mengatakan

sesungguhnya seseorang yang mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan tugas, akan memperoleh standar keungguklan, atau akan mengembangkan cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu. Lebih lanjut Sigit dalam Arifin (2011:63) mengatakan sesungguhnya jika dilihat dari segi hakikat kemampuan seseorang itu dipengaruhi oleh faktor pembawaan, yang dimilikinya sejak ia lahir dan faktor lingkungan sekitar (pendidikan dan pengalaman lingkungan).

Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sigit, maka Hafidah (2012:24) menyatakan bahwa pada dasarnya setiap orang akan berbeda di dalam dua kemampuan (ability), yaitu dasar kemampuan yang dibawa sejak lahir, dan kemampuan yang diperoleh dari pengalaman lingkungan. Kemampuan manusia merupakan tenaga, keterampilan, bakat dan pengetahuan yang secara potensial dapat digunakan untuk memproduksi barang-barang dan jasa.

Dengan mengerjakan sesuatu, seseorang akan memerlukan hal-hal baru dari pekerjaan tersebut dan akan menjadi suatu pengetahuan serta pengalaman baru yang dimilikinya. Hal ini adalah senada dengan apa yang dikemukakan oleh Surahmad (2014:106) demi agar seseorang bisa mendapat keahlian maka ketangkasan dan keterampilan yang memadai diperlukan latihan yang seungguh-sungguh dan tidak pernah berhenti walaupun gagal selalu fokus dan tidak putus asa, terencana, terorganisir, pengetahuan tersebut dapat disempurnakan dan disipsiagakan.

Yukl (2013:246) mengatakan sesungguhnya manusia yang memiliki pengalaman, hanya dibutuhkan sedikit bantuan yang dibutuhkannya karena mereka sudah memiliki keahlian dan pengetahuan agar mengetahui apa yang

harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Menurut Siagian (2012:173) menyatakan agar mampu diterima dengan baik pengalaman merupakan modal yang tidak kecil dalam menjalankan roda organisasi dengan lebih berdaya guna dan berhasil guna. Selanjutnya Purwanto (2011:103) mengatakan bahwa semakin sering seseorang melakukan sesuatu, maka semakin bertambah kecakapan serta pengetahuan terhadap hal tersebut dan ia akan lebih menguasainya.

5.2.4. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi

Dari uji Anova atau f test (Uji Fisher) , didapat F Hitung sebesar 47,704 dengan tingkat signifikansi 0,000 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (pengembangan pegawai) terhadap variabel dependen (kompetensi) sudah signifikan. Signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen diukur dari nilai signifikansi F dalam hal ini 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga terdapat pengaruh pengembangan sumberdaya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .

Seperti telah dibahas di depan, bahwa program pembinaan pegawai melalui upaya pendidikan dan pelatihan pegawai dapat merupakan urusan yang mahal, memakan banyak biaya. Tidak saja mahal dalam biaya penyelenggaraan, tetapi juga dalam waktu bebas dari pekerjaan sewaktu mengikuti program pendidikan tersebut, yang harus dimasukkan sebagai biaya. Oleh karena itu, program pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai khususnya non-eselon pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang perlu direncanakan dengan baik,

sehingga dapat berjalan dengan efektif dan mampu mencapai sasaran yang ditetapkan.

Pendidikan dan pelatihan itu dapat dikatakan efektif atau sukses, apabila dengan pelatihan itu mampu menghasilkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasi. Dalam perencanaan tadi, seperangkat kebutuhan organisasi dan inventarisasi sumber daya manusia telah disusun, maka langkah berikutnya ialah dengan menentukan kebutuhan pendidikan dan pelatihan baik bagi organisasi maupun pegawai. baik untuk memenuhi keperluan saat ini maupun untuk mengantisipasi masa datang.

Tanpa diketahuinya kebutuhan pendidikan dan pelatihan dalam organisasi, khususnya seperti pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang mempunyai tugas-tugas khusus, maka sulit untuk dapat disusun perencanaan program pendidikan dan pelatihan yang baik, tepat sasaran, dan berhasil guna. Tugas pimpinan di sini adalah membantu mengenali kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawainya masing-masing, dan hendaknya diberikan hanya bagi pegawai yang membutuhkan dan berkaitan dengan tugasnya.

Secara sederhana, analisis atau penaksiran kebutuhan pendidikan dan pelatihan ini, semata-mata hanya merupakan suatu perbandingan antara perencanaan sumber daya manusia dengan inventarisasi sumber daya manusia. Atau dengan kata lain, merupakan inventarisasi masalah dengan melihat kesenjangan kompetensi (performance) dan produktivitas yang dicapai saat ini.

Demikian juga merupakan suatu perbandingan antara pekerjaan yang ada dan yang akan datang dengan bagaimana kemampuan orang-orang atau pegawai

eselon dan non-eselon saat ini. Karena itu adalah penting dalam hal ini pimpinan untuk memeriksa dan memeriksa kembali dengan mengamati semua bawahannya serta prospek masa mendatang. Dalam hubungan ini, maka manfaat program pendidikan dan pelatihan itu harus dapat dibuktikan secara nyata. Oleh karena itu, maka pimpinan yang bertanggung jawab terhadap program pendidikan dan pelatihan pegawai, hendaknya dapat berpegang pada alasan yang berdasarkan logika, kemudian menjurus kepada sesuatu yang berdasarkan fakta yang nyata. Di sini hendaknya dapat diperoleh gambaran situasi sebelum dan sesudah latihan untuk pegawai yang bersangkutan. Ukuran manfaatnya yang nyata adalah “produktivitas”. Oleh karena itu, perbedaan tingkat banyaknya /besarnya output yang dicapai sebelum dan sesudah latihan dapat menunjukkan manfaat pendidikan dan latihan.

Sebelum diberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, maka hendaknya diadakan suatu penilaian atau evaluasi terhadap kompetensi bagi pegawai yang bersangkutan, sehingga dengan demikian, pendidikan dan pelatihan yang diberikan itu dapat lebih tepat sasaran.

Bagi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan penilaian kompetensi bagi para pegawai eselon dan Non-eselon sebelum diadakan /diberikan pendidikan dan pelatihan telah menjadi suatu kebijaksanaan. Penilaian kompetensi adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu yang dibuat oleh pejabat penilai. Pejabat penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai atau yang ditunjuk oleh pimpinan.

Tujuan penilaian kompetensi pegawai tersebut adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam rangka pembinaan pegawai, yang meliputi :

- a. Kemampuan pegawai yang diwujudkan dalam kompetensi.
- b. Hasil dan mutu kerja pegawai serta usaha untuk dapat mencapai pekerjaan yang lebih baik, dan
- c. Promosi jabatan pegawai yang bersangkutan.

Masa penilaian ditetapkan untuk jangka waktu satu tahun, yaitu mulai dari tanggal 1 Januari sampai dengan tanggal 31 Desember tahun yang bersangkutan.

Kebijaksanaan tersebut, dibuat untuk keperluan:

- a. Pengusulan pengangkatan sebagai pegawai eselon dan non-eselon.
- b. Pengusulan pengangkatan atau penurunan dalam suatu jabatan.
- c. Pengusulan pencalonan sebagai peserta pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan
- d. Lain-lain yang ditetapkan tersendiri.

Adapun syarat dan prosedur penilaian kompetensi pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Pejabat penilai harus melaksanakan penilaian kompetensi terhadap pegawai yang berada dilingkungannya.
- b. Penilaian harus dilakukan dengan observasi secara teliti dan teratur disertai rasa hati jujur, tulus, tidak berat sebelah, dan berdasarkan atas kenyataan-kenyataan, dan tidak didasarkan atas dasar dugaan belaka.

- c. Sistem penilaian dilaksanakan secara terbuka, dimana hasil penilaian tersebut dapat diketahui oleh pegawai yang dinilai.
- d. Apabila pegawai tersebut menyetujui, maka yang bersangkutan diwajibkan menandatangani daftar penilaian tersebut, dan apabila tidak menyetujui, maka pegawai tersebut dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasan kepada pejabat penilai/pemeriksa dalam jangka waktu yang ditetapkan.
- e. Pejabat penilai menginformasikan daftar penialain penilain kompetensi tersebut kepada pejabat pemeriksa dengan ketentuan sebagai berikut:
 - (1) Tanpa catatan, apabila daftar penilaian kompetensi tersebut disetujui oleh pejabat yang bersangkutan.
 - (2) Dengan catatan, tentang tanggapan pejabat penilai atau keberatan yang diajukan oleh pejabat yang bersangkutan.

Faktor-faktor yang dinilai dalam pelaksanaan penilaian hasil kerja pegawai, meliputi tiga kategori, yaitu faktor yang berkenaan dengan kompetensi pegawai yang bersangkutan, faktor potensinya, dan faktor pengembangan karier. Sedangkan cara penilaiannya dapat dilakukan dengan menetapkan suatu skala (skor) nilai yang berkenaan dengan faktor-faktor yang dinilai tersebut.

Untuk jelasnya, keseluruhan faktor-faktor yang dinilai tersebut serta cara pemberian nilainya adalah sebagai berikut :

A. Unsur-unsur yang dinilai dibagi atas tiga golongan, yaitu:

1. Kompetensi.

Kompetensi pegawai yang mendapat penilaian terdiri dari :

- a. Hasil pekerjaan, bobot 75%
- b. Sifat pribadi, bobot 15%
- c. Kehadiran dan pemanfaatan waktu kerja, bobot 10%.

2. Potensi.

Potensi pegawai yang mendapat penilaian terdiri dari:

- a. Kepemimpinan, bobot 50%
- b. Kemampuan berkreasi, bobot 35%
- c. Kemampuan mengembangkan diri, bobot 15%.

3. Pengembangan Karier.

Yang dinilai untuk faktor pengembangan karir adalah :

- a. Kesesuaian kerja, bobot 35%
- b. Pengangkatan jabatan dan mutasi, 35%
- c. Perkiraan pengembangan karier, bobnot 30%.

B. Cara Penilaian.

Cara penilaian kompetensi pegawai ditetapkan sebagai berikut :

1. Setiap faktor dalam unsur kompetensi diberi nilai dengan angka dan uraian menjadi lima jenjang kualifikasi, yaitu :

- | | |
|----------------|----------|
| a. Sangat baik | : 91-100 |
| b. baik | : 76-90 |
| c. cukup | : 61-75 |
| d. sedang | : 51-60 |
| e. kurang | : 0-50 |

2. Setiap faktor dalam unsur potensi diberi penilaian secara kualitatif

dengan nilai kualifikasi sebagai berikut :

- a. Baik sekali : 4
- b. Baik : 3
- c. Cukup : 2
- d. kurang : 1

3. Penilaian terhadap aspek pengembangan karier merupakan kesimpulan dan kesan penilaian atas kompetensi dan potensi, sebagai bahan informasi mengenai kemungkinan pengembangan karier bagi pegawai yang bersangkutan.

Pendidikan dan pelatihan adalah keinginan agar meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan seseorang agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban berkaitan dengan pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan kemampuan kerja pegawai, sehingga mereka akan lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas pegawai. Dengan kata lain, dengan meningkatnya pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan dan kemampuan, maka kompetensi pegawai akan meningkat pula.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kompetensi atau efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan. Karena dengan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka ia akan mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pengalaman kerja yang dimaksud dalam

pembahasan ini adalah rentang waktu yang dilalui seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman kerja pada dasarnya adalah akumulasi pengetahuan dari apa yang di alami seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apa yang dialaminya akan merupakan sesuatu yang secara nyata terdapat dalam dirinya. Kompetensi adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, pengetahuan dan kemampuan. Berdasarkan temuan penelitian, maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi atau kompetensi. Pegawai yang telah berpengalaman berarti memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya yang diperoleh secara bertahap selama pegawai menekuni pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Manrapi (2012), Munzir (2013), dan Palendengi (2014), dimana semua faktor yang diteliti mempengaruhi terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan :

1. Secara parsial masing-masing variabel pengembangan SDM (pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang . Dan variabel pendidikan yang memiliki nilai t yang paling besar yaitu 2,086., disusul pelatihan sebesar 2,180 dan pengalaman kerja 2,381, sehingga variabel pendidikan yang paling dominan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Dari uji Anova atau F Test (Uji Fisher) , didapat F Hitung sebesar 47,704 dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (pengembangan pegawai) terhadap variabel dependen (kompetensi) sudah signifikan. Signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen diukur dari nilai signifikansi F dalam hal ini 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients B yang paling besar adalah pendidikan, sehingga pengalaman kerja (X3) yang paling dominan

berpengaruh terhadap kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

6.2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar kompetensi pegawai semakin optimal dan produktif bekerja melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Sehingga pegawai akan mampu mengimplementasikan konsep tersebut dalam peningkatan kompetensi pegawai.
2. Dilakukan agar meningkatkan kompetensi pegawai semakin baik dan produktif melalui pemberian insentif gaji, penghargaan atas prestasi kerja tunjangan dan promosi jabatan. Dengan upaya ini diharapkan pegawai mau bekerja dengan baik dan mencapai tingkat kompetensi yang lebih tinggi. Selain itu pada diri pegawai akan menimbulkan kompetensi pegawai, agar mau bekerja dengan baik.
3. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan bisa agar meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang melalui penelitian yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel-variabel lain untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Digunakan pada setiap variable dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni, 2014, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arifin, 1984 *Filsafat Pendidikan*, Jakarta Bumi Aksara.
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elexmindo Komputindo.
- Dessler Gary, 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Donnelly James Jr, Gibson, James L; dan John M. Ivancevich; 2011. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang.: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2014. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Jalaluddin, Rakhmad. 2012. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT Rosdakarya.
- Kamus Bahasa Indonesia, 2013. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Kartono, Kartini, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Manullang, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada Universitas Press.
- Mathis, Robert L, dan John Jackson, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju, Bandung.

- Mulki, Manrapi .2014. Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan HAM Kalimantan Barat di Pontianak. *Tesis*. Makassar. Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Tidak Dipublikasikan..
- Munzier Idris Ali. 2010. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT. Bank Bukopin Cabang Makassar. *Tesis*. Makassar. Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Tidak Dipublikasikan.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Genesa Cipta.
- Palendengi, Agus. 2011. Analisis Kesamaan Persepsi Pegawai terhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto. *Tesis*. Makassar. Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Tidak Dipublikasikan.
- Payaman, J. Simanjuntak J. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. , Jakarya : BPFE UI.
- Plippo B. Edwin, 2010. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Grafindo.
- Sayles Loonard dan Goerge Strauss. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gramedia.
- Sentono, Prawiro. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BPFE.
- Siagian, Sondang P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Sinungan, Muchdarsah. 2012. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana* . Jakarta: Angkasa Persada
- Soeprihanto, John, 2011. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta :BPFE.
- Sujatmo. 2012. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.
- Susiati., 2013. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Malang : Universitas Brawijaya .
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 2012. *Pembangunan, Dilema dan Tantangannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang *Pemerintah Daerah*.

Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Yukl, Gary A.. 2014. *Leadership In Organization*. New York: Prentice-Hall Inc.