

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

FITRIYANI

NPM: 16.832.0271



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/2/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/2/22

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

FITRIYANI

NPM: 16.832.0271

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/2/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/2/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara
Nama Mahasiswa : FITRIYANI
NPM : 16.832.0271
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing


Hery Syahrial, SE, M.Si

Pembimbing I

Mengetahui



Dr. Hery Syahrial, SE, M.Si
Dekan


Wan Rizca Amelia, SE, M.Si
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus : 18 Januari 2021

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Januari 2021



FITRIYANI

16.832.0271

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FITRIYANI
NPM : 168320271
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu Pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebelumnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 18 Januari 2021

Yang menyatakan,

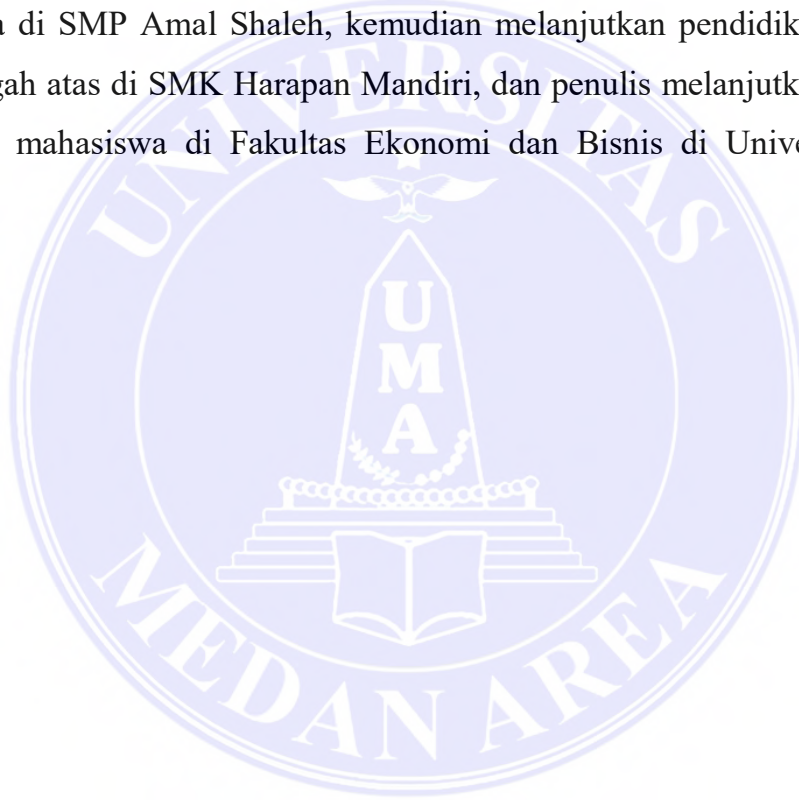


FITRIYANI
168320271

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Fitriyani yang lahir di Medan pada tanggal 11 Februari 1997 anak dari Ayah yang bernama Supendi dan Ibu yang bernama Raflesia. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara.

Pendidikan penulis Sekolah Dasar di Amal Shaleh, sekolah menengah pertama di SMP Amal Shaleh, kemudian melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas di SMK Harapan Mandiri, dan penulis melanjutkan pendidikan sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area.



ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh :

FITRIYANI (168320271)

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara serta untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini yaitu sejumlah 143 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Maka hasil penelitian yang di peroleh yaitu pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT INSPECTORATE NORTH SUMATERA PROVINCE

By:

FITRIYANI (168320271)

This study aims to determine whether education has a significant positive effect on the performance of the Inspectorate of North Sumatra Province, to find out whether training has a significant positive effect on the performance of the Inspectorate of North Sumatra Province and to find out whether education and training have a significant positive effect on the performance of the Inspectorate of North Sumatra Province. . The population in this study were 143 people. The sample in this study amounted to 60 people. This type of research is associative, namely research to determine the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis techniques. Then the research results obtained are that education has a significant positive effect on employee performance, training has a significant positive effect on employee performance, then education and training have a significant positive effect on the performance of the Inspectorate of North Sumatra Province.

Keywords: *Education, Training, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, serta shalawat beriringkan salam kepada junjungan besar umat manusia Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa sinar dan Ilmu pengetahuan kepada umat manusia. Alhamdulillah akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu dan pengetahuan sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Wakil Dekan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan.
6. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dan memberikan ilmunya serta masukan-masukan berharga untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak H. Syahriandy, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan nasehat serta masukan bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah membantu memberikan bimbingan kepada penulis.

9. Ibu Yuni Syahputri, SE.M.Si selaku Ketua Sidang yang telah membantu penulis untuk sidang.
10. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
11. Seluruh Staf Akademik Universitas Medan Area yang telah mempermudah dalam melakukan pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
12. Kedua orang tua atas segala doa dan dukungan yang tidak ternilai harganya demi kelancaran dan keberhasilan penulis dalam menyusun skripsi ini.
13. Hendra Santoso, Eva bellina, Deby Theresia, Alwin Septana dan seluruh teman-teman seperjuangan skripsi yang telah saling mendukung satu sama lain.
14. Toni Hardianto yang telah banyak membantu penulis dalam hal memberi semangat yang begitu berarti, orang spesial bagi penulis.

Penulis sangat menyadari dengan sepenuhnya bahwa skripsi ini baik isi maupun pembahasannya masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, terutama bagi penulis. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, Desember 2020

Penulis
FITRIYANI
168320271

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	2
1.3.Tujuan Penelitian	3
1.4.Manfaat Penelitian	3
BAB II : URAIAN TEORITIS	
2.1.Kinerja.....	4
2.1.1. Pengertian Kinerja	4
2.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	5
2.1.3. Indikator Kinerja	7
2.2.Pendidikan.....	8
2.2.1. Pengertian Pendidikan	8
2.2.2. Tujuan Pendidikan	9
2.2.3. Indikator Pendidikan	10
2.3.Pelatihan.....	11
2.3.1. Pengertian Pelatihan	11
2.3.2. Tujuan Pelatihan.....	12
2.3.3. Indikator Pelatihan	15
2.4.Penelitian Terdahulu	16
2.5.Kerangka Konseptual	18
2.6.Hipotesis	19
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1.Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	20
3.1.1. Jenis Penelitian	20
3.1.2. Lokasi Penelitian	20
3.1.3. Waktu Penelitian	20
3.2.Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.2.1. Populasi	21
3.2.2. Sampel	22
3.3.Defenisi Operasional	23
3.4.Jenis dan Sumber Data	24
3.4.1. Jenis Data	24

3.4.2. Sumber Data	25
3.5. Teknik dan Pengumpulan Data	25
3.6. Teknik Analisis Data	27
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian	27
3.6.1.1. Uji Validitas	27
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	28
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	29
3.6.2.1. Uji Normalitas	29
3.6.2.2. Uji Multikolinieritas	30
3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas	31
3.6.3. Uji Hipotesis	32
3.6.3.1. Koefisien Determinasi (R^2)	32
3.6.3.2. Uji F (Simultan)	32
3.6.3.3. Uji t (Parsial)	33

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	35
4.1.1. Profil Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	35
4.1.2. Visi dan Misi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	36
4.1.2.1. Visi	36
4.1.2.2. Misi	36
4.1.3. Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	37
4.2. Deskriptif Responden Penelitian	38
4.2.1. Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2.2. Berdasarkan Usia Responden	38
4.2.3. Berdasarkan Pendidikan	39
4.3. Penyajian Data Angket Responden Penelitian	39
4.3.1. Variabel Pendidikan	40
4.3.2. Variabel Pelatihan	40
4.3.3. Variabel Kinerja	41
4.4. Uji Instrumen Penelitian	42
4.4.1. Uji Validitas	42
4.4.2. Uji Reliabilitas	44
4.5. Uji Asumsi Klasik	46
4.5.1. Uji Normalitas	46
4.5.2. Uji Multikolinieritas	48
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas	49
4.6. Uji Hipotesis	51
4.6.1. Koefisien Determinasi (R^2)	51
4.6.2. Uji F (Simultan)	51
4.6.3. Uji t (Parsial)	52
4.7. Pembahasan	55
4.7.1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai	55

4.7.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	56
4.7.3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.	57
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.Kesimpulan	58
5.2.Saran.....	58
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Peneliti Terdahulu.....	16
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	21
Tabel 3.2	Operasional Variabel	23
Tabel 3.3	Bobot Nilai Kuesioner	26
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	36
Tabel 4.2	Usia Responden	37
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Responden.....	37
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pendidikan	38
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan	39
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja	40
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Pendidikan.....	41
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel Pelatihan	41
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Kinerja.....	42
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan	43
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan	43
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	44
Tabel 4.13	One-Sample kolmogorov-Smirnov Test.....	46
Tabel 4.14	Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.15	Uji Glejser	49
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi	50
Tabel 4.17	Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F.....	51
Tabel 4.18	Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t).....	52

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	36
Gambar 4.2	Grafik Histogram	45
Gambar 4.3	Grafik Normal Probability Plot.....	45
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I : Kuesioner

LAMPIRAN II : Data SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di pemerintahan bapak Jokowi sangat banyak perubahan yang terjadi, dapat dilihat langsung bagaimana ia membangun sistem – sistem dimasa jabatannya dan dibandingkan dengan pemerintahan dari presiden – presiden yang lalu. Salah satu nya seperti semakin ketatnya sistem kerja yang ada di instansi – instansi pemerintahan. Aktivitas suatu instansi memerlukan berbagai sumber daya manusia merupakan pemegang peranan penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, sehingga maju atau mundurnya suatu instansi akan sangat tergantung pada seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki di instansi tersebut. Suatu instansi memiliki peralatan yang sumber canggih, modern, serba komputer dengan teknologi yang mutakhir. Tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, berkualitas, dan profesional. Semua itu akan menjadi sia – sia bahkan hanya akan menjadi beban yang cukup besar yang pada gilirannya akan menjadi malapetaka, karena itu agar tujuan instansi bisa tercapai secara optimal, maka kinerja sumber daya harus berjalan secara terintegrasi dalam suatu sistem.

Menurut Mangkuprawira (2010:155) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu keterampilan kerja, pendidikan, fasilitas, pelatihan dan lingkungan kerja. Kinerja dalam suatu instansi banyak sekali yang mempengaruhinya baik faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia itu sendiri maupun dari luar dirinya. Sedangkan menurut, Edi Sutrisni (2011)

faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas efisien, pelatihan, disiplin, pendidikan, pengawasan dan motivasi.

Inspektorat Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas untuk membantu gubernur Sumatera Utara dalam melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan di daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di kabupaten/kota dibidang serta tugas pembantuan. Pada penelitian awal tersebut, peneliti menemukan beberapa fenomena masalah kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara yang masih adanya pegawai yang terlambat kerja, belum mampu mengoperasikan komputer dan penanganan yang lambat tentang permasalahan masyarakat. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara”.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti.
Menambah pengetahuan dan pemahaman dalam bidang pendidikan, pelatihan dan kinerja serta pengaruh antar variabel yang diteliti.
2. Bagi Instansi atau Perusahaan.
Memperbaiki kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan.
3. Bagi Peneliti lain.

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Menjadi pegawai yang berkualitas adalah tujuan semua orang oleh karena itu kinerja pegawai yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja yang tinggi dari para pegawai sebagai sumber daya manusia yang berfungsi mengolah faktor produksi, yang lain sangat diperlukan, agar organisasi atau instansi memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam persaingan global.

Menurut Wibowo (2007:7) kinerja berasal dari kata *performance*, adapula yang mengartikan *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Sedangkan menurut Helvert (dalam Rivai dan Veithzal, 2008:604) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Perilaku merupakan perilaku nyata yang dikumpulkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Menurut Robert dan Jackson (2002:78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian – pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkuprawira (2010:155) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor kinerja adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan kerja, adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
2. Pendidikan, adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama.
3. Fasilitas, adalah segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung pada berbagai aktifitas yang dilakukan perusahaan yang berupa fasilitas fisik dan dapat dipergunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas kantor ini memiliki manfaat hingga di masa depan serta memiliki umur atau masa manfaatnya relatif permanen.
4. Pelatihan, adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

5. Lingkungan kerja, adalah kehidupan psikologi, sosial dan fisik dalam perusahaan yang mempengaruhi pada pekerjaan di dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut, Edy Sutrisni (2011) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi, dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisien organisasi.
2. Pelatihan, dalam organisasi yang baik pelatihan dan tanggung jawab telah dilakukan dengan baik, tanpa adanya tugas, kejelasan dan tanggung jawab dari setiap orang dalam suatu organisasi.
3. Disiplin, menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Pendidikan, berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.
5. Pengawasan, dapat didefinisikan sebagai suatu cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih mendukung misi organisasi.
6. Motivasi, kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan – kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

2.1.3. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator, yaitu (Robbins 2016:260):

1. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
2. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
3. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

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

2.2. Pendidikan

2.2.1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Pendidikan menurut Fuad (2011:1) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi – potensi pembawaan baik dengan nilai – nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan. Selanjutnya menurut Suwatno (2013:105) pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

2.2.2. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan juga disebutkan di dalam Undang – Undang Republik Indonesia, diantaranya:

1. UU No. 2 Tahun 1985

Tujuan pendidikan menurut UU No. 2 Tahun 1985 adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya, yaitu bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, memiliki pengetahuan, sehat jasmani dan rohani, memiliki budi pekerti luhur, mandiri, kepribadian yang mantap, dan bertanggung jawab terhadap bangsa.

2. UU. No. 20 Tahun 2003

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

3. MPRS No. 2 Tahun 1960

Menurut MPRS No. 2 Tahun 1960, tujuan pendidikan adalah membentuk manusia yang berjiwa Pancasila sejati berdasarkan ketentuan – ketentuan yang dikehendaki oleh pembukaan UUD 1945 dan isi UUD 1945.

Sedangkan menurut David Popenoe, fungsi pendidikan adalah:

1. Untuk mentransfer atau pemindahan kebudayaan dari satu generasi ke generasi berikutnya.
2. Memilih dan mendidik manusia tentang peranan sosial.
3. Memastikan terjadinya integrasi sosial di masyarakat.
4. Lembaga pendidikan mengajarkan corak kepribadian.
5. Menjadi sumber-sumber inovasi sosial di masyarakat.

2.2.3. Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 6 (enam) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2012: 63) adalah sebagai berikut :

- a. Ideologi, semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

- b. Sosial Ekonomi, semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- c. Sosial Budaya, masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak – anaknya.
- d. Perkembangan IPTEK, menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
- e. Psikologi konseptual pendidikan, merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.3. Pelatihan

2.3.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Robert dan Jackson (2002:5) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi melalui tahap penilaian, implementasi dan evaluasi. Pelatihan menurut Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Gomes (2002:5) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu perusahaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan pendapat para pakar diatas, maka pengertian pelatihan adalah suatu proses didalam suatu instansi untuk memperbaiki kinerja pegawainya.

Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karena dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai Mangkunegra (2002:30). Hal senada juga tertulis dalam peraturan pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang diklat jabatan PNS yaitu pendidikan dan pelatihan didefenisikan sebagai proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kinerja PNS. Sedangkan Pelatihan adalah suatu proses, tehnik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer

pengetahuan seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan latihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan/instansi dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan. Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan umum. Pengertian tentang pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan mendapat perhatian yang serius dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, sekaligus untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2.3.2. Tujuan Pelatihan

Tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam enam bidang yaitu: (Sedarmayanti : 2014).

a. Memperbaiki kinerja

Pegawai-pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan-keterampilan merupakan calon-calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang

sehat kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah-masalah ini. Pada saat jumlah kekosongan melebihi jumlah pelamar, satu-satunya alternative management adalah mengangkat dan mempromosikan pelamar dengan sedikit atau tanpa keahlian-keahlian kerja dan menutupi kepincangan itu dengan pelatihan.

- b. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.

Melalui pelatihan (training) memastikan bahwa pegawai dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan pegawai mestilah di mutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan kedalam organisasi.

- c. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.

Sering seorang pegawai baru tidak memiliki keahlian-keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*” yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan, sebab pertama, sistem seleksi yang tidak sempurna, meskipun hasil-hasil tes, wawancara dan data lainnya mungkin menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar pekerjaan. Kedua, manajemen dengan sengaja mengangkat pegawai-pegawai yang membutuhkan pelatihan agar bekerja pada tingkat standar. Ketiga, sering kali manajemen mengangkat pegawai-pegawai yang memiliki bakat untuk mempelajari berbagai bakat

untuk mempelajari berbagai pekerjaan rendah atau semi ahli dibandingkan dengan pegawai ahli dalam suatu bidang pekerjaan. Untuk mempelajari keahlian khusus pegawai tersebut mengikuti pelatihan yang disediakan organisasi.

- d. Membantu memecahkan permasalahan non – operasional.

Para pemimpin harus mencapai tujuan-tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumberdaya : kelangkaan sumber daya financial dan sumberdaya teknologi manusia (human, teknologi, resource), dan kelimpahan finansial, manusia dan teknologi. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan organisasi maupun konsultan luar membantu kalangan pegawai dalam memecahkan masalah – masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

- e. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.

Salah satu cara yang menarik, menahan dan memotivasi pegawai adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promorsional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan dengan personalia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah mengorientasikan pegawai-pegawai baru terhadap organisasi dan pekerjaan.

- f. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Misalnya sebagian besar pemimpin adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan-tantangan baru pada pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan

aktifitas-aktifitas yang membuahkan efektifitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai.

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan pelatihan dapat digolongkan menjadi:

1. Kebutuhan memenuhi kebutuhan sekarang, kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi pegawai yang tidak sesuai standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu.
2. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya, pada tingkat hirarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan, ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis.
3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan, perubahan-perubahan baik internal (perubahan system, struktur organisasi) maupun eksternal (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan tambahan pengetahuan baru. (Veithzal Rivai, 2004:234).

2.3.3. Indikator Pelatihan

Pelatihan dikatakan berhasil jika sasaran yang di inginkan telah tercapai, yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun yang menjadi indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2002:45), yaitu:

- a. Tujuan dan sarana pelatihan
- b. Materi latihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai

- c. Metode latihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai menjadi peserta.
- d. Peserta latihan harus memenuhi syarat yang ditetapkan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini:

Table 2.1

Ringkasan penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Fitta Kurniasari (2014)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Purwosari	1. Terhadap pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Purwosari 2. Terhadap pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Purwosari
2.	Juliana (2015)	Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang

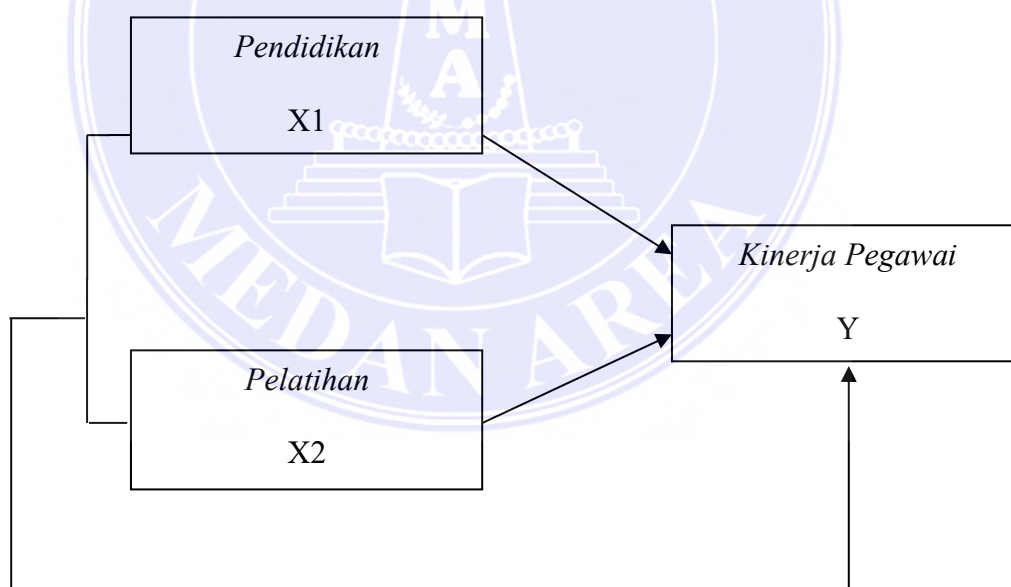
3.	Riza Rezita (2015)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta
4.	Mursidi (2016)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang

Sumber: Jurnal Ekonomi dan Bisnis

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari sesuatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono, 2012).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji.

Berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
2. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11) penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara Provsu. Berlokasi di Jalan K.H. Wahid Hasyim No. 8 Medan.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Juli 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019 S/D 2020								
		Nov	Des	Jan – Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
1	Penyusunan Proposal									
2	Seminar Proposal									
3	Pengumpulan Data									
4	Analisis Data									
5	Seminar Hasil									
6	Pengajuan Meja Hijau									
7	Meja Hijau									

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subyek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 143 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116), merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dari jumlah populasi 143 orang maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$\text{rumus : } n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Taraf kesalahan

Maka jumlah sampel yang diperoleh :

$$n = \frac{143}{1 + 143(0.05)^2}$$

$$n = 58,84 = 60 \text{ Responden}$$

Hasil dari rumus *slovin* menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 58,84 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 60. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Stratified Proporsionate Random Sampling*. Teknik pengambilan sample yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh

lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	<i>Kinerja</i> adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan.	a) Ketepatan Waktu b) Efektivitas c) Kemandirian	<i>Likert</i>
Pendidikan (X₁)	<i>Pendidikan</i> adalah peningkatan, pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan / keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya dalam upaya meningkatkan kinerja.	a) Jenjang Pendidikan b) Kesesuaian Jurusan	<i>Likert</i>

<i>Pelatihan</i> (X₂)	<i>Pelatihan</i> adalah usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja serta proses dimana pegawai mencapai keterampilan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai.	a) Saran Pelatihan b) Materi Pelatihan c) Metode Pelatihan d) Peserta Pelatihan	<i>Likert</i>
---	--	--	---------------

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung (Sugiyono, 2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiyono, 2013:34). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada perwakilan pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

3.4.2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data skunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.
2. Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan seperti sejarah perusahaan, gambaran struktur organisasi, termasuk buku-buku literatur, dan jurnal-jurnal.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

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

- a. Observasi, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
- b. Wawancara, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapat data yang menunjang penelitian.

- c. Kuesioner, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pernyataan. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2008:134) skala *likert* adalah sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini memberikan empat alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 4 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian yang dapat dilihat pada dibawah ini.

Tabel 3.3
Bobot Nilai Kuesioner

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Setuju	3
4	Sangat Setuju	4

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012:102). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan definisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

3.6.1.1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2006:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2013:48) menyatakan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pernyataan.

Apabila terdapat butir pernyataan yang tidak memenuhi syarat maka butir pernyataan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut.

Untuk menguji validitas instrument, penelitian melakukan uji signifikan dengan melihat penampilan *output* SPSS 21. Berikut kriteria hasil pengujiannya:

1. Jika nilai probabilitas atau *sig* < dari 0.05, maka butir pernyataanya atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.
2. Jika nilai probabilitas atau *sig* > dari 0.05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sutomorang dan Lutfi (2012:79) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sedangkan menurut Ghozali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Menurut Ghozali(2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* menurut Sugiyono(2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *alpha Cronbach's* 0.00 s/d 0.20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *alpha Cronbach's* 0.21 s/d 0.40 berarti agak reliabel

3. Nilai *alpha Cronbach's* 0.41 s/d 0.60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *alpha Cronbach's* 0.61 s/d 0.80 berarti reliabel
5. Nilai *alpha Cronbach's* 0.81 s/d 1.00 berarti sangat reliabel.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Santoso, 2012:48). Menurut Sugiyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji hereoskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar *error*, jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.6.2.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena modal regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012:50). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit menceng ke kiri atau kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode *kolmogrov-Smirnov*. Bedanya, output yang dihasilkan *Kolmogrov-Smirnov* berupa tabel. Pendapat Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *Kolmogrov-Smirnov* dapat diukur melalui:

1. Nilai probabilitas atau *sig*, > 0.05 maka data terdistribusi secara normal.
2. Nilai probabilitas atau *sig*, < 0.05 maka data terdistribusi secara tidak normal.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2010:160) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel dalam regresi.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016:134) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varian dari satu residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Scatterplot. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/ bebas heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011: 153), analisis dengan grafik *plot* masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji heteroskedastisitas juga dapat di deteksi melalui uji *glejser* dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan, namun jika nilai probabilitas atau *sig* < dari 0,05 maka telah terindikasi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2010:42) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui tabel *model Summary*, terdapat *R Square* (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Uji F menurut Ghazali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0.05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* < 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.3.3. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0.05 ($\alpha = 5\%$). Ketetapan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau $Sig < 0,05$ maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau $Sig > 0.05$ maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independent sebagai predictor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013:40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independent. Model regresi menurut Sugiyono (2012:204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

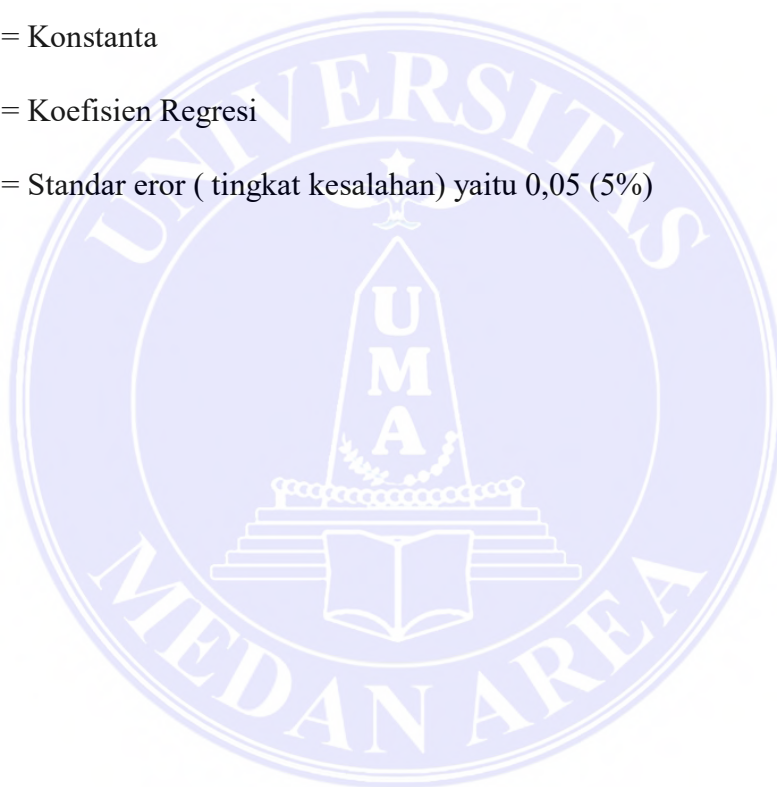
X_1 = Variabel Bebas (Pendidikan)

X_2 = Variabel Bebas (Pelatihan)

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

e = Standar error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
2. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
3. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

5.2. Saran

1. Untuk pendidikan pegawai sudah baik, namun perlu ditingkatkan khususnya dalam pemilihan program pendidikan yang mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya.
2. Untuk pelatihan pegawai, materi pelatihan yang diberikan instansi harus yang dapat membangun kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, kemampuan instruktur pelatihan harus sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai. Instansi juga harus memberikan sarana pelatihan yang baik untuk para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.”* Bandung : Refika Aditama
- Edy Sutrisni, 2011, *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Alfabeta, Bandung
- Fuad. H. Ihsan. 2011. *“Dasar-Dasar Kependidikan.”* Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2012. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.”* Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Gomes, Cordose Fanstino. 2003. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Hasbullah. 2012. *“Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan.”* Jakarta: Rajawali
- Hasibuan, Malayu. 2006. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkuprawira. 2010. *“Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen.”* Jakarta:Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert.L & Jackson, Jhon.H 2010, *“Human Resource Management.”* Jakarta: PT. Salemba Empat
- Robbins. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil .”* Bandung: PT.Refika Aditama
- Sugiyono. 2012. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.”* Bandung:Alfabeta
- Suwatno. 2013. *“Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.”* Bandung: Alfabeta
- Veithzal ,Rivai, 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.”* PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wibowo. 2007. *“Manajemen Kinerja.”* Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo 2012. *“Manajemen Kinerja.”* Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Wibowo . 2014 . *“Manajemen Kinerja.”* Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers

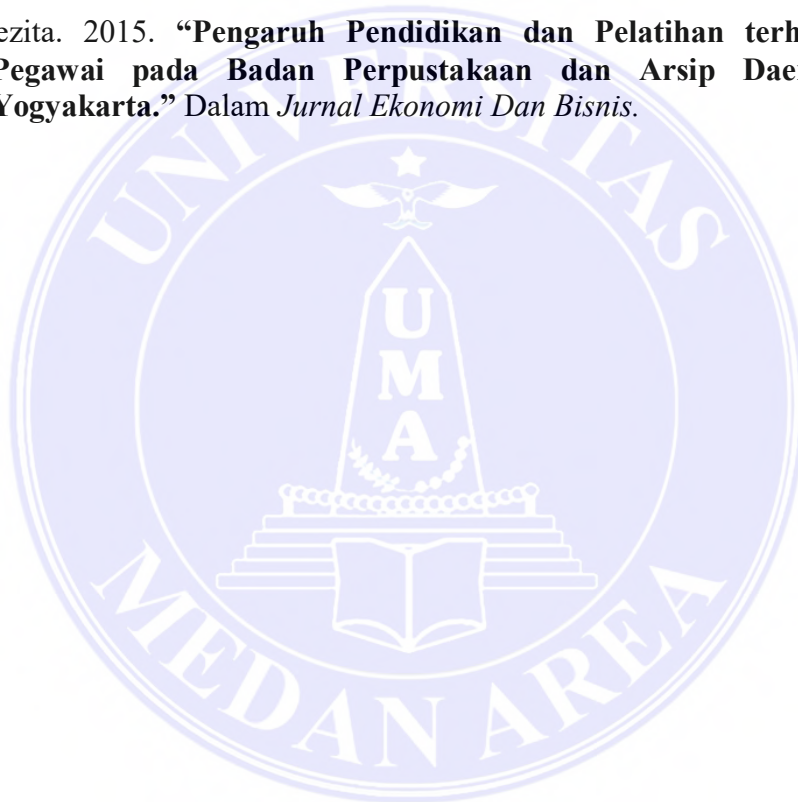
Jurnal

Fitta Kurniasari. 2014. **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Purwosari.”** Dalam *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

Juliana. 2015. **“Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang.”** Dalam *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

Mursidi. 2016. **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang.”** Dalam *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

Riza Rezita. 2015. **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta.”** Dalam *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.



LAMPIRAN

LAMPIRAN I

KUESIONER

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI INSPEKTORAT PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan terhormat,

Saya Fitriyani dengan NPM 168320271 yang berstatus sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, dalam penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S1), mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Semua kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

I. Identitas Responden

- 1 Nomor Responden : (Di kosongkan)
- 2 Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
- 3 Umur : Tahun
- 4 Pendidikan : ☐ SMA/SMK ☐ D3
☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi Check List (√) pada kolom yang tersedia .

Ada 5 alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih, yaitu:

1. STS : Sangat Tidak Setuju = skor 1
2. TS : Tidak Setuju = skor 2
3. S : Setuju = skor 3
4. SS : Sangat Setuju = skor 4

DAFTAR PERTANYAAN

PENDIDIKAN (X1)					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Jenjang Pendidikan					
1.	Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya				
2.	Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan.				
Kesesuaian Jurusan					
3.	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya.				
4.	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
Kompetensi					
5.	Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan saya				
6.	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki				

PELATIHAN (X2)					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
MATERI					
1.	Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya				
2.	Materi yang disampaikan dalam pelatihan mendukung pekerjaan sehari-hari saya				
METODE					
3.	Metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan				
4.	Metode penyampaian yang diberikan pada saat pelatihan mudah untuk dimengerti				
PELATIH (INSTRUKTUR)					
5.	Pelatih menggunakan media yang tersedia dengan baik				
6.	Pelatih dapat menyampaikan materi dengan jelas				
SARANA					
7.	Kondisi ruang kelas saat saya mengikuti pelatihan sudah sesuai yang diinginkan				
8.	Sarana pelatihan saat saya mengikuti pelatihan sudah tepat				

Kinerja Pegawai (Y)					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kuantitas					
1.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang pegawai tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan				
2.	Pegawai dalam melaksanakan tugas jarang membuat kesalahan				
Kualitas					
3.	Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan posisi yang mereka miliki				
4.	Pegawai mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diinginkan instansi				
Kerja Sama					
5.	Pegawai mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pihak diluar instansi yang berkaitan dengan pekerjaan				
6.	Pegawai dapat bekerjasama dengan sesama pegawai lain				
Pemanfaatan Waktu					
7	Pegawai hadir dan pulang kantor sesuai jadwal yang telah ditentukan				
8	Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				

LAMPIRAN II

DATA SPSS 21

Uji Validitas

1. Uji Validitas Pendidikan

Pernyataan	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pendidikan_1	1	,000<0,05	Valid
Pendidikan_2	793**	,000<0,05	Valid
Pendidikan_3	854**	,000<0,05	Valid
Pendidikan_4	710**	,000<0,05	Valid
Pendidikan_5	791**	,000<0,05	Valid
Pendidikan_6	804**	,000<0,05	Valid

2. Uji Validitas Pelatihan

Pernyataan	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan_1	1	,000<0,05	Valid
Pelatihan_2	865**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_3	782**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_4	865**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_5	744**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_6	671**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_7	964**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_8	806**	,000<0,05	Valid

3. Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja_1	1	,000<0,05	Valid
Kinerja_2	799**	,000<0,05	Valid
Kinerja_3	902**	,000<0,05	Valid
Kinerja_4	786**	,000<0,05	Valid
Kinerja_5	881**	,000<0,05	Valid
Kinerja_6	902**	,000<0,05	Valid
Kinerja_7	786**	,000<0,05	Valid
Kinerja_8	881**	,000<0,05	Valid

Uji Reliabilitas

1. Variabel Pendidikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/2/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/2/22

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	6

2. Variabel Pelatihan

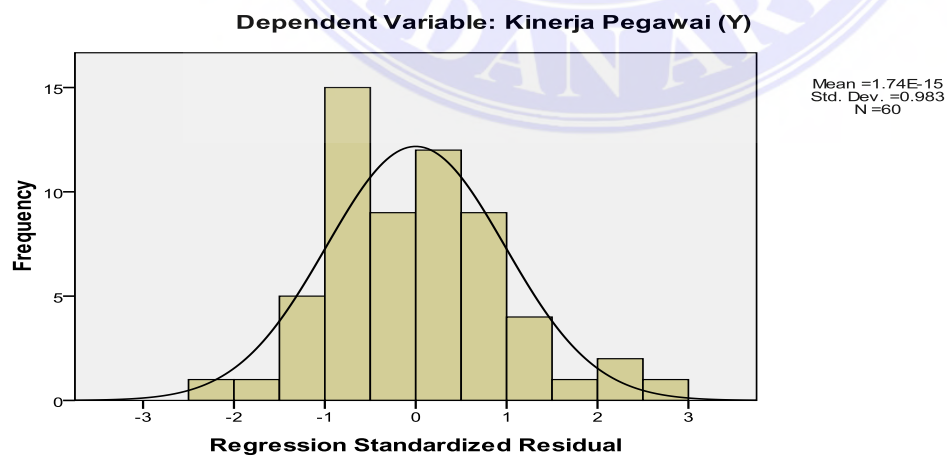
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	8

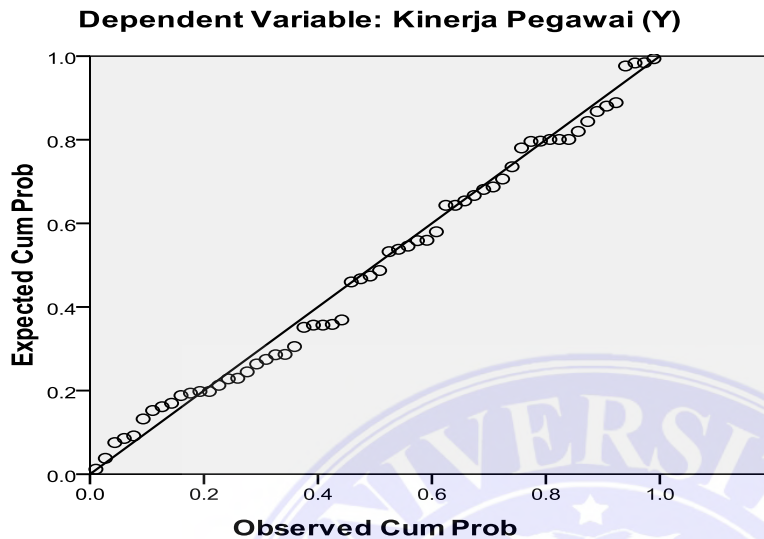
3. Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	8

Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,17225220
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		,644
Asymp. Sig. (2-tailed)		,801

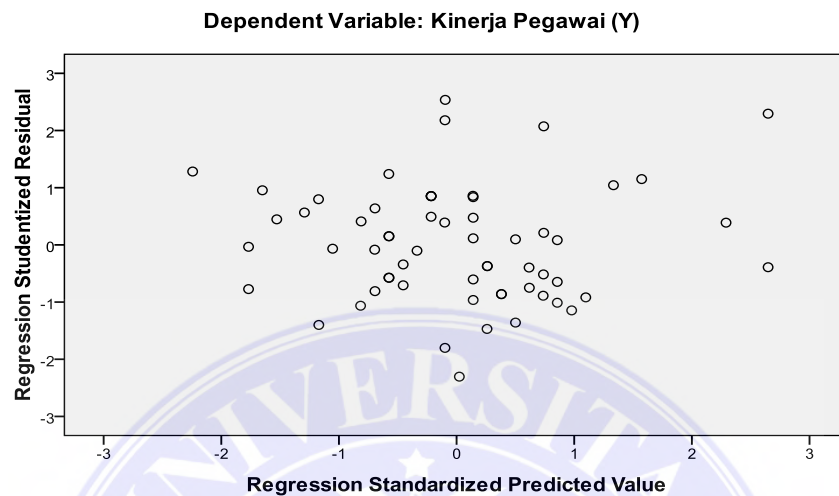
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.276	.213		6.003	.000		
	Pendidikan (X1)	.392	.078	.550	5.031	.000	.690	1.449
	Pelatihan (X2)	.176	.074	.261	2.387	.020	.690	1.449

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Scatterplot**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,008	,123		-,061	,951
1 Pendidikan (X1)	,007	,045	,023	,144	,886
Pelatihan (X2)	,042	,043	,157	,997	,323

a. Dependent Variable: abs_residual

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.514	.17525

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.975	2	.987	32.153	.000 ^a
	Residual	1.751	57	.031		
	Total	3.726	59			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.276	.213		6.003	.000
Pendidikan (X1)	.392	.078	.550	5.031	.000
Pelatihan (X2)	.176	.074	.261	2.387	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 099/FEB.1/01.10/II/2019
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

07 Pebruari 2020

Kepada, Yth,Pimpinan
Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,
mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : FITRIYANI
N P M : 168320271
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata .Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik



Teddi Pribadi, SE, MM

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA INSPEKTORAT

Jalan K.H. Wahid Hasyim Nomor 8 Telepon 4150461 – 4524309 – Fax : 4150194
M E D A N – 20154

Medan, 03 Agustus 2020

Nomor : Itprovsu.1569a/U/2020
Lampiran :
Perihal : Selesai Pelaksanaan Riset/
Penelitian

Kepada
Yth. Rektor Universitas Medan Area
up. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
di
Medan

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Nomor : 1099/FEB.1/01.10/II/2019 Tanggal 07 Februari 2020 perihal Izin Research/Survey, dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswi di bawah ini telah selesai melaksanakan Riset di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara yaitu :

No	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI	JUDUL
1	FITRIYANI	168320271	Manajemen	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

Demikian kami sampaikan, atas perhatian diucapkan terimakasih.

INSPEKTUR PROPINSI SUMATERA UTARA
Sekretaris,
Ub. Kasubbag Administrasi dan Umum
BOB AFANDY SIREGAR, SE
PENATA
NIP. 19831002 200903 1 007