

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Karakteristik Responden
- Lampiran 4 Hasil Deskriptif Variabel
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Berganda, Uji t, Uji F
- Lampiran 9 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 10 Surat Keterangan UPT Pusat Bahasa
- Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 12 Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 13 Hasil Gambar Saat Survei dan Penyebaran kuisisioner

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dan dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. SDM merupakan faktor yang paling dominan bagi perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja yang mempunyai sarana dan prasarana yang baik didalam suatu perusahaan tersebut. SDM yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Beberapa tahun terakhir ini banyak fungsi sumber daya manusia (SDM) berperan melalui visi, strategi, struktur, proses dan sistem baru. Namun demikian, untuk kelangsungan transformasi fungsi-fungsi SDM, profesional SDM harus mengembangkan dan menunjukkan kompetensi baru untuk memenuhi peran dan tanggung jawab mereka. Organisasi sebagai tempat SDM bernaung juga berbeda. Salah satunya adalah Organisasi Pemerintah Negara Indonesia, dimana SDM yang bekerja di sana biasa disebut dengan Pegawai Negeri. Jaminan hari tua dengan adanya dana pensiun adalah salah satu daya tarik dari "menjadi" Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal tersebut rupanya yang membuat sebagian besar masyarakat memilih bekerja di instansi pemerintah.

Kegiatan pelaksanaan suatu institusi sering kali mengalami kegagalan, disamping jarang dilakukan analisis kebutuhan pelatihan, juga karena tidak memiliki penyeleksian terarah, hal penting dalam sebuah institusi adalah mensosialisasikan para pegawainya kedalam budaya institusi agar mereka dapat menjadi pegawai yang produktif dan efektif setelah memasuki dan menjadi anggota sistem sosial para institusi, salah satu cara utama untuk melakukan hal itu adalah melalui pelatihan pegawai, dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil tanpa melakukan suatu pelatihan, pegawai sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka dalam institusi.

Menurut Irham Fahmi (2011:226) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu lembaga baik lembaga tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Suatu lembaga harus memperhatikan kinerja karyawannya. Karena didalam perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting dan paling utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan semaksimal mungkin sesuai dengan yang telah diharapkan sebelumnya. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga dilihat dari kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam menciptakan ide-ide baru bagi perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan dalam waktu tertentu. Sehingga kinerja karyawan sangat penting karena dalam kemajuan perusahaan.

Kantor kecamatan Puding Besar Kabupaten Bangka Provinsi Kepulauan Bangka merupakan instansi daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Bangka Nomor 26 Tahun 2001 ( Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Nomor 1 Tahun 2005. Kantor Kecamatan Puding Besar Kabupaten Bangka adalah unsur pelaksana koordinator penyelenggaraan pemerintahan diwilayah kerja Kecamatan Puding Besar, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Bangka melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Bangka. Dan sejak Tahun Anggaran 2006 Kantor Kecamatan Puding Besar ditetapkan sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pelatihan, tingkat pendidikan dan budaya kerja.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan mengenai kinerja pegawai di Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangkamasih sangat perlu peningkatan, seperti semangat kerja yang kurang dalam pelayanan yang dilakukan terhadap masyarakat, dan keterampilan yang masih rendah akan teknologi, masih ada beberapa orang yang tidak begitu mengerti cara mengoperasikan komputer. Menurut Kepala Kantor Camat Puding Besar masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu, lewat dari waktu yang seharusnya masuk jam kerja.

**Tabel I.1 Data absensi pegawaiPNS dan Honorer Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka (Maret - Mei 2015)**

Bulan	Sakit	Izin	Alpa
Maret	1	10	-
April	10	16	-
Mei	-	13	-
Jumlah	11	39	-

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel I.1 data absensi Pegawai PNS dan Honorer Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangkapat dilihat dari bulan Maret sampai Mei 2015 karyawan yang sakit sebanyak 11 kali, dan izin sebanyak 39 kali.

Disamping itu, pelatihan juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sofyandi (2008:113), pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan yang insentif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesionalitasnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

**Tabel I.2 Data Pelatihan Pegawai PNS dan Honorer Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka (2015)**

No.	Jabatan	Jenis Pelatihan & Tahun	Lama Pelatihan
1	Camat	PIM IV 2009	12 hari
		PIM III 2011	15 hari
2	Sekretaris Camat	PIM IV 2002	15 hari
3	Kasi Kesra KB & PP	PIM IV 2006	40 hari
4	Kasi Tata Pemerintahan	PIM IV 2005	40 hari
5	Kasi Pemberdayaan Masy. & Pempdes	PIM IV 2012	40 hari
6	Kasi Pelayanan Umum	PIM IV 2014	40 hari

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Pada tabel I.2 dimana data pelatihan Pegawai PNS dan honorer Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka yang dimana camat mengikuti 2 (dua) jenis pelatihan yaitu PIM IV tahun 2009 selama 12 hari dan PIM III tahun 2011 selama 15 hari, Sekretaris Camat mengikuti pelatihan PIM IV tahun 2002 selama

15 hari, Kasi Kesra KB & PP mengikuti pelatihan PIM IV tahun 2006 selama 40 hari, Kasi Tata Pemerintahan mengikuti pelatihan PIM IV tahun 2005 selama 40 hari, Kasi Pemberdayaan Masy. & Pemdes mengikuti pelatihan PIM IV tahun 2012 selama 40 hari, dan Kasi Pelayanan Umum mengikuti pelatihan PIM IV tahun 2014 selama 40 hari.

Selain pelatihan tingkat pendidikan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Hasbullah (2008:23) Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti pada kantor kecamatan Puding Besar kabupaten Bangka dimana masih rendahnya tingkat pendidikan para pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel I.3 Data tingkat pendidikan pegawai PNS dan Honorer Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka (2015)**

Pendidikan	Jenis Kelamin	
	Laki-Laki	Perempuan
S2	1	-
S1	3	1
DIII	1	1
DIV	1	-
SMA (Sederajat)	13	9
Jumlah	19	11

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Pada tabel I.3 dimana jenis kelamin dan tingkat pendidikan pegawai PNS dan honorer Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka menunjukkan jumlah

jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang dan jumlah jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang. Sedangkan tingkat pendidikan karyawan PNS dan honorer kantor camat Puding Besar Kabupaten Bangka pendidikan S2 sebanyak 1 orang laki-laki, pendidikan S1 sebanyak 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, pendidikan DIII sebanyak 1 orang laki-laki dan 1 orang perempuan, pendidikan DIV sebanyak 1 orang laki-laki, dan pendidikan SMA ( sederajat) sebanyak 13 orang laki-laki dan 9 orang perempuan.

Salah satu pengaruh yang sangat berperan dalam berkembangnya suatu lembaga pemerintah adalah budaya kerja. Menurut Hartono (2009:34) budaya dapat didefinisikan sebagai totalitas dari keyakinan, sikap, pola perilaku, kelembagaan, seni, tradisi dan produk pikiran manusia yang menjadi karakteristik dari suatu komunitas di dalam suatu lingkungan sosial. Budaya terbentuk dari berbagai simbol, ritual, dan tata nilai, keyakinan, gagasan, makna serta pola perilaku yang banyak digunakan di dalam kehidupan sehari-hari, pada Kantor kecamatan Puding Besar Kabupaten Bangka Provinsi Kepulauan Bangka banyak pegawai dalam bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan standar minimal sementara ada pegawai yang lainnya dapat bekerja secara aktif, antusias mengabdikan dirinya untuk kepentingan organisasi, pada kantor kecamatan puding besar jam kerja tutup layanan lebih cepat dari seharusnya, maka budaya kerjanya harus lebih di tingkatkan lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Tingkat Pendidikan dan Budaya**

## **Kerjaterhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka”.**

### **1.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran pelatihan, tingkat pendidikan budaya kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Puding Besar ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Puding Besar ?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Puding Besar ?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Puding Besar ?
5. Apakah pelatihan, tingkat pendidikan ,dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Puding Besar ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam rangka untuk mengetahui pengaruh pelatihan, tingkat pendidikan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Studi pada pegawai Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka, batasan penelitian meliputi :

1. Penelitian ini dibatasi dengan hanya meneliti pada Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka.

2. Pembahasan penelitian ini dibatasi hanya mengenai pelatihan, tingkat pendidikan, budaya kerja, dan kinerja pegawai.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Memberikan gambaran mengenai pelatihan, tingkat pendidikan, budaya kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka?
2. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka?
3. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka?
4. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka?
5. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pelatihan, tingkat pendidikan, budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka ?

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh pelatihan, tingkat pendidikan, budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Puding Besar.
- b. Diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, tingkat pendidikan, budaya kerja pada Kantor Camat Puding Besar.

## **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Kantor Camat Puding Besar untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan strategis serta dalam melakukan kegiatan evaluasi pelatihan, tingkat pendidikan, budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Puding Besar.

## **3. Manfaat Kebijakan**

Sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk memetamorfosis suatu instansi menjadi instansi yang inovatif dengan diterapkannya pelatihan, tingkat pendidikan, budaya kerja

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini terdapat uraian tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Di dalam bab ini memuat landasan teori mengenai berbagai macam teori-teori yang berkaitan tentang pelatihan, tingkat pendidikan, budaya kerja dan kinerja pegawai. Terdapat juga penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, tingkat pendidikan, budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Di dalam bab ini memuat pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini menguraikan gambaran umum Kantor Camat Puding Besar Kabupaten Bangka dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

### **BAB V PENUTUP**

Di dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.