

T E S I S

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN KABUPATEN KEPULAUAN SULA

Disusun dan diajukan oleh :

A T M A

Nomor Pokok : P2100206006



Telah Memenuhi Syarat Untuk Seminar Hasil Penelitian

**MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING,**

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Prof. Dr. Hj. St. Haerani, SE, M. Si

Dr. Mahlia Muis, SE, M. Si

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN
KABUPATEN KEPULAUAN SULA**

*INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING
TO OFFICER PERFORMANCE
AT ON DUTY FORESTRY OF REGENCY OF ARCHIPELAGO SULA*

A T M A



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCA SARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2008**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN
KABUPATEN KEPULAUAN SULA**

T E S I S

Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Magister

Program Magister Manajemen
Kekhususan Manajemen Sumber Daya Manusia

Disusun dan diajukan oleh

A T M A

kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCA SARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2008**

ABSTRAK

ATMA. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula (dibimbing oleh St. Haerani dan Mahlia Muis).

Penelitian ini bertujuan 1) mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan 2) mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisa dengan regresi linear berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pertama pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula. Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan keahlian, pengurangan kecelakaan kerja, produktivitas, kecakapan dan rasa tanggung jawab guna menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih berat ke masa depan dalam diri pegawai.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT, akhirnya penulisan tesis dapat terselesaikan. Tujuan serta manfaat penulisan tesis ini selain untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai derajat Magister Manajemen pada program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin, juga dimaksudkan untuk menambah pengetahuan khususnya mengenai topik utama tesis ini yaitu **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula.**

Dalam menyusun tesis ini, penulis banyak dibantu dan diberi pengarahan, masukan, sumbangan pemikiran serta bimbingan oleh Ibu Prof. Dr. Hj. St. Haerani, SE, M.Si sebagai Pembimbing I dan Ibu Dr. Mahlia Muis, SE, M.Si selaku pembimbing II. Beliau telah banyak mengorbankan dan meluangkan waktu dalam kesibukannya untuk melakukan bimbingan kepada penulis. Oleh sebab itu melalui kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dengan penuh rasa hormat serta penghargaan setinggi-tingginya untuk semua itu.

Disamping itu, penulis juga menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

- Bapak Prof. Dr. Haris Maupa, SE, M.Si, Bapak Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE, M.Si dan Bapak Dr. Sumardi, SE, M.Si masing-masing sebagai

Tim Penguji yang telah banyak memberi kritik dan saran kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini.

- Seluruh Pimpinan, staf pengajar dan staf akademika Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin yang telah banyak memberikan bantuan, pengetahuan dan bimbingan selama masa studi sampai selesainya penulisan tesis ini.
- Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula beserta jajarannya, yang senantiasa telah memberikan bantuan moril, materil dan data langsung mengenai pegawai lingkup Dinas Kehutanan selama penelitian berlangsung.
- Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen Unhas Angkatan 26 yang telah banyak memberikan membantuan, masukan dan dorongan kepada penulis selama masa perkuliahan hingga terselesaikannya tesis ini.

Dengan rasa cinta dan hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Ayahanda Almarhum Ambo Halik beserta Ibunda Hj. Mardiana atas doa restu, dukungan moral, perhatian dan bantuan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi serta tabah menghadapi tantangan berat yang terjadi. Saudara-saudara tersayang yang selalu ada dalam hati penulis yang banyak memberikan doa restu dan dorongan moral yang kuat sehingga tesis ini dapat penulis selesaikan dengan baik.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besar kepada istri yang tercinta Annisa Yunita dan putri terkasih Reyza Salsabila Widiatma serta sahabat terbaik yang tersayang Almarhum Iswandi Muchtar, SE atas semua doa, pengorbanan waktu untuk selalu setia menemani, serta pemberian dukungan sepenuhnya selama masa studi hingga penulisan tesis ini terselesaikan.

Atas segala bantuan dan budi baik yang diberikan di atas, semoga Allah SWT membalasnya dengan kebaikan setimpal. Amien.

Makassar, November 2008

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAKSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Landasan Teoritis	11
2.1.1. SDM Dan Manajemen SDM	11
2.1.2. Pendidikan Dan Pelatihan	17
2.1.3. Kinerja	39
2.2. Penelitian Terdahulu	43
2.2.1. Ahmad Jusri	43
2.2.2. A. Tenri Herna	44
2.3. Kerangka Pikir	45
2.4. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	47
3.2. Populasi, Sampel,	47

3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.4. Sumber Dan Jenis Data	48
3.5. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	49
3.6. Metode Analisis Data.....	50
 BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	56
4.1. Visi Dan Misi.....	56
4.1.1. Visi.....	56
4.1.2. Misi	56
4.2. Struktur Organisasi.....	56
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
5.1. Hasil Penelitian	60
5.1.1. Karakteristik Responden.....	60
5.1.2. Kinerja Pegawai.....	62
5.1.3. Pendidikan.....	65
5.1.4. Pelatihan	68
5.2. Hasil Analisa.....	70
5.3. Pembahasan	71
5.3.1. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja	71
 BAB VI PENUTUP.....	74
6.1. Kesimpulan	74
6.2. Saran	75
 DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Luas Hutan Kabupaten Kepulauan Sula Menurut Jenis Dan Peruntukannya	3
Tabel 2	Perbandingan Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula Dan Kabupaten Halmaher Selatan ..	5
Tabel 3	Perbandingan Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pelatihan Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula Dan Kabupaten Halmahera Selatan	6
Tabel 4	Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 5	Gambaran Karakteristik Responden Menurut Umur ..	61
Tabel 6	Gambaran Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	62
Tabel 7	Gambaran Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula.....	63
Tabel 8	Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula	65
Tabel 9	Gambaran Kegiatan Pendidikan Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula	66
Tabel 10	Rekapitulasi Variabel Kegiatan Pendidikan Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula	67
Tabel 11	Gambaran Kegiatan Pelatihan Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula	68
Tabel 12	Rekapitulasi Variabel Kegiatan Pelatihan Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula	70
Tabel 13	Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linear Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pikir	45
Gambar 2	Struktur Organisasi	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau badan usaha, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa (*service*). Untuk itu faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau badan usaha tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada era globalisasi saat ini persaingan di segala bidang semakin ketat dan penuh dengan tantangan, sehingga untuk menghadapi semua itu maka dibutuhkan kemampuan yang memadai dari setiap pelaku lembaga maupun organisasi untuk menunjukkan efektifitas kerja yang baik pula, dan sumber daya manusia yang handal merupakan kebutuhan yang sangat mendesak untuk dipenuhi guna menjawab persaingan dan tantangan yang ada.

Indonesia dengan jumlah penduduk kurang lebih 230 juta jiwa adalah merupakan aset yang tidak ternilai apabila dapat dikelola dengan baik. Pemerintah dalam program pembangunan jangka panjang menuju era globalisasi menyadari sesungguhnya akan pentingnya sumber daya manusia sebagai aset nasional, karena itu skala prioritas dalam pembangunan adalah meningkatkan harkat dan martabat manusia

sebagai sumber daya yang sangat potensial yang diharapkan pada peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui jenjang pendidikan formal serta peningkatan keterampilan melalui balai pelatihan kerja yang lebih baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga swasta sebagai lembaga profesi. Dimana hal ini bertujuan menciptakan sumber daya manusia yang handal terampil dalam bidangnya dan menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan sumber daya manusia dari negara lainnya yang kini telah siap menghadapi pasar bebas. Hal ini tentunya secara umum ditujukan untuk mendukung dan menjadi syarat dari pembangunan nasional negara tercinta ini. Sebagaimana yang telah tertuang dalam GBHN bahwa tujuan pembangunan nasional adalah pembangunan manusia seutuhnya dengan peningkatan taraf hidup masyarakat secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka pembangunan ekonomi mutlak diperlukan, peningkatan gizi masyarakat, pelayanan hukum yang adil, dan yang tidak kalah pentingnya adalah peningkatan mutu dan efisien, sehingga pada gilirannya mampu melaksanakan tugasnya secara mandiri.

Dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional tersebut, dukungan dari kesuksesan pembangunan daerah, baik itu wilayah dalam kawasan provinsi dan wilayah kota / kotamadya dan kabupaten, merupakan hal yang saling terkait, karena bagaimanapun tujuan pembangunan nasional akan tercapai apabila tujuan pembangunan

daerah telah berfungsi dan mencapai bahkan melampaui target yang telah disyaratkan sebelumnya.

Salah satu wilayah yang merupakan bagian dari Indonesia ini adalah Kabupaten Sula, suatu daerah yang terletak di Propinsi Maluku yang merupakan daerah pemekaran dari Propvinsi Maluku Utara berdasarkan Undang–Undang nomor 1 Tahun 2003. Dari data Biro Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara untuk tahun 2004 tercatat bahwa kabupaten ini memiliki luas wilayah 24.082,30 km², terdiri dari luas wilayah daratan 9.632,92 km² dan luas wilayah lautan 14.449,38 km² serta jumlah penduduk sebanyak 125.987 jiwa yang terdiri atas 65.199 jiwa laki – laki dan 60.788 jiwa perempuan.

Dari luas wilayah daratan tersebut, luas wilayah hutan yang dikelola oleh Dinas Kehutanan Kabupaten Sula seluas 476.100 Ha. Dimana luas hutan tersbut terbagi atas beberapa jenis hutan yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Luas Hutan Kabupaten Kepulauan Sula Menurut Jenis dan Peruntukannya

NO	JENIS HUTAN	LUAS
1	Hutan PPA / Cagar Alam (HPPA / CA)	9.500
2	Hutan Lindung (HL)	44.750
3	Hutan Produksi Terbatas (HPT)	34.250
4	Hutan Produksi Tetap (HP)	175.350
5	Hutan Konversi (HK)	167.250
6	Areal Penggunaan Lain (APL)	45.000
Total		476.100

(Sumber : Kepmenhut Nomor : 415/Kpts/1999 tanggal 15 Juni 2007)

Hutan-hutan tersebut berada dalam pengelolaan Dinas Kehutanan yang merupakan salah satu instansi teknis yang dimiliki Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sula yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam mengelola dan menjaga kelestarian hutan dan peruntukannya secara optimal, untuk itu Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula menetapkan visi dan misi mereka sesuai pencapaian yang diharapkan. Visinya adalah terwujudnya penyelenggaraan kehutanan untuk menjamin kelestarian hutan dan peningkatan kemakmuran rakyat, sementara misi dari Dinas Kehutanan itu sendiri antara lain menguatkan kelembagaan kehutanan, menjamin keberadaan hutan dan mengoptimalkan manfaat hutan.

Untuk mendukung tercapainya misi tersebut diperlukan pegawai yang handal dan berkualitas, yang hanya akan tercapai dengan adanya tingkat pendidikan yang sesuai didukung dengan faktor pengalaman kerja pegawai itu sendiri.

Apabila diadakan perbandingan jumlah pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Sula dan Kabupaten Halmahera Selatan, yang mana mengelola wilayah hutan yang luasnya hampir sama dengan kabupaten Sula, yaitu sekitar ± 500 Ha, yang didasarkan tingkat pendidikan terakhir pegawainya, akan terlihat perbedaan proporsi yang sangat menyolok antara perbandingan jumlah pegawai yang berpendidikan SLTA dan jumlah pegawai yang berpendidikan Sarjana Muda (D3) dan Sarjana (S1). Dimana untuk Kabupaten Sula, jumlah

pegawai yang berpendidikan SLTA memiliki jumlah tiga kali lipat dibandingkan dengan jumlah pegawai yang berpendidikan Sarjana Muda (D3) dan Sarjana (S1), sementara untuk Kabupaten Halmahera Selatan, jumlah pegawai yang berpendidikan SLTA memiliki jumlah dua kali lipat dibandingkan dengan jumlah pegawai yang berpendidikan Sarjana Muda (D3) dan Sarjana (S1). Perbandingan tersebut terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2. : Perbandingan Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Dinas Kehutanan Kabupaten Sula Dan Kabupaten Halmahera Selatan Provinsi Maluku Utara

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	KABUPATEN KEPULAUAN SULA		KABUPATEN HALMAHERA SELATAN	
		JUMLAH	PERSENTASE	JUMLAH	PERSENTASE
1	SD / SMP	0	0 %	0	0 %
2	SLTA :				
	a. Umum	45	70.31 %	29	50.88 %
	b. Kehutanan	2	3.13 %	8	14.04 %
3	Sarjana Muda (D3) :				
	a. Umum	1	1.56 %	1	1.75 %
	b. Kehutanan	1	1.56 %	3	5.26 %
4	Sarjana (S1) :				
	a. Kehutanan	6	9.38 %	12	21.05 %
	b. Pertanian	2	3.13 %	1	1.75 %
	c. Ekonomi	3	4.69 %	2	3.51 %
	d. Hukum	3	4.69 %	1	1.75 %
	e. Pemerintahan	1	1.56 %	0	0.00 %
5	Magister / Master (S2)	0	0.00 %	0	0.00 %
6	Doktor (S3)	0	0.00 %	0	0.00 %
Total		64	100.00 %	57	100.00 %

(Sumber : Dinas Kehutanan Provinsi Maluku Utara, 2007)

Sementara pelatihan yang diikuti oleh pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Sula dan Kabupaten Halmahera Selatan Provinsi Maluku Utara tersebut selama tahun 2007 yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, kinerja dan produktivitas kerjanya memiliki perbedaan jumlah peserta di mana Kabupaten Sula dengan total pegawai Dinas Kehutanan yang jumlahnya lebih besar daripada Kabupaten Halmahera Selatan malahan mengutus pegawainya untuk mengikuti pelatihan dengan jumlah yang lebih kecil dibandingkan Kabupaten Halmahera Selatan. Dan jika diakumulasi jumlah peserta pelatihan Kabupaten Halmahera Selatan hampir dua kali lipat dibandingkan jumlah peserta pelatihan di Kabupaten Sula. Terlihat secara lebih jelas pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. : Perbandingan Jumlah Peserta Pelatihan Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula Dan Kabupaten Halmahera Selatan Provinsi Maluku Utara

NO	JENIS PELATIHAN	KABUPATEN KEPULAUAN SULA		KABUPATEN HALMAHERA SELATAN	
		JUMLAH	PERSENTASE	JUMLAH	PERSENTASE
1	Spama	1	1.89%	3	3.13%
2	Adum	8	15.09%	14	14.58%
3	Pengawas Penguji Kayu Bulat Rimba Indonesia (PP-KBRI)	12	22.64%	24	25.00%
4	Pengukuran	1	1.89%	4	4.17%
5	Perpetaan	1	1.89%	2	2.08%
6	Inventarisasi Hutan	4	7.55%	5	5.21%
7	Reboisasi & Penghijauan	3	5.66%	5	5.21%
8	Bendahara Keuangan Proyek	2	3.77%	2	2.08%
9	GIS	1	1.89%	3	3.13%

10	Pengamanan Hutan	14	26.42%	12	12.50%
11	Pengenalan Jenis Pohon	5	9.43%	7	7.29%
12	Penagih Iuran Kehutanan	1	1.89%	2	2.08%
13	Pengelola Hutan Mangrove	0	0.00%	2	2.08%
14	Penyuluh Kehutanan	0	0.00%	4	4.17%
15	Manajemen Kehutanan	0	0.00%	2	2.08%
16	Perbenihan & Pembibitan Tanaman Hutan	0	0.00%	2	2.08%
17	Pengawas Penguji Kayu Olahan (PP-KO)	0	0.00%	2	2.08%
18	Dasar-Dasar Pengelolaan Daerah Aliran Sungai	0	0.00%	1	1.04%
19	Satuan Polisi Kehutanan Reaksi Cepat (SPORC)	0	0.00%	0	0.00%
20	Manajemen Koversi Sumber Daya Alam	0	0.00%	0	0.00%
21	Konversi Tanah & Air	0	0.00%	0	0.00%
Total		53	100.00%	96	100.00%

(Sumber : Dinas Kehutanan Provinsi Maluku Utara, 2007)

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 31 ayat 1 yang berbunyi untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi sumber daya manusia dalam suatu organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Dari pengertian yang terdapat dalam pasal UU tersebut, maka jelas menggambarkan bahwa pendidikan dan pelatihan untuk pegawai negeri sipil ditujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Apabila terjemahkan ke dalam standar kerja, peningkatan kinerja berarti memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi mereka. Pengukuran kinerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat dipergunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Dengan demikian adanya peningkatan kinerja yang efektif dapat sekaligus mempengaruhi dua hal yaitu produktivitas dan kualitas kerja.

Peningkatan kemampuan pegawai negeri sipil (PNS) pada era otonomi daerah di Kabupaten Kepulauan Sula merupakan prioritas utama, karena dengan sumber daya manusia berkualitas tentunya akan mendorong pelaksanaan aktivitas yang lebih dinamis dan bertanggung jawab sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja baik secara individu maupun kinerja organisasi. Disamping kemampuan sumber daya manusia melalui pendidikan, faktor pelatihan juga mempengaruhi dalam pencapaian peningkatan keterampilan kerja untuk efektivitas dan efesiensi kerja pegawai.

Bertitik tolak pada kondisi ril yang terjadi pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula, serta pentingnya peningkatan kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, maka menimbulkan keingintahuan penulis untuk meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula di Provinsi Maluku Utara.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula ?
2. Variabel manakah diantara pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula.
2. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan antara pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula.

1.4. Manfaat Penelitian

Bertitik tolak dari latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula dalam upaya penciptaan pegawai yang berkualitas dalam peningkatan kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka dimaksudkan untuk memberikan dasar atau pedoman dalam memformulasikan berbagai aspek yang terkait dengan topic penelitian, sehingga dengan dasar tersebut maka penelitian ini dapat diarahkan pada sumber yang nyata dan selanjutnya ditafsirkan lebih jauh dengan argumentasi yang bersifat ilmiah dan obyektif. Berbagai teori yang terkait telah dikemukakan oleh para pakar dibidangnya muncul sebagai akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sarat dengan berbagai permasalahan–permasalahan yang mutakhir, sehingga diperlukan kajian ilmiah, baik yang bersifat induktif maupun deduktif.

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai salah satu sumber daya memiliki potensi yang berbeda dengan sumber daya yang lain, oleh karena itu manusia memiliki sumber daya yang abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya. Sering kita melihat jumlahnya banyak tetapi tidak dapat menghasilkan suatu yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa manusia memiliki potensi yang berbeda yang merupakan proses dari hasil interaksi substansi dan pikis berupa kemampuan menghayal, berpikir dan mencipta yang

menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif dan kemampuan memecahkan masalah, memprediksi ke masa depan, keahlian dan keterampilan.

Hasibuan (2001:369) mengemukakan pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan dengan fisik yang dimiliki setiap pengelola pekerjaan sangat menentukan kecepatan dan ketepatan kualitas hasil pekerjaan, sehingga bila semua jenis dan semua tingkat pekerja juga dipadukan dengan baik dan didapatkan irama kerja yang dinamis dan produktif.

Selanjutnya Nawawi (2005:37) memberikan pengertian sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi sebagai penggerak organisasi dan mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia merupakan asset dan fungsi sebagai modal (*non material* dan *non financial*).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Sumber daya manusia merupakan potensi yang memiliki rasio, rasa dan karsa, potensi tersebut sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berikutnya, Hasibuan (2001:35) mengemukakan bahwa yang dimaksud sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Sumber daya manusia adalah tempat menyimpan daya, yang dimaksud dengan daya dalam hal ini adalah daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dalam dirinya. Berapa besarnya daya yang tersimpan itu tidak dapat diketahui secara pasti. Kenyataan membuktikan bahwa dari masa ke masa ada saja temuan-temuan baru, antara lain dibidang ilmu teknologi yang mengagumkan. Temuan itu yang dikembangkan kepada sesama manusia disamping dimanfaatkan untuk menggali sumber daya.

Unsur-unsur (*variable*) sumber daya manusia menurut Hani Handoko (2001:26) meliputi :

1. Kemampuan (*capabilities*)
2. Sikap (*attitude*)
3. Nilai-nilai (*values*)
4. Kebutuhan (*needs*)
5. Karakter-karakter demografis (penduduk)

Unsur-unsur tersebut sangat dipengaruhi lingkungan seperti norma-norma, nilai-nilai dalam masyarakat, tingkat pendidikan, dan peluang-peluang yang tersedia. Unsur-unsur tersebut akan dipengaruhi

peranan dan perilaku manajer atau pimpinan organisasi. Sebaliknya peranan dan perilaku manajer atau pimpinan mempengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia.

Istilah sumber daya manusia semakin populer menggantikan istilah personalia, pegawai walaupun masih digunakan dalam banyak organisasi untuk memahami definisi yang menangani berbagai kegiatan. Demikian pula istilah manajemen sumber daya manusia dimana ada yang menggunakan istilah manajemen personalia, manajemen kepegawaian manajemen sumber daya insan dan lain sebagainya.

Pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hariandja (2002:24) dalam perspektif makro “ *Human resources management ... is the effective achievement of individual organizational, community, national and international goals and objective* “

Dalam perspektif mikro, pengertian manajemen sumber daya manusia sama dengan pengertian manajemen personalia dikemukakan oleh Handoko (2000:3) yakni perencanaan, pengorganisasian, penghargaan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan organisasi dan masyarakat.

Suad Husnan (2002:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang sangat penting dalam member kontribusi bagi tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk

memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Rivai (2004:1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam instansi agar tetap dapat *survive* dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab para pegawai, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan instansi.

Mangkunegara (2005:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pemberdayaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

George (2003:1) menyatakan pengelolaan orang di dalam organisasi secara optimal agar kinerja organisasi pun seperti yang di harapkan.

Untuk menunjang tercapainya tujuan dari organisasi yang diharapkan, maka keberadaan sumber daya manusia harus dapat di optimalkan peran dan fungsi strategisnya. Menurut Siswanto (2002:17) secara umum peran manajemen sumber daya manusia dikelompokkan dalam tiga peran utama yaitu :

1. Peran administrasi manajemen sumber daya manusia

Peran administrasi sumber daya manusia lebih ditekankan pada upaya memproses dan menyimpan catatan.

2. Peran operasional manajemen sumber daya manusia

Peran operasional lebih mengacu pada aktivitas–aktivitas penyelenggaraan dan mempersiapkan kebutuhan organisasi terhadap pegawai.

3. Peran strategis manajemen sumber daya manusia

Peran strategis menekankan pada kondisi sumber daya manusia untuk jangka waktu yang panjang guna meningkatkan nilai komperatif organisasi dalam persaingan usaha.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja organisasi, mengingat dalam mencapai tujuan organisasi sangat tergantung kepada manusia yang mengolahnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola agar dapat lebih berdaya guna dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2. Pendidikan Dan Pelatihan

Bilamana seseorang akan mengerjakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang asing baginya, terasalah perlunya terlebih dahulu mempelajari cara bagaimana mengerjakannya. Dalam suatu organisasi dimana penempatan pegawai baru pada posisi tertentu bisa sukses dalam melaksanakan tugas–tugasnya apabila dididik dan dilatih terlebih dahulu. Memang pegawai yang di posisikan sudah mempunyai pendidikan namun belum cukup mampu mengerjakan tugas yang diemban secara baik dan masih diperlukan pendidikan atau pelatihan khusus untuk itu.

Pendidikan dan latihan sesungguhnya tidak sama, walaupun banyak persamaannya. Kedua-duanya berhubungan dengan pemberian bantuan ilmu kepada pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang ke tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan sifatnya filosofis dan teoritis dari pada praktis, sementara latihan lebih bersifat spesifik, penerapan segera dan praktis.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan

intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan juga sebagai investasi dibidang kepegawaian untuk masa yang akan datang. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin maju, maka pendidikan dan pelatihan bagi para pegawainya harus di proritaskan.

Pengertian pendidikan dan pelatihan secara umum menurut Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tanggal 13 September 1974 bahwa pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila sedangkan pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Sadili (2006:110) mendefinisikan pendidikan sebagai *Development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized prodecure by which manajerial personel learnconceptual and theoretical knowledge for general purpose.*

Secara sederhana pendidikan dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh dan menambah pengetahuan, pengertian, kecakapan, keterampilan, sikap dan prilaku yang diperlukan untuk

memungkinkan manusia mempertahankan dan melangsungkan serta mencapai tujuan hidupnya.

Simamora (2004:40) bahwa pendidikan adalah usaha untuk memberikan dan meningkatkan kemampuan peserta didik dalam sikap dan nilai, pengetahuan, kecerdasan, kesadaran, ekologi serta kemampuan berkomunikasi didalam lingkungan hidupnya, sehingga ia akan mampu untuk menghadapi tantangan didalam lingkungan sepanjang hayatnya.

Sementara menurut Sastrohadiwiry (2002:200) bahwa pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan.

Dari berbagai pengertian tersebut diatas, dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya pendidikan adalah merupakan suatu proses yang dilakukan secara sadar oleh pendidik dan peserta didik melalui bimbingan, latihan, dan pengajaran dalam upaya meningkatkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia agar ia mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal.

Sementara itu dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan memang dibutuhkan pengorbanan yang tidak sedikit, namun hasil yang akan

diperoleh jauh lebih besar dari pengorbanan tersebut. Dengan dilaksanakannya kegiatan pelatihan, maka dapat diharapkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan oleh karyawan dengan cepat, tepat lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, penggunaan peralatan dengan baik dan benar, dan sebagainya, yang kesemuanya akan bermuara pada peningkatan kinerja dan keuntungan organisasi.

Heidrachman (2002:71) mengemukakan bahwa latihan-latihan yang diberikan kepada para karyawan, juga sering mendorong para karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut telah mengetahui dengan baik tugas serta tanggung jawabnya dan akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi.

Menurut Handoko (2001:104) pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2002:202) pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dikutip dari Nawawi (2005:263) pelatihan dan pendidikan adalah proses pengajaran karyawan baru atau yang ada sekarang tentang keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Pelatihan berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk

menjalankan pekerjaan karyawan sekarang. Pelatihan pada hakekatnya adalah proses pembelajaran.

Metode pendidikan yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk memperbaiki kemampuan seseorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan umum dan moral, termasuk peningkatan penguasaan dalam menghadapi persoalan organisasi perusahaan, latihan dan pendidikan secara tegas tidak dapat dipisahkan.

Untuk menjamin efektifitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai diperlukan prinsip organisasi pendidikan dan pelatihan, yaitu suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum yang merupakan sebuah pedoman dan petunjuk teknis untuk berfikir dan melakukan suatu tindakan. Dalam pedoman dan petunjuk teknis untuk berfikir dan melakukan suatu tindakan. Dalam pedoman dan petunjuk teknis tersebut terkandung norma yang dapat membantu memberikan penjelasan tentang bagaimana cara melakukan suatu tindakan dan berlaku lebih lanjut dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Manullang (2002:77) dalam buku perencanaan pembinaan tenaga kerja perusahaan, mengemukakan bahwa Pembinaan SDM harus bersifat terpadu/terintegrasi. Pembinaan harus meliputi tiga wilayah besar yaitu :

1. Wilayah pengetahuan
2. Psikomotor atau fungsional
3. Wilayah efektif yang dapat disimpulkan sebagai rasa dan pengertian

Lebih jauh dijelaskan ketiga wilayah pembinaan SDM tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bidang pengetahuan, mencakup :
 - a. Mengingat pengetahuan mengenal perubahan dalam kebijakan dalam peraturan perusahaan
 - b. Mengingat prestasi kerja para pekerja hingga mencapai taraf yang dituntut jabatan yang bersangkutan
 - c. Membina karyawan muda untuk regenerasi dan pelestarian pimpinan perusahaan
 - d. Meningkatkan kelangsungan hidup dari perusahaan
2. Bidang social, mencakup :
 - a. Meningkatkan produktifitas melalui penyempurnaan keterampilan
 - b. Mengembangkan keterampilan baru, pengetahuan, pengertian dan sikap
 - c. Penggunaan dengan tepat peralatan baru dan tatacara pelaksanaan baru
3. Bidang efektif, mencakup :
 - a. Membina mutu jabatan dan modal kerja
 - b. Mengurangi pemborosan, kecelakaan, pengertian pegawai dan biaya–biaya tambahan yang tidak perlu
 - c. Membina pengabdian, solidaritas dan gotong royong

Melihat pada masalah yang dihadapi organisasi atau perusahaan yang berkenaan dengan adanya perubahan dalam arti mengusahakan peningkatan kerja organisasi secara menyeluruh, maka dirasakan bahwa pembinaan dan pengembangan karyawan merupakan hal yang sangat penting sehubungan perkembangan teknologi serta penerapannya menyebabkan para karyawan tidak dapat lagi bekerja sesuai dengan tuntutan bidang tugasnya. Dengan kata lain terjadinya perubahan baik di dalam maupun pada lingkungan sekitarnya menyebabkan semakin tajamnya antara kemampuan dan keterampilan karyawan dengan apa yang seharusnya dikerjakan.

Dari gambaran diatas tentu pengembangan karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan mempunyai tujuan utama antara lain :

1. Meningkatkan pengabdian, kualitas dan keahlian dari pada karyawan
2. Mengembangkan metode kerja karyawan
3. Meningkatkan moral, mental dan kedisiplinan karyawan

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

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia

berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpihak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang lebih baik. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya dapat diukur dalam waktu jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar prouk baru.

Heidrachman (2002:74) mengemukakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil–hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas–tugasnya.

Selanjutnya Hariandja (2002:132) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia. Peranannya sangat penting dalam perubahan organisasi. Pengembangan ini berkaitan dengan upaya meningkatkan kemampuan karyawan dan pengembangan organisasi. Sebagai fungsi maka pengembangan sumber daya manusia akan membantu individu, kelompok dan keseluruhan organisasi menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan pengembangan

ini adalah untuk meningkatkan produktivitas pada semua tingkat organisasi, mencegah penuaan organisasi, persiapan untuk menghadapi pekerjaan atau tugas yang lebih sulit.

Sadili (2006:109) menyebutkan bahwa, terdapat 13 manfaat pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

- a Meningkatkan kepuasan para karyawan
- b Pengurangan pemborosan
- c Mengurangi ketidakhadiran pegawai
- d Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e Meningkatkan tingkat penghasilan
- f Mengurangi biaya–biaya lembur
- g Mengurangi biaya–biaya pemeliharaan mesin
- h Mengurangi keluhan pegawai
- i Mengurangi kecelakaan kerja
- j Memperbaiki komunikasi
- k Meningkatkan pengetahuan pegawai
- l Memperbaiki moral pegawai
- m Menimbulkan kerja sama yang baik

Definisi pengembangan sumber daya manusia adalah upaya yang direncanakan dan bersifat terus menerus untuk meningkatkan tingkat kompetensi tenaga kerja dan kinerja organisasi melalui pendidikan, pelatihan dan program pengembangan.

Dari gambaran diatas pengembangan karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan mempunyai tujuan utama antara lain :

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

Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah dan tujuan yang akan dicapai, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yng harus dicapai. manfaat yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi.

Telah jelas pula bahwa dalam melaksanakan pembinaan tenaga kerja terdapat dua metode dasar yaitu latihan dan pendidikan dimana kedua meode tersebut tidak dapat dipisahkan karena arti pengembangan telah mencakup pengertian pendidikan dan pelatihan. Bertitik tolak pada pengertian *training* (latihan) adalah sama dengan pengertian pendidikan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai suatu organisasi perusahaan, maka training atau latihan dapat disimpulkan sebagai suatu kegiatan dari perusahaan dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan pada karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.

Pada dasarnya perusahaan atau instansi yang menginginkan agar para karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif, maka tidak boleh mengabaikan kegiatan pelatihan. Hal ini disebabkan oleh karena sangat sedikit karyawan yang mampu memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kemampuan tanpa perlu dibantu oleh pihak lain. Selain itu, melalui kegiatan pelatihan dapat pula diharapkan agar karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan dan perubahan teknologi yang sangat pesat ini menuntut adanya perubahan sikap, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan para karyawan.

Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan memang dibutuhkan pengorbanan tersebut. Hal ini disebabkan karena dengan dilaksanakannya kegiatan pelatihan, maka diharapkan agar pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan dengan cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, dan sebagainya. Yang kesemuanya bermuara pada peningkatan kinerja dan keuntungan perusahaan.

Manfaat yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan menurut Sastrohadiwiryono (2002:212) meliputi peningkatan keahlian kerja, pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja, pengurangan kecelakaan kerja, kerusakan alat-alat, peningkatan produktivitas kerja, peningkatan kecakapan kerja serta peningkatan rasa tanggung jawab.

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Peningkatan keahlian kerja

Para tenaga kerja yang telah bekerja pada instansi memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian hamper memenuhi kualifikasi yang diharapkan instansi, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkat dibawah stadar. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, para tenaga kerja dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam tugas pekerjaannya.

2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran serta perpindahan tenaga kerja

Berbagai alasan seringkali muncul dari tenaga kerja atas tindakan yang mereka lakukan, meskipun seringkali alasan tidak masuk akal. Hal ini terjadi apabila manajemen memberikan peringatan atas tindakan yang mereka lakukan, baik karena keterlambatan masuk kerja, sering mangkir maupun keinginan untuk pindah pada pekerjaan lain.

3. Pengurangan timbulnya kecelakaan kerja daam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat – alat kerja

Timbulnya kecelakaan bekerja biasanya sebagai akibat atas kelalaian tenaga kerja atau instansi. Namun tidak mudah menghindari kemungkinan timbulnya resiko kecelakaan dan kerusakan. Apabila sering timbul masalah tersebut, tindakan yang tepat dilakukan manajemen instansi yaitu menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai. Penyelenggaraan ini dimaksudkan agar dapat

mengurangi timbulnya kecelakaan bekerja, kerusakan dan peningkatan terhadap alat-alat kerja.

4. Peningkatan Produktivitas kerja

Tujuan setiap instansi adalah memperoleh tingkat profitabilitas tinggi dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mencapai itu semua salah satu yang ditempuh instansi adalah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawainya guna pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai bertambah.

5. Peningkatan kecakapan kerja

Perkembangan teknologi dan kompetensi yang makin maju, menuntut para pegawai mampu menggunakannya. Untuk itu, pegawai dituntut mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerja. Tanpa usaha itu, sia-sialah kemajuan teknologi dan komputerisasi. Sebenarnya banyak cara mengembangkan pegawai, khususnya untuk meningkatkan kecakapan kerja mereka. Salah satu metode dipandang efektif dalam meningkatkan kecakapan kerja adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya mempelajari materi praktis saja, tetapi juga materi dan kajian teoritis terhadap segala jenis pekerjaan. Dengan demikian, ini memungkinkan pembahasan terhadap segala kesulitan yang pernah mereka temukan dan akan dihadapi pada saat bekerja.

6. Peningkatan rasa tanggung jawab

Masing-masing tenaga kerja sebenarnya memiliki tanggung jawab, hanya tingkatan dan urgensinya berbeda-beda, tergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Yang dimaksud dengan tanggung jawab adalah kewajiban seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Makin tinggi tingkat hirarki instansi, makin besar tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, makin rendah tingkatan pada hirarki instansi, makin kecil tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab manajemen kepada bawahannya, menuntut agar bawahan pada suatu saat akan mampu mempertimbangkannya. Agar pendelegasian wewenang dan pemberian tanggung jawab para pegawai pada masing-masing tingkatan sesuai kemampuan. Salah satu metode untuk meningkatkan rasa tanggung jawab para tenaga kerja dari berbagai macam tingkatan adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti diuraikan diatas, bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai. Produktivitas kerja para pegawai meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Terdapat beberapa alasan mengapa pelatihan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, diantaranya dan mungkin yang terpenting adalah :

1. Pegawai yang baru direkrut sebelum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut untuk menghindari keusangan pegawai (*employee obsolescence*). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, dan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Selanjutnya, dengan meningkatnya kemampuan seseorang, dengan asumsi faktor lain

seperti gaji dan lingkungan kerja dalam kondisi yang baik, kemampuan akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

4. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industry dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Jenis pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan perusahaan khusus bergantung kepada beberapa faktor, seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan/pekerjaan yang harus diisi dan masalah yang diharapkan dapat diperoleh jalan pemecahannya pada instansi. Meskipun betapa pentingnya program pendidikan dan pelatihan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan khusus manajemen kepegawaian atau bagian pendidikan dan pelatihan, harus juga memahami keseluruhan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dalam instansi dan lembaga lain. Dengan demikian, ia dapat diberi saran-saran tentang program yang paling baik, disesuaikan dengan kebutuhan instansinya.

Menurut sifatnya, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, seperti yang dikemukakan Sastrohadiwiryo (2002:200), yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pelatihan keahlian, dan pelatihan kejuruan, yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Pendidikan Umum

Pendidikan umum yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

2. Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

3. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

4. Pelatihan Kejuruan

Pelatihan kejuruan yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang ada pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian yang dijalankan.

Menurut sasaran, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pelatihan prajabatan dan pelatihan dalam jabatan. Untuk lebih jelasnya kedua jenis pendidikan dan pelatihan tersebut di atas dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Pelatihan pra jabatan (*preservice training*)

Pelatihan prajabatan merupakan pelatihan yang diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan dapat terampil melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.

Pelatihan prajabatan merupakan pendidikan dan pelatihan yang khusus diberikan kepada para pegawai baru, setelah mereka mengalami proses sebelumnya, baik seleksi maupun penempatan yang dilaksanakan untuk itu. Ini merupakan pendidikan dan pelatihan yang pertama kali diikuti pegawai dalam instansi tempat mereka bekerja saat ini. Kegiatan ini dilaksanakan dengan tujuan agar para pegawai yang akan melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam dunia barunya, dapat lebih terampil menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Selain tujuan tersebut, mereka dapat menghindari hal-hal yang dipandang kurang efisien dan efektif, misalnya sering salah dalam pekerjaan, pemborosan (pengeluaran) yang tak berarti, dan sebagainya.

Pelatihan prajabatan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pelatihan prajabatan umum dan pelatihan prajabatan khusus. Pelatihan prajabatan umum yaitu pelatihan prajabatan yang harus diikuti pegawai baru mengenai hal-hal umum yang menyangkut seluruh lingkungan pekerjaan, termasuk segala peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam instansi, sifatnya tertulis maupun tidak

tertulis. Sedangkan pelatihan prajabatan khusus yaitu pelatihan prajabatan yang dilaksanakan para pegawai tertentu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan memerlukan pengetahuan dan keterampilan secara khusus. Jadi, pelatihan prajabatan bersifat khusus ruang lingkupnya terbatas pada kegiatan yang bersifat teknis dan terbatas pada suatu lingkungan pekerjaan saja.

2. Pelatihan dalam jabatan (*service training*)

Pelatihan dalam jabatan adalah suatu pelatihan pegawai yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan, dan keterampilan para pegawai yang bekerja dalam instansi. Pelatihan dalam jabatan ini dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu pelatihan jabatan yang bersifat umum dan pelatihan dalam jabatan yang bersifat khusus.

Pelatihan dalam jabatan yang bersifat umum yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para pegawai baik tingkat manajer puncak, manajer menengah dan manajer bawah, maupun para pekerja lapangan. Biasanya materi yang disampaikan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkup pekerjaan dengan tujuan agar pegawai mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Biasanya pelatihan dalam jabatan yang bersifat umum diberikan kepada para pegawai yang baru dipromosikan dari jabatan kejenjang yang lebih tinggi. Namun dalam banyak hal, sering

juga diberikan kepada para pegawai yang baru dimutasikan pada jabatan lain yang setaraf dengan jabatan sebelumnya.

Sedangkan pelatihan dalam jabatan yang bersifat khusus yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para pegawai yang ada dalam instansi akibat adanya inovasi baru atas segala sarana dan prasarana yang digunakan instansi dengan tujuan agar instansi yang bersangkutan mampu mempergunakan dan mengoperasikan sarana dan prasarana tersebut.

Dalam pelaksanaannya, pelatihan dalam jabatan biasa dilaksanakan dalam instansi dengan jalan memanggil konsultan/tenaga ahli dalam bidang tersebut yang berfungsi sebagai pengajar maupun penyedia dalam pendidikan dan pelatihan. Namun, tidak jarang dilakukan cara lain, yaitu dengan mengirim pegawai sebagai peserta pendidikan dan pelatihan pada lembaga-lembaga lain diluar instansi. Beberapa faktor dalam instansi menjadi pertimbangan manajemen instansi untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di dalam atau diluar instansi.

Metode dapat didefinisikan sebagai cara tertentu untuk melaksanakan tugas dengan memberikan pertimbangan yang cukup kepada tujuan, fasilitas yang tersedia dan jumlah penggunaan uang, waktu dan kegiatan. Metode pendidikan dan pelatihan dimaksudkan sebagai suatu cara sistematis yang dapat memberikan diskripsi secara luas serta dapat mengkoordinasikan penyelenggaraan pendidikan dan

pelatihan itu untuk mengembangkan aspek kognitif, efektif dan psikomotorik pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya. Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pada garis besarnya ada dua macam metode atau pendekatan yang digunakan dalam pendidikan atau pelatihan pegawai, sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmojo (2001:33-36) sebagai berikut :

a. Metode di luar pekerjaan (*off the job side*)

Pendidikan atau pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti peserta diklat mengikuti pendidikan atau pelatihan, dan meninggalkan pekerjaannya untuk sementara waktu.

b. Metode-metode simulasi

Simulasi adalah suatu peniruan karakteristik- karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga para peserta diklat dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya.

c. Metode di dalam pekerjaan (*on the job side*)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru kepada atau supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior).

Selanjutnya Heidjirachman dan husnan (2002:93) mengelompokkan teknik-teknik atau metode-metode yang digunakan dalam pelatihan kedalam empat bagian yaitu :

1. *On the job training*

On the job training merupakan metode latihan yang paling banyak dipergunakan. System ini terutama memberikan tugas kepada atasan langsung dari pegawai yang baru dilatih. Karena itu para manajer sering beranggapan bahwa system ini merupakan system ekonomis (hemat), karena tidak perlu menyediakan fasilitas khusus untuk latihan. Meskipun demikian cara ini mempunyai efek fisik dan psikologis yang kuat terhadap pegawai yang dilatih.

2. *Vestibule school*

Vestibule school merupakan bentuk latihan dimana pelatihannya bukanlah para atasan langsung, tetapi pelatih-pelatih khusus. Alasannya terutama adalah untuk menghingdarkan para atasan langsung tersebut dengan tambahan kewajiban dan memusatkan latihan hanya kepada para ahli dalam bidang latihan. Meskipun demikian cara semacam ini bisa menimbulkan konflik antara atasan langsung dengan para pelatih apabila ternyata nantinya para pegawai yang telah dilatih dianggap tidak baik.

3. *Apprenticeship (magang)*

Apprenticeship (magang) bisa dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relative lebih tinggi. Program *Apprenticeship* biasa mengkombinasikan *on the job training*

dan pengalaman dengan dikelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu.

4. Kursus-kursus

Kursus-kursus merupakan bentuk pengembangan pegawai yang lebih mirip pendidikan dari pada pelatihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat dari para pegawai dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu (diluar bidang pekerjaannya) seperti kursus bahasa asing, kursus manajemen, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan melalui usaha dan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tingkat prestasi yang lebih baik. Dalam suatu kegiatan tidaklah mudah karena diperlukan berbagai upaya dan kemampuan berkorban melalui kemampuan keterampilan (*skill*), kemampuan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan mentaati segala aturan (disiplin), lingkungan kerja yang menyenangkan (*work condition*) dan yang tidak kalah pentingnya adalah adanya motivasi yang tinggi.

Menurut Mangkunegara (2005:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi) sesungguhnya yang di capai seseorang.

Hariandja (2002:195) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hasibuan (2001:94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sementara itu Simamora (2004:327) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan–persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai.

Selanjutnya Simanjuntak (2005:1) mengemukakan pendapatnya bahwa pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Sedangkan Nawawi (2005:234) mengistilahkan kinerja sebagai karya yaitu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Menurut Martoyo (2002:47) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan kesuksesan yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Sementara Simamora (2004:500) memberikan pengertian kinerja sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Sedangkan Mangkunegara (2005:7) mengatakan bahwa kinerja atau

prestasi kerja seseorang pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode waktu tertentu disbanding berbagai kemungkinan misalnya standar/target ataupun kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang–kadang juga disebut *review* kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, dan evaluasi pegawai.

Martoyo (2002:92) mengemukakan bahwa yang dimaksud penilaian kinerja karyawan adalah proses dimana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus dapat meningkatkan loyalitas organisasional dari pada karyawan anggota organisasi. Hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi sendiri. Paling tidak para pegawai akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada, akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan mereka mendatang.

Notoatmojo (2001:133) mengemukakan bahwa penilaian kinerja karyawan, penting dalam sebuah organisasi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka. Secara rinci manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi antara lain :

1. Peningkatan kinerja/prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan dapat memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka masing-masing.

2. Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui kinerja, maka dapat dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu para manajer atau atasan untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

5. Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

6. Kesalahan–kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian kinerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan – kesalahan desain kerja.

7. Penyimpangan–penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan – penyimpangan proses seleksi.

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian menyangkut pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai/karyawan yang telah dilakukan di beberapa daerah antara lain :

2.2.1. Achmad Jusri (2007)

Achmad Jusri melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kota Makassar”. Penelitian ini menggunakan faktor perbandingan antara pendidikan dan pelatihan dengan unsur kesetiaan, kejujuran, kerjasama, ketaatan, prakarsa, prestasi kerja, tanggung jawab. Hasil yang didapat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Dimana faktor pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kota Makassar.
2. Faktor pendidikan mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibanding faktor pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kota Makassar.

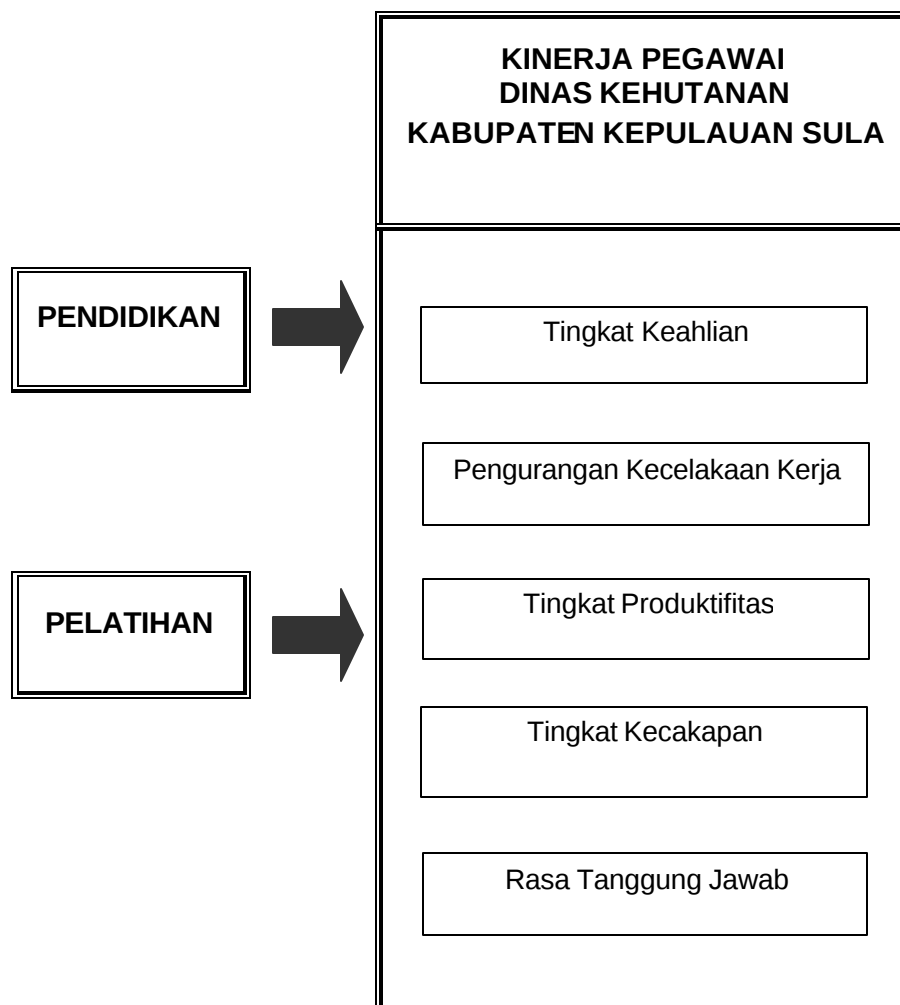
2.2.2. A. Tenri Herna (2007)

A. Tenri Herna melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kota Makassar”. Adapun penelitian ini menggunakan faktor pendidikan dan pelatihan serta unsur pengetahuan, sikap dan keterampilan. Hasil yang didapat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pengetahuan sikap aparatur pemerintah sekretariat kota Makassar.
2. Pelatihan yang diberikan kepada aparatur berpengaruh signifikan terhadap sikap dan keterampilan aparatur pemerintah sekretariat kota Makassar.
3. Bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap aparatur pemerintah yang diperoleh dari kegiatan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah sekretariat kota Makassar.

Kerangka Pikir

Dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teoritis dan penelitian terdahulu, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka dapatlah diajukan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula.
2. Diduga faktor pendidikan mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan faktor pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sula.