

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN FORMAL TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERITAH DAERAH
DI KAB.SOPPENG**



**Diajukan oleh:
EDI MISWAR
45 04 012 069**

**Skripsi
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45"
MAKASSAR
2009**

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN FORMAL TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SOPPENG

NAMA MAHASISWA : EDY MISWAR

NOMOR STAMBUK : 45 04 012 069

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN



TELAH DISETUJUI :

PEMBIMBING I

(MURSALIM, SE., M.Si.)

PEMBIMBING II

(MIAH SAID, SE., M.Si.)

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas "45" Makassar

DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45"

KETUA JURUSAN MANAJEMEN

(HAERUDDIN SALEH, SE., M.Si.)

(MIAH SAID, SE., M.Si.)

Tanggal Pengesahan : 2009

HALAMAN PENERIMAAN

Hari / Tanggal : Kamis, 28 Mei 2009
Skripsi Atas Nama : Edy Miswar
No. Stambuk : 45 04 012 069



Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Pengawas Umum : Prof. DR. H. Abu Hamid
(Rektor Univ. "45" Makassar)

Ketua : Haeruddin Saleh, SE., M.Si.
(Dekan Fak. Ekonomi Univ. "45")

Sekretaris : Arifuddin M., SE., SH., M.Si.

Anggota Penguji : 1. Mursalim, SE., M.Si.

2. Prof.DR.H.Oesman Lewangka, MA

3. Miah Said, SE., M.Si.

4. Hj. Herminawaty A., SE., MM.



(Handwritten signature)
(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunian-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Guna memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.

Penyusunan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PEMDA Kabupaten Soppeng selama kurang lebih dua bulan.

Berbagai kesulitan yang kami hadapi dalam penelitian sampai penyusunan skripsi ini secara bertahap dapat kami selesaikan berkat adanya bantuan dari berbagai pihak.

Oleh Karena itu pada kesempatan penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya serta ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- Kedua Orang Tua Beserta Keluarga yang telah banyak dukungan baik moral maupun moril.
- Bapak Prof. DR. H. Abu Hamid. Selaku Rektor Universitas "45" Makassar
- Bapak Haeruddin Saleh SE, M.si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.
- Ibu Hj. A. Herminawaty SE. MM. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.
- Bapak Rafiuddin SE. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.
- Bapak Muchlis Ruslan SE. M.si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.

- Ibu Miah Said SE. M.si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.
- Bapak Mursalim SE. M.si. Selaku Pembimbing I
- Ibu Miah Said SE. M.si Selaku Pembimbing II
- Bapak / Ibu Dosen Pengajar beserta Staf Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.
- Drs.H.A. Soetomo M.si Selaku Bupati Kab. Soppeng Beserta Pegawai dan Staf di PEMDA Kab. Soppeng
- Seluruh teman-teman saya, baik yang di Makassar maupun di Luar Makassar . Terima Kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.

Tiada karya manusia yang sempurna selain Allah, SWT, demikian pula dengan penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis dengan lapang dada dan hati terbuka atas kritikan dan saran yang sifatnya membangun.

Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan golongan yang memerlukan, khususnya bagi penyusun.

Makassar, 09 Mei 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kerangka Teori	7
2.1.1 Konsep Kualitas Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Konsep Kinerja	10
2.1.3 Konsep Pendidikan	12
2.1.4 Konsep Pendidikan Formal	13
2.1.5 Manfaat dan Tujuan Penelitian.....	13
2.1.6 Aparatur Pemerintah Daerah.....	14
2.1.7 Kemampuan Aparatur	16
2.2 Kerangka Pikir	22
2.3 Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.2 Metode Pengumpulan Data	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.4 Metode Analisi Data.....	28
3.5 Devinisi OPerasional Variabel	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	32
4.1.1. Gambaran Umum Kabupaten soppeng.....	32
4.1.2. Gambaran Pemerintahan Kabupaten Soppeng	33
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	42
4.2.1. Deskripsi Responden	42
4.2.2. Analisis Dampak Mengikuti Pendidikan Formal Terhadap ..	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

4.12	Perubahan Tingkat Keterampilan Responden Setelah Mengikuti Pendidikan Formal (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	56
4.13	Perubahan SIKap Kerja Responden Setelah Mengikuti Pendidikan Formal (Hasil Olahan Data Primer 2008)	58
4.14	Perubahan Tingkat pekerjaan yang dilaksanakan dalam Tugas Setelah Mengikuti Pendidikan Formal (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	60
4.15	Perubahan Hasil kerja yang diperoleh Dalam Tugas Setelah Mengikuti Pendidikan Formal (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	63
4.16	Perubahan Waktu kerja yang diterapkan Dalam Tugas Setelah Mengikuti Pendidikan Formal (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	65
4.17	Perubahan Kemampuan Dalam Tugas Setelah Mengikuti Pendidikan Formal	67
4.18	Perubahan Motivasi yang Menggerakkan Dalam Pelaksanaan Tugas Setelah Mengikuti Pendidikan Formal (Hasil Olahan Data Primer, 2008).....	69
4.19	Perubahan Kinerja Setelah Mengikuti Pendidikan Formal (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	71
4.20	Perubahan Pendapatan Setelah Mengikuti Pendidikan Formal (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	73
4.21	Analisis Dampak Mengikuti Pendidikan Formal Bagi Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng (Hasil Olah Data Kuesioner 2008)	75

DAFTAR TABEL

1.1.	Kinerja Dan Tingkat Pelayanan di Beberapa Instansi pada Pemerintah Kabupaten Soppeng Tahun 2008	5
4.1	Berdasarkan data statistik tahun 2008 bahwa jumlah pegawai negeri sipil dilingkup Pemerintah Kabupaten Soppeng	33
4.2	Rekapitulasi Jumlah Izin Belajar dan Tugas Belajar Mulai Januari Sampai dengan Desember 2008	35
4.3	Keadaan Responden Menurut Jenis Instansi (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	43
4.4	Keadaan Responden Menurut Umur (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	44
4.5	Keadaan Responden Menurut Jenis Jabatan yang Diemban Dalam Instansi Tempat Bekerja (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	46
4.6	Keadaan Responden Menurut Pendidikan (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	47
4.7	Keadaan Responden Menurut Tingkatan Manajemen Dalam Instansi Tempat Bekerja (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	48
4.8	Keadaan Responden Menurut Eselon yang Diemban Dalam Instansi Tempat Bekerja (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	50
4.9	Keadaan Responden Menurut Golongan Dalam Instansi Tempat Bekerja (Hasil Olahan Data Primer 2008)	51
4.10	Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendapatan (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	52
4.11	Perubahan Tingkat Pengetahuan Responden Setelah Mengikuti Pendidikan Formal (Hasil Olahan Data Primer, 2008)	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Peta Kabupaten Soppeng

Lampiran 2 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng

Lampiran 3 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Soppeng

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas pegawai negeri sipil pada Pemerintah kabupaten Soppeng dalam pembangunan jangka panjang mutlak diperlukan dalam rangka pendayagunaan sumber daya yang ada secara maksimal. Kenyataan menunjukkan semakin perlu upaya memacu kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi berbagai tugas dan aktivitas tertentu secara profesional baik di sektor instansi maupun pada sektor publik.

Arah pendayagunaan aparatur negara mempunyai sasaran bagi penerapan manajemen untuk meningkatkan kualitas maupun kesejahteraan manusia, administrasi kepegawaian yang mantap dengan pola pengembangan karier berdasarkan prestasi kerja, kemampuan, sikap mental melalui upaya pendidikan dan latihan serta pemberian penghargaan yang wajar.(GBHN,1993).

Upaya mencapai sasaran di atas, maka kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional antara lain: bergantung pada kualitas kemampuan professional aparatur pemerintah, dalam hal ini pegawai selaku unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat. Oleh sebab itu, dalam menyongsong

pembangunan, peningkatan kualitas sumber daya manusia pegawai negeri sipil diperlakukan pelaksanaan perencanaan terarah, kontinyu dan melalui upaya pengembangan potensi, karir dan kesejahteraan. Dimensi pengembangan karir dalam kaitan tersebut diharapkan mempunyai dampak multiplier effect terhadap aspek-aspek pengembangan kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 merupakan landasan yuridis formal dalam rangka pelaksanaan, pembinaan dan pengembangan karir yang harus dilaksanakan secara konsisten dan konsekwen. Hal ini berarti bahwa pola peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi aparatur selalu menuju pada proses peningkatan profesionalitas dan pembinaan bakat pegawai negeri sipil sehingga dapat mencerminkan jiwa pengabdian pada tugas dan negara secara lebih akurat dan dengan pelayanan yang lebih baik.

Dengan demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur yang secara khusus diaplikasikan pada tingkat daerah haruslah dapat di implikasikan pelaksanaannya sesuai ketentuan yang berlaku. Diharapkan skenario peningkatan kualitas pegawai negeri sipil akan lebih mencerminkan upaya ke arah profesionalitas yang selanjutnya memberi kontribusi kepada penyelesaian tugas secara rutin dalam

lingkup kegiatannya dengan lebih memuaskan dan lebih efektif, efisien serta mencapai sasaran organisasi.

Makna yang lebih penting dipahami dalam melihat kaitan atau pengaruh peningkatan kualitas pegawai negeri sipil terhadap pelaksanaan pekerjaan rutin dalam lingkungan kerja tertentu adalah diharapkan profesionalisme akan meningkat melalui upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam lingkup aparatur, sehingga pelaksanaan semua pekerjaan dapat lebih lancar dan lebih berkualitas. Dengan demikian seluruh tugas rutin yang tercermin dalam lingkup tugas aparatur dapat dilaksanakan secara profesional melalui peningkatan kualitas pegawai negeri sipil baik melalui pendidikan formal, pendidikan dan latihan maupun melalui studi banding dan lain sebagainya.

Pada tingkat daerah, berbagai variabel dapat diasumsikan sebagai pokok permasalahan dalam proses kajian terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, seperti lokasi, kondisi kerja, karakter fisik daerah dan sebagainya. Terhadap pelaksanaan tugas rutin, umumnya dianggap berhasil secara lebih memuaskan apabila tercermin profesionalisme dalam operasionalnya. Hal ini juga berarti bahwa terdapat hubungan antara variable peningkatan kualitas sumber daya di daerah.

Pada kenyataannya, upaya peningkatan kualitas pegawai negeri sipil di daerah sering kali kurang objektif dengan melihat berbagai variabel yang mempengaruhinya, termasuk sifat kekeluargaan dalam proses peningkatan kualitas baik melalui pendidikan maupun pada penilaian hasil kerja pegawai di lingkungan kerja sehingga nampak bahwa walaupun upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan, namun tampilan kerja belum optimal.

Menurut Lembaga Survey dari LAN Makassar (2008) bahwa rata-rata kinerja aparatur pada Pemerintah Kabupaten Soppeng kurang mendukung dalam pencapaian tingkat pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 :

TABEL 1.1
KINERJA DAN TINGKAT PELAYANAN DI BEBERAPA INSTANSI PADA
PEMERINTAH KABUPATEN SOPPENG TAHUN 2008

Lembaga	Jumlah Aparatur (Orang)	Kinerja Aparatur (%)	Tingkat Pelayanan (%)
Dinas Pendidikan	859	51,5	43,5
Dinas Kesehatan	427	45,5	42,7
Dinas Hutbun	119	47,9	45,4
Dinas Perind & Dagang	54	38,6	32,6
Dinas Perhubungan	60	33,4	29,8
Rata - rata	303	42,45	37,6

Sumber : Lembaga Penelitian – STIA (LAN) MAKASSAR (2008)

Untuk kepentingan tersebut maka kemampuan aparatur perlu ditingkatkan dan dikembangkan pada semua tingkatan unit organisasi. Dengan alasan tersebut maka penulis memilih judul **“Analisis pengaruh pendidikan Formal terhadap peningkatan kualitas pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Daerah di kabupaten Soppeng”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah : **“Bagaimana pengaruh pendidikan formal terhadap**

peningkatan kualitas (pegawai negeri sipil) pada Pemerintah Kabupaten Soppeng”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian adalah sebagai berikut :

- 1 Untuk menganalisis peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal terhadap pegawai negeri sipil pada Pemerintah Daerah Kab. Soppeng.
- 2 Untuk melihat beberapa besar pengaruh pendidikan formal terhadap peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Soppeng.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan berguna untuk :

1. Sebagai bahan masukan bagi aparatur pemerintah daerah Kabupaten Soppeng, yang berguna bagi perencanaan pengembangan kemampuan aparatur pemerintah daerah. Selanjutnya, guna menjadikan aparatur yang handal dan mampu menghadapi berbagai tantangan serta perubahan.
2. Sumbangan pemikiran terhadap dunia praktisi, berupa data dan saran-saran bagi kepentingan penyempurnaan diantara peningkatan kualitas sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Konsep Kualitas Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa konsep yang digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia. UNDP (United Nation Development Program) misalnya, merekomendasikan pengukuran kualitas manusia berdasarkan tiga indikator, yaitu : pengetahuan, derajat kesehatan dan kesejahteraan (ekonomi). Tingkat pengetahuan diukur dari tingkat pendidikan, derajat kesehatan dipresentasikan dari harapan hidup dan gizi keluarga, kesejahteraan ekonomi dinyatakan dengan paritas daya beli.

Dalam Rencana Induk Pengembangan Sumber Daya Manusia (RIPSDM) Kab. Soppeng mensyaratkan bahwa pengertian sumber daya manusia sering diterjemahkan secara sempit dan terpisah-pisah, padahal dimensi sumber daya manusia itu luas dan kompleks. Konsep sumber daya manusia mengandung setiap pengertian : pengembangan sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia dan pembangunan sumber daya manusia.

1. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya membina dan mengembangkan kemampuan dasar Pegawai Negeri Sipil dengan menumbuhkan dan mengembangkan secara optimal.
2. Peningkatan sumber daya manusia adalah upaya untuk menambah kemampuan Pegawai agar lebih produktif, melalui penguasaan ilmu pengetahuan, keahlian dan keterampilan.
3. Pembangunan sumber daya manusia sebagai upaya untuk menciptakan sumber daya manusia secara menyeluruh dan berkesinambungan dengan melakukan pendekatan kualitas agar mutu manusia dapat ditingkatkan seutuhnya.

Kaitan dengan pemahaman kualitas sumber daya manusia, maka menurut Charles Breer dalam Gary Dessler (1997 : 23) dikatakan bahwa sumber daya manusia sekarang dilihat sebagai suatu sumber dari unggulan bersaing. Keunggulan bersaing dapat diolah dengan angkatan kerja bermutu tinggi yang mampu digunakan untuk bersaing.

Peningkatan produktivitas adalah penting dalam lingkungan kompetitif global dewasa ini, menghadapi abad ke-21, eksistensi sebuah organisasi sangat ditentukan oleh keterampilan dan modal intelektual sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Metamerfosa dalam istilah personalia menjadi manajemen sumber daya manusia, maka perannya dialihkan dari melindungi dan bersaing menjadi perencana dan agen pembaharu. Dengan mencerminkan kenyataan bahwa organisasi dewasa ini mempunyai karyawan yang sangat terlatih dan setia, merupakan kunci bersaing dari sebuah perusahaan / Instansi bukan mesin (Dessler, 1997 : 19).

Ditegaskan pula oleh Umar (1998) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola khususnya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat dikelompokkan tugas manajemen sumber daya manusia atas tiga fungsi:

1. Manajerial, yaitu : Perencanaan, pengorganisasian, pengarah dan pengendali.
2. Operasional, yaitu : Pengadaan, kelembagaan, kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
3. Ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai organisasi pemsahaan secara terpadu.

2.1.2 Konsep Kinerja

Istilah kinerja populer digunakan di Indonesia. Namun definisi atau arti kinerja diantara perkara manajemen dapat dibedakan. Namun demikian penggunaan di Indonesia diberi padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja tersebut, yakni "*Performance*".

Menurut The Scribner-Bantam English Dictionary dalam Suyadi Prawirosantoso (1999 : 2) bahwa *performance* berasal dari akar kata "*to perform*" yang pada dasarnya mempunyai beberapa pengertian, sebagai berikut:

1. Pelaksanaan, menjalankan dan pekerjaan.
2. Memenuhi dan menjalankan kewajiban.
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang.

Berdasarkan konstalasi tersebut di atas, maka arti *performance* atau kinerja menurut Suyadi Prawirosantoso (1999 : 2) *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral / etika.

Kinerja pegawai dapat dilihat dan dinilai dari prestasi dan kerja sama, inisiatif, disiplin, kecakapan dan kemampuan serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Secara eksplisit bahwa kinerja Pegawai dapat dinilai dari potensi kerjanya.

Daian mengukur kinerja perorangan pada suatu organisasi, menurut Robert Guinn dalam bukunya "Becaming A Master Manajer, A Contructcy hrame Work mengatakan bahwa para Pemimpin harus menerima tanggung jawab atas kinerja bawahannya. Bila bawahan kinerjanya buruk, jangan sekedar menyalahkan bawahan.

Seorang Pemimpin atau kepala daerah perlu mempunyai ukuran kinerja pada pegawai. Di bawah ini cara sederhana untuk menilai kinerja perseorangan, yakni:

Kinerja : Kemampuan (Kapasitas) + Motivasi
--

Selanjutnya apakah yang disebut dengan kemampuan seseorang, ada banyak faktor yang mempengaruhi, namun secara sederhana kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau kualitas yang dimiliki seseorang. Keahlian tersebut dipengaruhi antara lain latar belakang pendidikan formal atau non formal dan pengalaman kerja (Walker: 1980:177).

Motivasi merupakan pemicu seseorang dalam menjalankan tugas. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Maslow dalam "Pengantar Manajemen" dikatakan bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja yang pada intinya memuat aspek, yaitu kebutuhan dasar, kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan prestise (aktualisasi diri).

2.1.3 Konsep Pendidikan

Pengertian pendidikan adalah suatu sarana dan bagaimana mempengaruhi kehidupan dan kegiatan berpikir pada umumnya.

Mannheim yang dikutip oleh Kraf (1982:66) yaitu Pendidikan dapat dibedakan dengan training, instructing dan pengajar training mengacu pada laithan yang bersifat aktual atau praktisi yang dapat dijalankan oleh seseorang untuk menyiapkan dirinya. Sedang pendidikan lebih berhubungan dengan pelatihan yang bersifat bebas. Instruksi mengandung arti pemberian informasi untuk dikomunikasikan secara. Hal yang disampaikan Masalah pendidikan tidak terlepas dari pembahasan manusia, karena pendidikan adalah menyangkuti asal manusia untuk hidup dan kehidupannya.

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan usaha tertentu dinilai dari hasil kerjanya yang diukur berdasarkan hasil atau waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Beberapa

faktor penting yang turut menentukan keberhasilan seseorang dalam menjalankan aktivitas yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan, kesempatan yang ada untuk menyelesaikan setiap masalah. Untuk menghadapi masalah tersebut, pemimpin dari setiap organisasi akan mengambil suatu poling untuk peningkatan dan pengembangan cara kerja para Pegawai melalui kesempatan ikut pelatihan. Masalah pendidikan tidak terlepas dari pembahasan manusia, karena pendidikan dapat berperan membentuk manusia untuk dapat menyesuaikan diri dengan pada kehidupan umumnya, merubah tingkah laku manusia dan merupakan sarana mempengaruhi kehidupan manusia, tingkah laku dan pola pikir manusia pada umumnya.

2.1.4 Konsep Pendidikan Formal

Pendidikan formal pegawai negeri sipil adalah pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri sipil untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan (Musarif, 1991; 170).

2.1.5 Mafaat dan tujuan pendidikan

Pegawai biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Tidak jarang pula para pegawai baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk

melaksanakan tugas- tugas pekerjaan mereka. Bahkan yang sudah berpengalamanpun perlu belajar dan menyesuaikan diri dengan organisasi (orang-orang) kebijakan dan prosedurnya. Mereka tentu memerlukan pelatihan dan pendidikan agar dapat mengerjakan tugas-tugas secara baik.

Tujuan secara umum dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Program tersebut diharapkan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai yang telah ditetapkan, antara lain :

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah ketrampilan
3. Merubah sikap (Manullang, 1981:92)

Moekijat (1985:20) mengatakan untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerja sama dengan teman pegawai dan dengan manusia umumnya.

2.1.6 Aparatur Pemerintah Daerah

Aparatur apa pemerintah daerah terdiri dari istilah "Aparatur" yang secara etimologis berasal dari kata "aparat" yang berarti alat,

badan, instansi, pegawai negeri. Dan istilah "pemerintah daerah " yang merujuk pada pengertian Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, pasal 1 (b), yaitu: "pemerintah daerah adalah Kepala Daerah beserta perangkat daerah otonom yang lain sebagai badan eksekutif daerah ", yang dalam hal ini adalah penyelenggaran pemerintahan daerah otonom. Jadi aparatur pemerintah daerah dapat diartikan sebagai alat, badan, instansi, pegawai negeri, sebagai penyelenggaran pemerintahan daerah otonom.

Pengertian lain dari "Aparatur Pemerintah Daerah" yang mengacu dari penyelenggaraan pemerintahan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah adalah keseluruhan dari badan-badan negara di bawah presiden yang berada di bawah lembaga non departemen yang melaksanakan roda pemerintahan.

Aparatur pemerintah mempunyai tugas ganda yaitu mengabdikan pada kepentingan negara, berarti aparatur pemerintah harus melaksanakan kewajiban mewujudkan Undang-Undang-Dasar 1945 alinea ke - 4. Sisi lain aparatur pemerintah harus mengabdikan pada masyarakat, mempunyai arti bahwa setiap aparatur harus dapat mendengarkan, menelusuri, menghimpun setiap aspirasi dan kegiatan masyarakat untuk disalurkan kepada pemerintah

2.1.7 Kemampuan Aparatur

Kemampuan berasal dari kata "mampu" yang berarti bisa, dapat, berkecukupan, kaya, dan sanggup. Kemampuan dapat diartikan sebagai segala daya dan potensi yang dimiliki oleh manusia dalam melakukan suatu aktivitas.

Pengertian kemampuan menurut Dahlan dalam *Wajib Pajak Winarno (1986:32)* sebagai berikut: "Kemampuan adalah mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, baik berupa barang dan jasa yang merupakan kebutuhan masyarakat. Kemampuan manusia adalah kualitas yang hakiki yang melekat pada diri seseorang". Sedangkan kemampuan aparatur adalah segala kemampuan atau segala daya dan potensi yang dimiliki oleh aparatur pemerintah, pegawai negeri, abdi masyarakat dalam menjalankan atau melaksanakan tugas dan fungsinya.

Sedangkan Pengertian kemampuan yang dikemukakan oleh *Hasibuan (1994:38)* menyatakan Bahwa:

"Kemampuan sumber daya manusia adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu"

Berdasarkan pendapat tersebut, terlihat bahwa seseorang dianggap mampu apabila ia sanggup menyelesaikan pekerjaan

sehingga diperoleh suatu hasil yang memuaskan dalam arti efektif, efisien dan rasional, sedangkan kemampuan adalah tingkat kualitas, penguasaan yang di capai dalam melakukan sesuatu aktivitas yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengetahuan umum lainnya yang dimiliki.

Berdasarkan pengertian kemampuan tersebut, maka kemampuan seseorang yang harus dimiliki adalah:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah merupakan pengetahuan umum yang luas, yang dapat di gambarkan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu hirarki organisasi, kepangkatan, dan jabatan, maka semakin dituntut untuk mampu berfikir dan bertindak sebagai seorang aparat dalam melakukan perencanaan dan koordinasi dalam seluruh satuan kerja dalam organisasinya.

2. Keterampilan.

Keterampilan yang di maksud adalah suatu keterampilan yang perlu dimiliki oleh aparat yang terlibat dalam pelaksanaan perencanaan untuk mendukung kelancaran tugas dalam organisasinya. Keterampilan yang harus dimiliki oleh aparat yang terlibat dalam perencanaan suatu kegiatan adalah kemampuan

merencanakan, kemampuan pengorganisasian, kemampuan koordinasi dan kemampuan pelaporan serta pengendalian.

Dari kedua batasan tersebut, maka nampak bahwa kemampuan pengetahuan dan kemampuan keterampilan terdapat unsur yang sama yakni kemampuan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaporan dan pengendalian.

a. Kemampuan perencanaan.

Yaitu kemampuan dalam menyusun rencana-rencana kegiatan dengan memperhitungkan segala potensi dan sumber daya yang ada dalam mendukung rencana tersebut agar dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Kemampuan tersebut terwujud keberhasilan dalam penyusunan dokumen-dokumen perencanaan. konsep perencanaan pembangunan yang diuraikan dalam beberapa aspek menurut W.Warcic antara lain; kemampuan staf perencana, kemampuan organisasi, kemampuan teknik dalam menganalisis dan mutu informasi yang dibutuhkan. perencanaan dimaksudkan sebagai "pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang akan dilakukan, kapan, bagaimana dan oleh siapa" (T.Hani Handoka dalam Kaho:231).

Perencanaan ini pada dasarnya berkisar kepada dua hal yaitu pertama adalah kegiatan penentuan pilihan secara sadar mengenai tujuan- tujuan kongkrit yang hendak di capai dalam jangka waktu tertentu atas dasar nilai-nilai yang dimiliki masyarakat yang bersangkutan. Kedua adalah pilihan diantara cara-cara alternatif yang efisien serta rasional guna mencapai tujuan tersebut. Baik untuk penentuan tujuan yang meliputi jangka waktu tertentu maupun bagi pemilihan cara-cara tersebut diperlukan ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria tertentu yang terlebih dahulu harus di pilih.

b. Kemampuan Mengorganisasikan.

Kartono, (1993:27) mengemukakan pengertian pengorganisasian sebagai berikut; "Pengorganisasian adalah pengurusan semua sumber-sumber dan tenaga yang ada dengan landasan konsepsi yang tepat dan penentuan masing-masing fungsi (persyaratan tugas, tujuan, tata kerja, tanggung jawab dan antara relasi dan fungsi-fungsi), sehingga merupakan suatu totalitas sistem dimana bagian yang satu menunjang yang lain dan saling ketergantungan"

Dengan demikian pengorganisasian adalah menjalin relasi diantara semua aktivitas kerja, penggunaan tenaga manusia dan

pemamfaatan semua fisik melalui struktur formal, dengan tugas otoritas sendiri.

Ringkasnya bahwa tugas seorang aparat dalam pengorganisasian adalah membagi tugas kerja, menentukan kelompok-kelompok atau unit-unit kerja, menentukan tingkat otoritas, yaitu kewibawaan dan kekuasaan untuk bertindak dan bertanggung jawab.

c. Kemampuan Koordinasi

Kegiatan pembangunan di daerah menyangkut seluruh aktivitas, baik yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat maupun yang diadakan oleh pemerintah daerah. Mengingat hal tersebut maka perlu adanya koordinasi agar terjadi kesamaan persepsi dan kesamaan tindakan dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan. Terry (1984:33) memberi definisi mengenai koordinasi sebagai berikut: "Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron / teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasiikan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan". Berdasarkan kutipan tersebut, berarti koordinasi merupakan usaha mengarahkan dan menyatukan berbagai kegiatan dari satuan kerja organisasi, sehingga organisasi

bergerak sebagai kesatuan yang bulat untuk melaksanakan seluruh tugas organisasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Syarifuddin (1991:19) mengemukakan pendapatnya tentang koordinasi sebagai berikut: "koordinasi adalah suatu proses rangkaian kegiatan menghubungkan, bertujuan untuk menserasikan tiap langkah dari kegiatan dalam organisasi agar tercapai gerak yang cepat untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu sebagai suatu proses, koordinasi itu dapat juga diartikan sebagai suatu pengaturan yang tertib dari gabungan usaha untuk menciptakan kesatuan tindakan". Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa koordinasi berintisarikan kesatuan tindakan atau kesatuan usaha kelompok secara teratur dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu pada dasarnya koordinasi pada dasarnya adalah kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang harus dilaksanakan secara terus menerus, seimbang dan selaras sehingga berjalan secara integral dan sinkron.

d. Kemampuan pengendalian

Setiap prestasi diukur, dinilai dan juga diperbandingkan dengan standar-standar yang berlaku dalam organisasi. Jika terdapat

kesalahan, kekurangan dan penyimpangan, maka akan segera dilakukan revisi atau perbaikan. Jika pengendalian lemah, atau longgar, maka akan mengakibatkan gagalnya ditemukan kelemahan dan penyimpangan. Dengan demikian, tindakan pengendalian dilakukan untuk mengantisipasi apabila terdapat kelemahan dan kepincangan dalam organisasi melalui:

1. mengubah rencana, yaitu meninjau kembali dan mencocokkan kembali semua langkah atau tindakan serta kebijakan dari perencanaan semula, kalau perlu diadakan perubahan.
2. Mengadakan reorganisasi dengan jalan mengubah relasi diantara aktivitas-aktivitas yang harus dilakukan, personil dan faktor-faktor lainnya agar tercapai suatu keseimbangan yang riil dan organisasi dapat berjalan kembali.

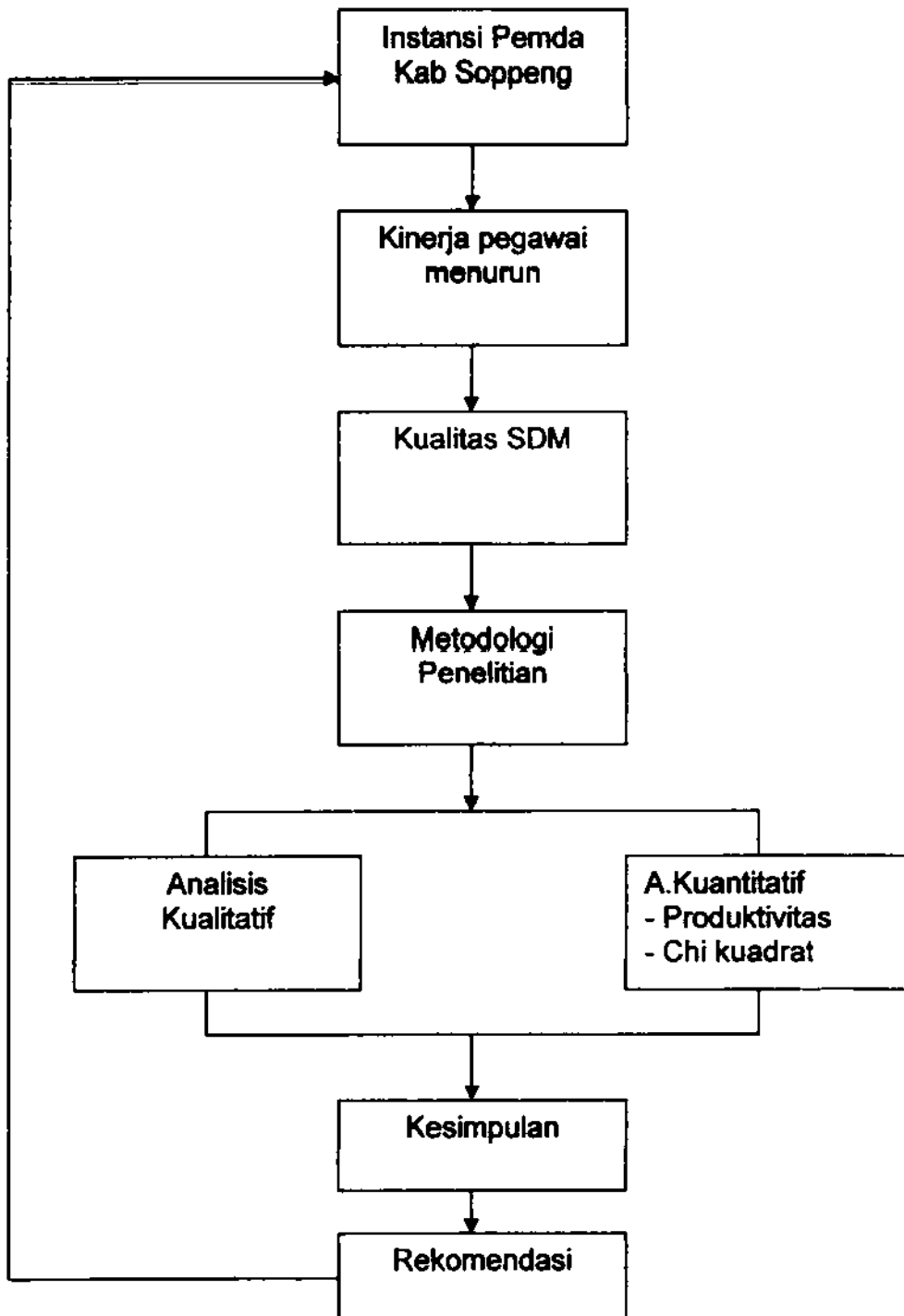
2.2 Kerangka Pikir

Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menilai kinerja aparatur pemerintah. Dalam Peningkatan kualitas sumber daya manusia pegawai negeri sipil, maka diperlukan adanya pendidikan formal bagi aparatur pemerintah sehingga tercapai peningkatan kualitasnya.

Pendidikan formal bertujuan untuk menambah kemampuan sumber daya manusia agar lebih produktif, melalui penguasaan ilmu pengetahuan, keahlian dan keterampilan. Dengan demikian maka bermanfaat bagi aparatur itu sendiri dalam menapak karir dan masa depannya. Semakin baik karirnya, maka kesejahteraannya akan meningkat pula.

Dengan kerangka berpikir demikian maka bagan kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut :

KERANGKA PIKIR



2.3 HIPOTESIS

Adapun hipotesis yang penulis akan kemukakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

"Diduga bahwa melalui pendidikan formal dapat meningkatkan kualitas pegawai negeri sipil pada pemda kab.soppeng "

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah pada Kantor Pemerintah kabupaten Soppeng. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama dua bulan efektif.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data yang di tempuh adalah:

- a. wawancara (interview) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui dengan menggunakan kuesioner masing-masing.
 1. Pejabat Penilai Responden mengenai kinerjanya sebelum mengikuti Pendidikan Formal.
 2. Informan yang berhubungan dengan pekerjaan Responden.
- b. Pengamatan langsung yaitu teknik pengumpulan data yang di lakukan penulis dengan melakukan pengamatan langsung kepada Responden dan pekerjaannya di Kantor.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka ini dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan landasan teori yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah :

1. *Data Primer*

Yaitu data yang bersumber dari dalam institusi berupa hasil pengamatan, wawancara dengan :

a. Pejabat Penilai Responden

b. Pegawai yang terkait dengan kerja Responden.

c. Responden yang diambil dari Pegawai Negeri Sipil (Aparatur) Pemerintah Kabupaten Soppeng yang diambil secara acak dari Aparatur yang telah mengikuti pendidikan formal di berbagai perguruan tinggi (lihat label 3) dengan rincian Pendidikan sebagai berikut :

- Diploma III sebanyak 17 orang = 2 Responden
- Sarjana (S1) sebanyak 159 orang = 16 Responden
- Pasca Sarjana (S2) sebanyak 159 orang = 16 Responden

- Total Responden (10% dari Populasi) = 34 Responden

2. *Data Sekunder*

Yaitu data yang diperoleh dari beberapa instansi atau masyarakat yang terkait dengan penelitian ini, berupa ketentuan-ketentuan

tentang lembaga maupun ketentuan tentang pengukuran tingkat pelayanan kepada masyarakat.

3.4 Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan permasalahan penelitian, maka data dan informasi yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

Kinerja : Kemampuan (Kapasitas) + Motivasi
--

Hipotesis pertama sebagai hipotesis comparative dua sampel yang berkorelasi, dimana merupakan perbandingan antara kondisi sosial ekonomi masyarakat sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan formal.

Pengujiannya dilakukan dengan *Test Mc. Nemar* dengan data berbentuk nominal/diskrit. Rancangan penelitian berbentuk "*before after*" (Sugiyono,2003). Sebagai panduan untuk menguji signifikansi setiap perubahan kualitas sumber daya dari pegawai negeri sipil di lingkup Pemerintah Kabupaten Soppeng, data yang diperoleh disusun ke dalam tabel segi empat ABCD sebagai berikut :

Kualitas Sebelum Mengikuti Pendidikan Formal	Kualitas Setelah Mengikuti Pendidikan Formal	
	+	-
+	A	B
-	C	D

Adapun penggunaan dari label *Test Mc. Nemar* dapat dilihat pada penjabaran berikut ini:

- a. Tanda (+) dan (-) sekedar dipakai untuk menandai jawaban yang berbeda. Kasus-kasus yang menunjukkan perubahan antara jawaban pertama dan kedua muncul dalam *sel A* dan *sel B*;
- b. Seseorang dicatat dalam *sel A* jika berubah dari (+) menjadi (-);
- c. Dicatat di *sel B* jika tidak terjadi perubahan yang diobservasi yang berbentuk (+);
- d. Dicatat di *sel C* jika tidak terjadi perubahan yang diobservasi yang berbentuk (-);
- e. Dicatat pada *sel D* jika ia berubah dari kurang (+) menjadi (-); *Test Mc.Nemar* berdistribusi *Chi Kuadrat* (X^2) karena itu pengujian hipotesis digunakan rumus *Chi Kuadrat* yang dalam hal ini dengan koreksi kontinuitas oleh Yates (1934), sehingga rumusnya menjadi :

$$x^2 = \frac{(A-D-1)^2}{A+D} \quad \text{dengan } dk = 1$$

3.5. Definisi Operasional Variabel

Sebagaimana dalam rumusan masalah dan tujuan penelitian, konsep yang erat kaitannya dengan topik yang dioperasionalkan yaitu kualitas pegawai negeri sipil Pemerintah Kabupaten Soppeng, yang dimaksud adalah sebagai pelaksana tugas-tugas instansi dan unit kerja dalam lingkup Pemerintahan Kabupaten Soppeng.

Kualitas pegawai negeri sipil yang dioperasionalkan melalui indikator- indikator, sebagai berikut:

1. kualitas sumber daya manusia yaitu : kualitas pengetahuan, derajat kesehatan dan kesejahteraan (daya beli ekonomi).
2. Pendidikan formal, yang dimaksud pendidikan formal di sini adalah pendidikan dalam usaha meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan formal ini seperti pendidikan pada institut maupun universitas dalam maupun luar negeri, mulai dari jenjang D3, pendidikan sarjana, pasca sarjana maupun pendidikan spesialis.
3. Kinerja yaitu hasil kerja aparatur dibagi dengan tugas yang berkaitan dengan indikator penilaian kemampuan dan motivasinya.

4. Kemampuan kerja aparatur adalah penerapan kemampuan manajerialnya dalam pelaksanaan tugasnya meliputi fungsi-fungsi manajemen (Fungsi; Perencanaan, pengorganisasian, koodinasi, dan pengendalian).
5. Motivasi adalah yang menggerakkannya dalam bekerja (emosional) seperti : Kebutuhan Dasar (makan,minum,sandang dan papan); serta kebutuhan akan prestasi (Kenaikan jabatan, penghargaan dari atasan, popularitas,dll).
6. Kualitas pengetahuan : tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang sesuai bidang kerjanya.
7. Kualitas keterampilan : tingkat keterampilan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang sesuai bidang kerjanya.
8. Kualitas sikap kerja : sikap yang dilakukan pada saat melaksanakan pekerjaannya (disiplin, tanggung Jawab, integrated, dll).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Kabupaten soppeng

Kabupaten soppeng dibentuk pada tahun 1261 berdasarkan Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1960 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Dan Tenggara. Hingga saat ini Kabupaten soppeng tercatat 1.500 km² persegi yang terbagi atas 7 Kecamatan, 21 kelurahan, 49 desa, 39 lingkungan, 124 dusun, 438 Rukun kampung, dan 1.163 Rukun tetangga.

Dari aspek geografis Kabupaten Soppeng terletak di sebelah Utara Kabupaten Sidenreng Rappang dan Wajo membentang dari utara ke selatan berada di antara 04° 06' 00" Lintang Utara dan 06° 32' 00" Lintang Selatan dan 120° 06' Bujur Barat dan 119° 47' Bujur Timur. Secara administrative pemerintahan, Kabupaten Soppeng memiliki batas wilayah sebagai berikut : Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Sidenreng Rappang: Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Bone: Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Wajo: Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Barru;

Kabupaten Soppeng memiliki luas wilayah 150 km², jumlah penduduk 228.181 jiwa yang terdiri dari laki-laki 107.350 jiwa dan perempuan 120.831 jiwa dengan kepadatan 152 jiwa/km². Kecamatan yang terpadat adalah Liriaja yaitu sekitar 279 jiwa/km² dan yang terjarang penduduknya adalah Kecamatan Marioriawa sekitar 88 jiwa/km².

4.1.2 Gambaran Pemerintahan Kabupaten Soppeng

Tabel 4.1

Berdasarkan data statistik tahun 2008 bahwa jumlah pegawai negeri sipil dilingkup Pemerintah Kabupaten Soppeng, sebagai berikut :

No	Unit kerja	Jenis kelamin		
		L	P	jumlah
1	Sekretariat Daerah	62	117	179
2	Sekretariat DPRD	18	13	31
3	Bappeda	17	23	40
4	Bawasda	9	16	25
5	Badan Kepeg. Dan Diklat Daerah	26	25	51
6	Dinas Tanaman Pangan dan Perikanan	31	69	100
7	Dinas Peternakan	25	31	56
8	Dinas Kesehatan dan Kessos	280	147	427
9	Dinas T. Ruang, Perkot dan Permukiman	25	36	61
10	Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan	17	43	60
11	Dinas Dikmudora	2124	1735	3859
12	Dipenda	32	56	88
13	Dinas Hutbung	18	101	119

14	Dinas Kesbang, Linmas dan Infokom	16	25	41
15	Dinas Perhubungan	25	35	60
16	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	21	16	37
17	Dinas Koperindag Tamben	38	16	54
18	Dinas PSDA	48	56	104
19	Dinas Kepend, Capil, KB, Trans dan Tenaga kerja	46	36	82
20	KTR. PLH dan PDL	9	4	13
21	KTR. Pemberdayaan Masyarakat	14	6	20
22	KTR. Perpustakaan Daerah	5	7	12
23	KTR. Polisi Pamong praja	22	20	42
24	KTR. Ketahanan Pangan	7	11	18
25	KTR. Pengolahan RSUD Ajapange	51	92	143
26	KTR. Camat Lalabata	42	33	75
27	KTR. Camat Lilirilau	24	14	38
28	KTR. Camat Liriaja	18	17	35
29	KTR. Camat Maroriwawo	22	12	34
30	KTR. Camat Maroriawa	29	10	39
31	KTR. Camat Donri-Donri	12	4	16
32	KTR. Ganra	6	7	13
Jumlah		3139	2833	5972

Sumber : badan Kepeg. & Diklat Daerah Kabupaten Soppeng Tahun 2008

TABEL 4.2
REKAPITULASI JUMLAH IZIN BELAJAR DAN TUGAS BELAJAR MULAI
JANUARI SAMPAI DENGAN DESEMBER 2008

URAIAN	D3	D4	S1	S2	S3	TOTAL
IZIN BELAJAR	7	8	159	148	5	327
TUGAS BELAJAR	-	2	-	11	-	13
TOTAL	7	10	159	159	5	340

Dalam rangka usaha lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan dan pengembangan aparatur berdasarkan system karier dan prestasi kerja, telah dikeluarkan PP Nomor 10 tahun 1979, tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan itu dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Tujuan Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan obyektif dalam pembinaan aparatur berdasarkan system karier dan system prestasi kerja. Penilaian pelaksanaan pekerjaan harus dibuat seobyektif dan seteliti mungkin berdasarkan data yang tersedia, Untuk ini setiap pejabat yang berwenang membuat DP3 berkewajiban membuat dan memelihara

catatan mengenai aparatur yang berada dalam lingkungannya masing-masing.

Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah :

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi Kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerja sama
- g. Prakarsa dan
- h. Kepemimpinan

Pejabat penilai adalah atasan langsung aparatur yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya kepala urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu, kecuali ditentukan lain oleh Menteri atau setingkat menteri, Gubernur, Bupati dan lain-lain. Atasan pejabat penilai berkewajiban memberikan daftar penilaian pekerjaan yang disampaikan kepadanya, baik ada keberatan maupun tidak dari pegawai negeri sipil yang dinilai. Pemerintah Kabupaten Soppeng sebagai pelaksana pemerintahan, membentuk unit kerja dalam lingkup Kabupaten agar penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka

pelayanan kepada public secara maksimal. Unit kerja yang dibentuk antara lain :

1. Sekretariat Daerah

Sekretariat Daerah adalah unsur staf yang membantu Bupati dalam pemerintahan daerah. Membantu Bupati dalam mempertancar pefaksanaan tugasnya yang bersangkutan dengan penyelenggaraan kekuasaan daerah dan pemerintahan yang meliputi administrasi pemerintahan daerah dan administrasi pembangunan daerah.

2. Sekretariat DPRD

Sekretariat DPRD adalah unsur staf yang membantu DPRD dalam menyelenggarakan fungsi dewan di daerah. Membantu Ketua Dewan dalam memperlancar pelaksanaan tugasnya yang bersangkutan dengan penyelenggaraan fungsi dewan di daerah yang meliputi administrasi di DPRD.

3. Dinas-Dinas Daerah

Dinas daerah adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah dalam rangka pelaksanaan asas desentralisasi, yang dipimpin oleh kepala dinas yang berada di bawah Kepala Daerah atau Bupati.

Dinas daerah mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidangnya. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut dinas daerah mempunyai fungsi:

- a. Perumus kebijakan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan, pemberian perijinan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pelaksanaan sesuai dengan tugas pokoknya dan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pengamanan dan pengendalian teknis atas pelaksanaan tugas pokoknya sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun tugas dinas daerah sesuai bidang kerja antara lain ;

Pelayanan di bidang pendidikan oleh Dinas Pendidikan.
Pelayanan di bidang kesehatan oleh Dinas kesehatan. Pelayanan di bidang Hutbun oleh Dinas Hutbun,

Pelayanan di Bidang Perind dan Dagang oleh Dinas Perind & Dagang. Pelayanan di Bidang Perhubungan oleh Dinas Perhubungan.
(lihat tabel 1.1 pada Bab 1)

4. Badan-Badan staf pada Pemerintah Kabupaten Soppeng

Badan staf adalah unsur staf yang membantu Bupati dalam pemerintahan daerah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Daerah.

Adapun Badan-badan tersebut antara lain :

- a. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Bappeda bertugas untuk menyusun pola dasar pembangunan daerah dan pembangunan lima tahun. Membantu Bupati dalam menentukan kebijaksanaan di bidang perencanaan pembangunan di tingkat II serta penilaian atas pelaksanaannya.
- b. Badan Pengendalian dan Analisis Dampak Lingkungan Bapedalda bertugas untuk menyusun kebijakan di bidang dampak lingkungan serta memantau dampak yang terjadi dari pembangunan proyek-proyek di daerah tingkat II.
- c. Badan Pengawasan Daerah Bawasda adalah badan yang bertugas mengawasi jalannya penyelenggaraan pemerintahan di daerah dan

pelaksanaan tugas Depdagri baik yang bersifat rutin maupun pembangunan agar dapat berjalan sesuai dengan rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Badan Promosi dan Penanaman Modal Daerah

Badan Promosi dan Penanaman Modal Daerah adalah badan yang membantu Bupati dalam menentukan kebijakan di bidang perencanaan penanaman modal daerah serta penilaian atas pelaksanaannya.

e. Badan Kepegawaian Daerah

BKD adalah badan yang bertugas melakukan perencanaan, pembinaan, pengembangan dan pengawasan dalam lingkup pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten atau Daerah tingkat II

f. Badan Pengurus Rumah Sakit Umum Kabupaten Soppeng

Badan ini dibentuk untuk meningkatkan pelayanan kesehatan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng. Diberikan otonomi dalam merencanakan, mengembangkan dan melaksanakan peran pelayanan kesehatan pada masyarakat umum.

g. Badan Koordinasi Wilayah I dan Wilayah II

Badan Koordinasi Wilayah adalah badan yang bertugas membantu Bupati dalam mengkoordinasikan, mengawasi dan membina penyelenggaraan pemerintah umum dan pembangunan yang dilaksanakan oleh Camat/Lurah dalam lingkungan Wilayah kerjanya dan urusan pemerintah lainnya dalam rangka penyelenggaraan asas dekosentrasi.

h. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan Polisi Pamong Praja adalah alat ketertiban dari pemerintah Kabupaten dalam menjalankan ketertiban di lingkungan pemerintah Kabupaten atau daerah tingkat II

i. Kantor Penghubung Pemda

Penghubung Pemda adalah unit yang bertugas memperlancar informasi penyelenggaraan pemerintahan Daerah baik kepada Camat/Lurah dalam lingkup wilayahnya maupun kepada masyarakatnya.

j. Korpri

Korpri adalah badan yang dibentuk dengan tujuan untuk mewujudkan keutuhan dan kekompakan segenap Pegawai

Republik Indonesia. Selain itu, juga berfungsi untuk membina dan memelihara mutu serta

kesejahteraan rohani dan jasmani para anggota sehingga menjadi seorang pegawai yang bermoral tinggi, berwibawa, berkemampuan baik, berdaya guna dan berhasil guna.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Deskripsi Responden

Responden yang merupakan sumber utama data primer di dalam penelitian ini sangat perlu diketahui kualitasnya, sebab merupakan informasi awal untuk membandingkan adanya peningkatan kualitas pegawai negeri baik sebelum mengikuti pendidikan formal dan setelah mengikuti pendidikan formal.

1. Instansi Tempat Bekerja Responden

Instansi tempat bekerja merupakan gambaran responden akan tingkat kesulitan dan keahlian yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keadaan responden menurut instansi tempatnya bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.3:

TABEL 4.3

KEADAAN RESPONDEN MENURUT JENIS INSTANSI

No.	Jenis (nstansi)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Sekretariat	7	21
2.	Dinas - Dinas	22	64
3.	Badan – Badan	5	15
Jumlah		34	100

Sumber : hasil olahan data primer 2008

Dari penelitian di atas nampak bahwa sebagian besar responden yang melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi bekerja pada instansi pelayanan langsung kepada masyarakat yang membutuhkan kemampuan dan inovasi yang tinggi yaitu sebanyak 64%. Terendah pada instansi yang memberikan pelayanan kepada antar instansi pemerintahan atau lembaga lainnya yaitu sebanyak 15%. Hal ini disebabkan oleh peran aparatur yang bekerja pada instansi yang langsung melayani masyarakat harus terus berinovasi untuk mengimbangi mobilitas masyarakat yang selalu berubah.

2. Umur Responden

Umur merupakan salah satu aspek yang cukup mempengaruhi perkembangan psikologi, sebab semakin bertambah umur seseorang semakin matang, mentalnya dan semakin dewasa dalam berpikir dan bertindak. Selain itu, umumnya dengan bertambahnya umur dalam memasuki usia produktif akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih kuat dan responsive terhadap penerimaan dan penerapan inovasi baru. Untuk lebih jelasnya keadaan responden menurut umur dapat dikemukakan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

TABEL 4.4
KEADAAN RESPONDEN MENURUT UMUR

No.	Kelompok Umur (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentasi (%)
1.	19-28	6	18
2.	29-38	18	52
3.	39-48	8	24
4.	>49	2	6
Jumlah		34	100

Sumber : hasil olahan data primer 2008

Dari Tabel 4.4, nampak bahwa dari variasi umur responden, dimana kelompok umur yang paling banyak adalah antara 31 -38 tahun sebanyak 52%, sedangkan yang paling sedikit adalah berusia lebih dari 49 tahun sebanyak 6%. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa masyarakat penerima paket kredit umumnya didominasi kelompok umur yang berada pada puncak produktif.

3. Jenis Jabatan

Dari gambaran jenis jabatan yang diemban dapat menggambarkan keadaan atau keahlian yang dimiliki oleh responden. Jabatan struktural merupakan jabatan staf atau jabatan administrator dan tingkatan pimpinan dalam instansi. Sedangkan jabatan fungsional merupakan jabatan lapangan dan memerlukan keahlian yang profesional di bidangnya, contoh : penyuluh pertanian, guru, dan lain-lain. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5:

TABEL 4.5
KEADAAN RESPONDEN MENURUT JENIS JABATAN
YANG DIEMBAN DALAM INSTANSI TEMPAT BEKERJA

No.	Jenis Jabatan	Frekuensi (f)		Persentase (%)	
		Sebelum	Setelah	Sebelum	Setelah
1.	Struktural	26	29	76	85
2.	Fungsional	8	5	24	15
J u m l a h		34	34	100	100

Sumber : hasil olahan data primer 2008

Dari tabel diatas terlihat adanya kenaikan jabatan dari fungsional ke struktural sebanyak 3 responden atau 8. Hal ini disebabkan oleh kualifikasi pendidikan formal yang diraihinya menjadi pertimbangan untuk menduduki Jabatan struktural atau eselon.

4. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan sarana yang efektif dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dari aspek intelektualitas dan produktifitas kerja. Dalam penelitian ini pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal terakhir yang pernah diikuti responden sebelum melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, selanjutnya dapat dilihat pada Tabel 4.6 :

TABEL 4.6
KEADAAN RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN

No.	Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	SLTA	7	21
2.	Diploma	9	26
3.	Strata Satu	18	53
4.	Strata Dua	0	0
Jumlah		34	100

Sumber : hasil olahan data primer 2008

Dan Tabel 4.6, dapat dikatakan bahwa umumnya tingkat pendidikan responden tergolong tinggi dimana yang terbanyak adalah yang berpendidikan sarjana (strata satu) sebanyak 53%. Hal ini sebagaimana sebagai pusat pemerintahan di tingkat Kabupaten membutuhkan tenaga ahli yang professional dibidangnya mengingat wilayah kerja yang luas.

5. Tingkatan Manajemen dalam Instansi Tempat Bekerja Responden

Tingkatan jabatan atau Tingkatan manajemen dalam instansi tempat bekerja responden merupakan gambaran tingkat kemampuan yang dimiliki oleh responden dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi tingkatannya maka semakin tinggi pula keahlian atau kemampuan yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.7:

TABEL 4.7
KEADAAN RESPONDEN MENURUT TINGKATAN MANAJEMEN
DALAM INSTANSI TEMPAT BEKERJA

No.	Tingkatan Manajemen	Frekuensi (f)		Persentase (%)	
		Sebelum	Setelah	Sebelum	Setelah
1.	Manajemen tingkat atas	1	6	3	17
2.	Manajemen tingkat menengah	13	20	38	59
3.	Manajemen tingkat bawah	20	8	59	24
Jumlah		34	34	100	100

Sumber : hasil olahan data primer 2008

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkatan manajemen responden sebelum mengikuti pendidikan formal terbanyak tingkat bawah atau lower manajemen. Hal ini menggambarkan bahwa responden mempunyai motivasi yang tinggi dalam mengembangkan kemampuannya dan meningkatkan karirnya. Yang paling rendah adalah level top manajemen yaitu sebanyak 17%. Hal ini disebabkan bahwa sebagian besar yang duduk di level top manajemen adalah umur di atas 49 tahun, yang memasuki masa pensiun sehingga mereka kurang termotivasi untuk melanjutkan atau mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi.

Juga terlihat pada tabel di atas bahwa terjadi peningkatan kemampuan atau kualitas responden setelah mengikuti pendidikan

formal dengan terjadi perubahan responden. Jumlah responden ditingkat lower manajemen berkurang sebanyak 24% dari 59%, dan meningkatnya jumlah responden ditingkat middle manajemen dari 38% menjadi 59% dan dari middle ke top manajemen juga berubah dari 3% menjadi 17% .

6. Eselon

Dari gambaran tingkat eselon yang diemban memperlihatkan tingkatan manajemen dan tingkatan struktural responden dalam instansi tempatnya bekerja. Tingkat eselon menggambarkan tingkat keahlian yang dimiliki oleh responden. (lihat tabel 4.8)

TABEL 4.8
KEADAAN RESPONDEN MENURUT ESELON YANG
DIEMBAN DALAM INSTANSI TEMPAT BEKERJA

No.	Eselon	Frekuensi (f)		Persentase (%)	
		Sebelum	Setelah	Sebelum	Setelah
1.	I	0	0	0	0
2.	II	8	9	24	27
3.	III	3	13	8	38
4.	IV	12	11	35	32
5.	NON	11	1	32	3
J u m l a h		34	34	100	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

Dari tabel di atas terlihat bahwa terjadi peningkatan dari eselon III ke eselon II 1 orang atau 1% Sedangkan dari eselon IV ke III sebanyak 12 orang atau 35% dan dari Non eselon ke eselon IV sebanyak 10 orang atau 29%. Lain halnya untuk eselon I tidak terjadi perubahan karena eselon satu merupakan pucuk pimpinan di pemerintahan Kabupaten. Kenaikan atau perubahan terjadi karena adanya pergeseran jabatan struktural di atas (tabel) dan tingkat pendidikan yang diikuti mendukung dalam pelaksanaan tugas yang diemban dalam eselon tersebut.

7. Golongan

Dari gambaran responden menurut golongan dalam instansi tempat bekerja memperlihatkan tingkat ketrampilan, kesenioran dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.9:

TABEL 4.9
KEADAAN RESPONDEN MENURUT GOLONGAN
DALAM INSTANSI TEMPAT BEKERJA

No.	Golongan	Frekuensi (f)		Persentase (%)	
		Sebelum	Setelah	Sebelum	Setelah
1.	IV	4	4	3	12
2.	III	22	19	65	56
3.	II	10	10	29	29
4.	I	1	1	3	3
Jumlah		34	34	100	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

Dari hasil penelitian terlihat terjadi kenaikan dari golongan III ke golongan IV sebanyak 3 orang atau 8% . Sedangkan dari golongan II ke golongan III dan dari golongan I ke golongan II tidak terjadi kenaikan. Terjadinya kenaikan, hal ini disebabkan oleh jabatan fungsional yang memperoleh kenaikan jabatan melalui kenaikan angka kredit yang dimiliki setelah memperoleh ijazah

pendidikan formal yang diikutinya dan bukan berdasarkan kenaikan berkala setiap 4 tahun oleh jabatan struktural.

8. Tingkatan Pendapatan Responden

Jumlah pendapatan responden dapat memberikan gambaran tingkat kemampuan atau kualitas kesejahteraan maupun daya beli ekonomi dalam memenuhi tuntutan kebutuhan hidup sehari-hari. Semakin tinggi pendapatan maka semakin tinggi pula kualitas responden tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10:

TABEL 4.10
KEADAAN RESPONDEN MENURUT TINGKAT PENDAPATA

No.	Pendapatan / Bulan	Frekuensi (f)		Persentase (%)	
		Sebelum	Setelah	Sebelum	Setelah
1.	<Rp.2.000.000	19	12	56	36
2.	>Rp2.000.000	15	22	44	64
J u m l a h		34	34	100	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

Dari tabel di atas terlihat terjadi pembaharuan pendapatan responden dari 56% jumlah pendapatan responden dibawah Rp. 2.000.000 berkurang menjadi 36% dan berpindah ke pendapatan di atas Rp. 2.000.000 (dari 44%, setelah mengikuti pendidikan formal,

jumlah responden yang memiliki pendapatan tersebut meningkat menjadi 64%). Hal ini disebabkan oleh penambahan golongan dari golongan dua menjadi golongan tiga, dan seterusnya, yang mengakibatkan peningkatan gaji pokok dan tunjangan lainnya.

4.2.2 Analisis Dampak Mengikuti Pendidikan Formal Terhadap Peningkatan Kualitas Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng.

1. Analisis Dampak Mengikuti Pendidikan Formal Terhadap Pengetahuan yang dimiliki responden, Dalam bagian ini akan diuraikan bagaimana dampak mengikuti pendidikan formal terhadap pengetahuan yang dimiliki oleh responden.

Untuk keperluan analisis data, maka dari data kuesioner yang diisi terdapat dua jawaban yaitu a. tinggi; b. rendah; Dari hasil Jawaban responden terhadap kuesioner sebelum mengikuti pendidikan formal menunjukkan bahwa sebanyak 27 responden memiliki pengetahuan yang rendah, sedangkan 7 responden memiliki pengetahuan yang tinggi.(tabel 4.11)

TABEL 4.11

**PERUBAHAN TINGKAT PENGETAHUAN RESPONDEN
SETELAH MENGIKUTI PENDIDIKAN FORMAL**

Pengetahuan sebelum mengikuti pendidikan formal	Pengetahuan setelah mengikuti pendidikan formal	
	Tinggi	Rendah
Rendah 27 Tinggi 7	19 5	8 2

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

Dengan demikian dapat dihitung nilai Chi kuadrat:

$$x^2 = \frac{((19-2)-1)^2}{19+2} = 12,190$$

Jadi harga x^2 hitung = 12,190, selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi kuadrat tabel pada $dk = 1$ dan taraf kesalahan 5% diperoleh = 3,062. ketentuan pengujian adalah : bila Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan Chi kuadrat tabel, maka tidak terjadi perubahan.

Berdasarkan perhitungan di atas, ternyata harga Chi kuadrat hitung lebih besar dari Chi kuadrat tabel (12,190 > 3,062). Jadi terdapat perubahan yang signifikan pengetahuan sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan formal, dimana setelah mengikuti pendidikan formal pengetahuan responden meningkat. Setelah

mengikuti pendidikan formal, hanya 9 responden tersebut yang memiliki pengetahuan rendah ; dan 25 responden yang meningkat pengetahuannya. dari olahan uji data Mc.Nemar didapat:

- 19 responden meningkat dari pengetahuan rendah ke pengetahuan tinggi 8 responden yang tetap rendah pengetahuannya;
- 5 responden yang tetap tinggi pengetahuannya dan
- 2 responden yang menurun pengetahuannya dari tinggi ke rendah.

2. Analisis Dampak Mengikuti Pendidikan Formal Terhadap Ketrampilan Responden. Dalam bagian ini akan diuraikan bagaimana dampak mengikuti pendidikan formal terhadap ketrampilan yang dimiliki oleh responden. Untuk keperluan analisis data, maka dari data kuesioner yang diisi terdapat dua jawaban yaitu a. tinggi; b. rendah; Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner sebelum mengikuti pendidikan formal menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden memiliki keterampilan yang rendah, sedangkan 6 responden memiliki keterampilan yang tinggi.(Tabel 4.12)

Setelah mengikuti pendidikan formal, hanya 10 responden tersebut yang memiliki keterampilan rendah dan 24 responden yang meningkat keterampilannya. Dari olahan uji data Mc.Nemar didapat:

- 19 responden meningkat dari keterampilan rendah ke keterampilan tinggi;
- 7 responden yang tetap rendah keterampilannya;
- 6 responden yang tetap tinggi keterampilannya; dan
- 2 responden yang menurun keterampilannya dari tinggi ke rendah.

TABEL 4.12
PERUBAHAN TINGKAT KETERAMPILAN RESPONDEN
SETELAH MENGIKUTI PENDIDIKAN FORMAL



Keterampilan sebelum mengikuti pendidikan formal	Keterampilan setelah mengikuti pendidikan formal	
	Tinggi	Rendah
Rendah 28	19	7
Tinggi 6	6	2

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

Dengan demikian dapat dihitung nilai Chi kuadrat:

$$x^2 = \frac{(19-2|-1)^2}{19+2} = 12,190$$

Jadi harga X^2 hitung = 12,190, selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi kuadrat tabel pada $dk = 1$ dan taraf kesalahan 5% diperoleh = 3,062. ketentuan pengujian adalah : bila Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan Chi kuadrat tabel, maka tidak terjadi perubahan. Berdasarkan perhitungan di atas, ternyata harga Chi kuadrat hitung lebih besar dari Chi kuadrat tabel (12,190 > 3,062). Jadi terdapat perubahan yang signifikan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan formal, dimana setelah mengikuti pendidikan formal, keterampilan responden meningkat.

3. Analisis Dampak mengikuti Pendidikan Formal Terhadap Sikap Kerja Responden. Dalam bagian ini akan diuraikan bagaimana dampak mengikuti pendidikan formal terhadap sikap kerja responden. Untuk keperluan analisis data, maka dari data kuesioner yang diisi terdapat dua jawaban yaitu a. tinggi; b. buruk; Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner sebelum mengikuti pendidikan formal menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden memiliki sikap kerja yang buruk, sedangkan 6

responden memiliki sikap kerja yang baik. (Tabel 14) Setelah mengikuti pendidikan formal, hanya 10 responden tersebut yang memiliki keterampilan buruk ; dan 24 responden yang meningkat keterampilannya. Dari olahan uji data Mc.Nemar didapat :

- 21 responden meningkat dari keterampilan rendah ke keterampilan baik; 6 responden yang tetap rendah keterampilannya;
- 4 responden yang tetap baik keterampilannya; dan 3 responden yang menurun keterampilannya dari baik ke rendah.

TABEL 4.13
PERUBAHAN SIKAP KERJA RESPONDEN
SETELAH MENGIKUTI PENDIDIKAN FORMAL

Sikap kerja sebelum mengikuti pendidikan formal	Sikap kerja setelah mengikuti pendidikan formal	
	Baik	Buruk
Buruk 27	21	6
Baik 7	4	3

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

Dengan demikian dapat dihitung nilai Chi kuadrat;

$$x^2 = \frac{(21-3-1)^2}{20+3} = 12,042$$

Jadi harga X^2 hitung = 12,042, selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi kuadrat tabel pada $dk = 1$ dan taraf kesalahan 5% diperoleh = 3,062. ketentuan pengujian adalah : bila Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan Chi kuadrat tabel, maka tidak terjadi perubahan. Berdasarkan perhitungan di atas, ternyata harga Chi kuadrat hitung lebih besar dari Chi kuadrat tabel (12,042 > 3,062). Jadi terdapat perubahan yang signifikan sikap kerja responden sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan formal, dimana setelah mengikuti pendidikan formal, sikap kerja responden meningkat.

4. Analisis Dampak Mengikuti Pendidikan Formal Terhadap Pekerjaan Dalam Tugas (Kerja) Responden

Dalam bagian ini akan diuraikan bagaimana dampak mengikuti pendidikan formal terhadap Pekerjaan dalam tugas (kerja) responden Untuk keperluan analisis data, dari data kuesioner yang diisi terdapat dua jawaban yaitu a. sesuai; b. tidak sesuai; Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner sebelum mengikuti pendidikan formal menunjukkan bahwa sebanyak 27

responden tidak sesuai dalam Pekerjaannya, sedangkan 7 responden sesuai dalam Pekerjaannya. (Tabel 4.14).

Setelah mengikuti pendidikan formal, hanya 9 responden tersebut yang tidak sesuai Pekerjaannya ; dan 25 responden yang menjalankan pekerjaannya sesuai prinsip manajemen. Dari olahan uji data Mc.Nemar didapat:

- 20 responden meningkat dari tidak sesuai ke sesuai 7 responden yang tetap tidak sesuai;
- 4 responden yang tetap sesuai; dan
- 3 responden yang menurun dari sesuai kepada tidak sesuai.

TABEL 4.14
PERUBAHAN TINGKAT PEKERJAAN DALAM
TUGAS SETELAH MENGIKUTI PENDIDIKAN FORMAL

Pekerjaan dalam tugas sebelum mengikuti pendidikan formal	Pekerjaan dalam tugas setelah mengikuti pendidikan formal	
	Sesuai	Tidak Sesuai
Tidak Sesuai 27	20	7
Sesuai 7	4	3

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

Dengan demikian dapat dihitung nilai Chi kuadrat:

$$x^2 = \frac{((20-3|-1))^2}{20+3} = 11,130$$

Jadi harga x^2 hitung = 11,130 selanjutnya dibandingkan dengan harga chi kuadrat table pada $dk = 1$ dan taraf kesalahan 5% diperoleh = 3,062 ketentuan pengujian adalah: bila chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan chi kuadrat table, maka tidak terjadi perubahan.

Berdasarkan perhitungan diatas, ternyata harga chi kuadrat hitung lebih besar dari chi kuadrat table ($11,130 > 3,062$). Jadi terdapat perubahan yang signifikan dalam Pekerjaan dalam tugas responden sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan formal, dimana terdapat peningkatan Pekerjaan dalam tugas oleh responden setelah mengikuti pendidikan formal

5. Analisis Dampak Mengikuti Pendidikan Formal Terhadap Hasil yang diperoleh dalam Pelaksanaan Tugas (Kerja) Responden.

Dalam bagian ini akan diuraikan bagaimana dampak mengikuti pendidikan formal terhadap Hasil yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas (kerja) responden.

Untuk keperluan analisis data, maka dari data kuesioner yang diisi terdapat dua jawaban yaitu a. sesuai, b. tidak sesuai;

Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner sebelum mengikuti pendidikan formal menunjukkan bahwa sebanyak 27 responden tidak sesuai dengan Hasil yang diperoleh, sedangkan 7 responden sesuai dengan hasil yang diperoleh. (table 4.15)

Setelah mengikuti pendidikan formal, hanya 9 responden tersebut yang tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh ; dan 25 responden yang sesuai dengan Hasil yang diperoleh. Dari olahan uji data Mc.Nemar didapat:

- 21 responden meningkat dari tidak sesuai ke sesuai ;
- 6 responden yang tetap tidak sesuai;
- 4 responden yang tetap sesuai; dan
- 3 responden yang menurun dari sesuai kepada tidak sesuai.

TABEL 4.15
PERUBAHAN TINGKAT HASIL YANG DIPEROLEH DALAM
TUGAS SETELAH MENGIKUTI PENDIDIKAN FORMAL

Hasil yang diperoleh dalam tugas sebelum mengikuti pendidikan formal	Hasil yang diperoleh dalam tugas setelah mengikuti pendidikan formal	
	Sesuai	Tidak Sesuai
Tidak Sesuai 27	21	6
Sesuai 7	4	3

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

Dengan demikian dapat dihitung nilai Chi kuadrat:

$$x^2 = \frac{(21-3|-1)^2}{21+3} = 12,041$$

Jadi harga X^2 hitung = 12,041, selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi kuadrat tabel pada $dk = 1$ dan taraf kesalahan 5 diperoleh = 3,062. ketentuan pengujian adalah : bila Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan Chi kuadrat tabel, maka tidak terjadi perubahan.

Berdasarkan perhitungan di atas, ternyata harga Chi kuadrat hitung lebih besar dari Chi kuadrat tabel (12,041 > 3,062). Jadi terdapat perubahan yang signifikan dalam Hasil yang diperoleh dalam tugas responden sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan formal, dimana terdapat peningkatan Hasil yang diperoleh dalam tugas oleh responden setelah mengikuti pendidikan formal.

6. Analisis Dampak Mengikuti Pendidikan Formal Terhadap Waktu yang diterapkan dalam menyelesaikan Tugas (Kerja) Responden. Dalam bagian ini akan diuraikan bagaimana dampak mengikuti pendidikan formal terhadap waktu yang diterapkan dalam menyelesaikan tugas (kerja) responden.

Untuk keperluan analisis data, maka dari data kuesioner yang diisi terdapat dua jawaban yaitu a. sesuai; b. tidak sesuai; Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner sebelum mengikuti pendidikan formal menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden tidak sesuai dalam waktu yang diterapkan, sedangkan 10 responden sesuai dengan waktu yang diterapkan. (Tabel 4.16).

Setelah mengikuti pendidikan formal, hanya 12 responden tersebut yang tidak sesuai dengan waktu yang diterapkan, dan 22 responden yang sesuai dengan waktu yang diterapkan. Dari olahan uji data Mc.Nemar didapat:

- 17 responden meningkat dari tidak sesuai ke sesuai
- 7 responden yang tetap tidak sesuai
- 6 responden yang tetap sesuai dan
- 4 responden yang menurun dari sesuai kepada tidak sesuai.

TABEL 4.16

**PERUBAHAN TINGKAT WAKTU YANG DITERAPKAN DALAM
MENYELESAIKAN TUGAS SETELAH MENGIKUTI PENDIDIKAN FORMAL**

Waktu yang diterapkan dalam menyelesaikan tugas sebelum mengikuti pendidikan formal	Waktu yang diterapkan dalam menyelesaikan tugas setelah mengikuti pendidikan formal	
	Sesuai	Tidak Sesuai
Tidak Sesuai 24	17	7
Sesuai 10	6	4

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

Dengan demikian dapat dihitung nilai Chi kuadrat:

$$x^2 = \frac{((24 - 4) - 1)^2}{24 + 4} = 12,892$$

Jadi harga X^2 hitung = 12,892, selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi kuadrat tabel pada $dk = 1$ dan taraf kesalahan 5% diperoleh = 3,062. ketentuan pengujian adalah : bila Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan Chi kuadrat tabel, maka tidak terjadi perubahan.

Berdasarkan perhitungan di atas, ternyata harga Chi kuadrat hitung lebih besar dari Chi kuadrat tabel (12,892 > 3,062). Jadi terdapat perubahan yang signifikan dalam waktu yang diterapkan dalam menyelesaikan tugas responden sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan formal, dimana terdapat peningkatan waktu yang diterapkan dalam menyelesaikan tugas oleh responden setelah mengikuti pendidikan formal.

7. Analisis Dampak Mengikuti Pendidikan Formal Terhadap kemampuan dalam Tugas (Kerja) Responden.

Dalam bagian ini akan diuraikan bagaimana dampak mengikuti pendidikan formal terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas (kerja) responden.

Untuk keperluan analisis data, maka dari data kuesioner yang diisi terdapat dua jawaban yaitu a. Tinggi b. rendah Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner sebelum mengikuti pendidikan formal menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden rendah dengan kemampuannya, sedangkan 5 responden tinggi dengan kemampuannya. (Tabel 4.17).

Setelah mengikuti pendidikan formal, hanya 10 responden tersebut yang rendah dengan kemampuannya dan 24 responden yang tinggi dengan kemampuannya. Dari olahan uji data Mc.Nemar didapat:

- 19 responden meningkat dari rendah ketinggi
- 11 responden yang tetap rendah
- 3 responden yang tetap tinggi dan
- 1 responden yang menurun dari tinggi kerendah.

TABEL 4.17

**PERUBAHAN TINGKAT KEMAMPUAN DALAM
TUGAS SETELAH MENGIKUTI PENDIDIKAN FORMAL**

Kemampuan dalam tugas sebelum mengikuti pendidikan formal	Kemampuan dalam tugas setelah mengikuti pendidikan formal	
	Tinggi	Rendah
Rendah 29	19	11
Tinggi 5	3	1

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

Dengan demikian dapat dihitung nilai Chi kuadrat:

$$x^2 = \frac{(|19-1|-1)^2}{19+1} = 14,450$$

Jadi harga X^2 hitung = 14,450, selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi kuadrat tabel pada $dk = 1$ dan taraf kesalahan 5% diperoleh = 3,062. ketentuan pengujian adalah : bila Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan Chi kuadrat tabel, maka tidak terjadi perubahan. Berdasarkan perhitungan di atas, ternyata harga Chi kuadrat hitung lebih besar dari Chi kuadrat tabel (14,450 > 3,062). Jadi terdapat perubahan yang signifikan dalam kemampuan dalam tugas responden sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan formal, dimana terdapat peningkatan kemampuan dalam tugas oleh responden setelah mengikuti pendidikan formal.

8. Analisis Dampak Mengikuti Pendidikan Formal Terhadap Motivasi Dalam Melaksanakan Tugas (Kerja) Responden.

Dalam bagian ini akan diuraikan bagaimana dampak mengikuti pendidikan formal terhadap motivasi dalam melaksanakan tugas (kerja) responden. Untuk keperluan analisis

data, maka dari data kuesioner yang diisi terdapat dua jawaban yaitu a. Prestasi; b. kebutuhan dasar; Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner sebelum mengikuti pendidikan formal menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden motivasinya memenuhi kebutuhan dasar, sedangkan 15 responden motivasinya adalah prestasi dan karier. (Tabel 4.18).

Setelah mengikuti pendidikan formal, hanya 10 responden tersebut motivasinya memenuhi kebutuhan dasar, sedangkan 24 responden motivasinya adalah prestasi dan karier. Dari olahan uji data Mc.Nemar didapat:

- 16 responden meningkat dari kebutuhan dasar ke prestasi;
- 19 responden yang tetap kebutuhan dasar;
- 1 responden yang tetap prestasi; dan
- 8 responden yang menurun dari prestasi kepada kebutuhan dasar;

TABEL 4.18
PERUBAHAN MOTIVASI YANG MENGERAKKAN DALAM
PELAKSANAAN TUGAS SETELAH MENGIKUTI PENDIDIKAN

Motifasi yang menggerakkan dalam tugas sebelum mengikuti pendidikan formal	Motifasi yang menggerakkan setelah mengikuti pendidikan formal	
	Prestasi	Kebutuhan Dasar
Kebutuhan dasar 19	16	19
Prestasi 15	1	8

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

Dengan demikian dapat dihitung nilai Chi kuadrat:

$$x^2 = \frac{((16-8|-1))^2}{16+8} = 2,041$$

Jadi harga X_2 hitung = 2,041, selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi kuadrat tabel pada dk = 1 dan taraf kesalahan 5% diperoleh = 3,062. ketentuan pengujian adalah : bila Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan Chi kuadrat tabel, maka tidak terjadi perubahan.

Berdasarkan perhitungan di atas, ternyata harga Chi kuadrat hitung lebih besar dari Chi kuadrat tabel (2,041 > 3,062). Jadi tidak terdapat perubahan yang signifikan terhadap motivasi dalam melaksanakan tugas responden sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan formal.

9. Analisis Dampak Mengikuti Pendidikan Formal Terhadap Peningkatan kinerja Responden.

Dalam bagian ini akan diuraikan bagaimana dampak mengikuti pendidikan formal terhadap peningkatan kinerja responden. Untuk keperluan analisis data, maka dari data kuesioner yang diisi terdapat dua jawaban yaitu a. Tinggi b. Rendah. Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner sebelum mengikuti pendidikan formal menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden yang rendah kinerjanya, sedangkan 5 responden yang tinggi kinerjanya. (Tabel 4.19).

Setelah mengikuti pendidikan formal, hanya 8 responden yang rendah kinerjanya, sedangkan 26 responden yang tinggi kinerjanya. Dari olahan uji data Mc. Nemar didapat :

- 21 responden meningkat dari rendah ke tinggi
- 8 responden yang tetap rendah
- 4 responden yang tetap tinggi dan
- 1 responden yang menurun dari tinggi ke rendah

TABEL 4.19
PERUBAHAN KINERJA SETELAH
MENGIKUTI PENDIDIKAN FORMAL

Kinerja responden sebelum mengikuti pendidikan formal	Kinerja responden setelah mengikuti pendidikan formal	
	Tinggi	Rendah
Rendah	21	8
Tinggi	4	1

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

Dengan demikian dapat dihitung nilai Chi kuadrat:

$$x^2 = \frac{(21-1|-1)^2}{21+1} = 16,409$$

Jadi harga X_2 hitung = 16,409, selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi kuadrat tabel pada $dk = 1$ dan taraf kesalahan 5% diperoleh = 3,062. ketentuan pengujian adalah : bila Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan Chi kuadrat tabel, maka tidak terjadi perubahan.

Berdasarkan perhitungan di atas, ternyata harga Chi kuadrat hitung lebih besar dari Chi kuadrat tabel (16,401 > 3,062). Jadi terdapat perubahan yang signifikan dalam peningkatan kinerja responden sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan formal,

dimana terdapat peningkatan kinerja responden setelah mengikuti pendidikan formal.

10. Analisis dampak mengikuti pendidikan formal terhadap Pendapatan responden.

Dalam bagian ini akan diuraikan bagaimana dampak mengikuti pendidikan formal terhadap Pendapatan responden. Untuk keperluan analisis data, maka dari data kuesioner yang diisi terdapat dua jawaban yaitu a. Tinggi b. Rendah Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner sebelum mengikuti pendidikan formal menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden yang rendah pendapatannya, sedangkan 6 responden yang tinggi pendapatannya. (Tabel 4.20).

Setelah mengikuti pendidikan formal, hanya 12 responden yang rendah pendapatannya, sedangkan 22 responden yang tinggi pendapatannya. Dari olahan uji data Mc.Nemar didapat:

- 16 responden meningkat dari rendah ke tinggi
- 12 responden yang tetap rendah
- 6 responden yang tetap tinggi dan
- 0 responden yang menurun dari tinggi ke rendah.

TABEL 4.20
PERUBAHAN PENDAPATAN SETELAH
MENGIKUTI PENDIDIKAN FORMAL

Pendapatan sebelum mengikuti pendidikan formal	Pendapatan setelah mengikuti pendidikan formal	
	Tinggi	Rendah
Rendah 28	16	12
Tinggi 6	6	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

demikian dapat dihitung nilai Chi kuadrat:

$$x^2 = \frac{((16 - 0) - 1)^2}{16 + 0} = 14,063$$



Jadi harga X^2 hitung = 16, selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi kuadrat tabel pada $dk = 1$ dan taraf kesalahan 5% diperoleh = 3,062. ketentuan pengujian adalah : bila Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan Chi kuadrat tabel, maka tidak terjadi perubahan.

Berdasarkan perhitungan di atas, ternyata harga Chi kuadrat hitung lebih besar dari Chi kuadrat tabel ($16 > 3,062$). Jadi terdapat perubahan yang signifikan dalam pendapatan sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan formal, dimana terdapat

peningkatan Pendapatan responden setelah mengikuti pendidikan formal.

Selanjutnya hasil analisis dampak mengikuti pendidikan formal terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam lingkup pegawai negeri sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng secara umum dapat dilihat pada tabel 4.21

TABEL 4.21
ANALISIS DAMPAK MENGIKUTI PENDIDIKAN FORMAL
BAGI PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SOPPENG

No.	Variabel Sosek	X ² hit	X ² tab	Status H ₀	Kesimpulan
1.	Pengetahuan	12,190	3,062	Diterima	Terdapat perubahan Yang signifikan
2.	Keterampilan	12,190	3,062	Diterima	Terdapat perubahan Yang signifikan
3.	Sikap Kerja	12,190	3,062	Diterima	Terdapat perubahan Yang signifikan
4.	Pekerjaan	11,130	3,062	Diterima	Terdapat perubahan Yang signifikan
5.	Hasil Kerja	12,041	3,062	Diterima	Terdapat perubahan Yang signifikan
6.	Waktu Kerja	12,892	3,062	Diterima	Terdapat perubahan Yang signifikan
7.	Kemampuan	14,450	3,062	Diterima	Terdapat perubahan Yang signifikan
8.	Motivasi	2,041	3,062	Ditolak	Tidak terdapat perubahan yang signifikan
9.	Kinerja	16,409	3,062	Diterima	Terdapat perubahan Yang signifikan
10.	Pendapatan	14,062	3,062	Diterima	Terdapat perubahan Yang signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2008

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat dampak peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng.
2. Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pegawai negeri sipil pada pemerintah daerah kabupaten soppeng.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut; "Perlu dikembangkan terus menerus pengembangan Kualitas. Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng melalui pendidikan formal baik di dalam negeri maupun di luar negeri."

1. Pemerintah kabupaten soppeng harus memberikan motivasi Baik finansial maupun non finansial kepada pegawai negeri sipil pada pemerintah daerah kabupaten soppeng.

2. **Motivasi finansial yang diberikan kepada pegawai seperti tunjangan kinerja / kehadiran.**
3. **Motivasi non finansial yang diberikan seperti kebutuhan pegawai tertentu pada kegiatan-kegiatan seperti kursus-kursus dan lain-lain**

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini 2002. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Rineke, Jakarta.
- Berathakusuma dan Solichin, Dadang, 2003. *Otonomi Penyelenggara Pemerintahan di Daerah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu,S.P, 1994. *Sumber Daya Manusia*, Haji Mas Agung, Jakarta.
- Harists, Benyamin, 1995. *Peran Administrasi Pemerintahan Daerah: Efektifitas Penerimaan Retribusi Daerah Tingkat II Se-Jawa Barat*, Priwma, LP3S.
- Kartini, Kartono, 1993. *Administrasi dan Manajemen*, Balai Pustaka, Jakarta
- LAN-RI, 1983. *System Administrasi Negara Republik Indonesia*, Yayasan Penerbit Administrasi, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Bagian Penertib, STIE, YKPN.
- Toha, Mifta, 1987. *Administrasi Kepegawaian Daerah*, Gema Insani, Yogyakarta.
- Undang–Undang Nomor 22 Tahun 1999. *Tentang Pemerintahan Daerah*.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. *Tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah baik-baik setiap alternative jawaban angket ini agar jawaban yang diberikan betul-betul mencerminkan keadaan yang sebenarnya dengan melingkari jawaban yang betul-betul mencerminkan keadaan yang dianggap sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu alami.
 2. Apabila ada hal-hal yang kurang dimengerti kiranya ditanyakan kepada peneliti
 3. Bapak/Ibu diharapkan dapat mengisi semua jawaban yang telah disediakan
-

IDENTITAS RESPONDEN

1. No.Angket : 001
2. Jenis Kelamin : (Laki-Laki / Wanita)
3. Instansi/Unit Kerja :
4. Umur :
5. Jenis Jabatan : (STRUKTUR / FUNGSIONAL)
6. Pendidikan Terakhir : (SMU / D3 / S1 / S2)
7. Jabatan Terakhir : (Lower / Middle / Top Manajemen)
8. Eselon : (Non / IV / III / II / I)
9. Golongan : (I / II / III / IV)
10. Penghasilan : A. < Rp. 2.000.000,00
B. > Rp. 2.000.000,00

Terima Kasih atas partisipasinya

ANGKET PENELITIAN

Kata pengantar

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai "Peningkatan Kualitas Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan Formal pada Pemerintah Pemda Kab Soppeng". Oleh karena itu diharapkan kepada bapak/ibu dapat mengisi angket ini seobjektif mungkin, karena keberadaan angket ini tidak ada kaitannya dengan kredibilitas Bapak/Ibu pada lembaga ini.

Hasil penelitian hanya untuk digunakan sebagai bahan dalam rangka penyusunan skripsi guna penyelesaian studi pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas "45".

Atas partisipasi dan bantuannya, diucapkan terima kasih.

Makassar.....

Peneliti

Edi Miswar

PEDOMAN WAWANCARA

1. **Tingkat pendidikan yang pernah diikuti ?**
2. **Apakah ada hubungan pendidikan formal yang diikuti dengan pelaksanaan tugas dalam bekerja ?**
3. **Apakah pendidikan formal yang diikuti membantu dalam melaksanakan tugas sehari-hari ?**
4. **Apakah dalam melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dan pelaksanaan kerja sehari-hari ?**
5. **Bagaimana tanggapan bapak/ibu terhadap hasil kerja selama ini ?**
6. **Apakah sikap disiplin dalam bekerja telah memenuhi standar tempat bekerja setelah mengikuti pendidikan formal ?**
7. **Apakah pengetahuan yang anda miliki sekarang mempengaruhi kinerja bekerja anda ?**
8. **Bagaimana kinerja bapak/ibu selama ini ?**
9. **Apakah saat ini pendapatan anda telah memenuhi kebutuhan yang anda inginkan?**

11. bagaimana pengetahuan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki saat ini ?
 - a. tinggi
 - b. rendah
12. Bagaimana keterampilan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki saat ini ?
 - a. Tinggi
 - b. Rendah
13. Bagaimana sikap kerja dalam bekerja saat ini ?
 - a. Baik
 - b. Buruk
14. Bagaimana pekerjaan yang anda laksanakan saat ini ?
 - a. Sesuai
 - b. Tidak sesuai
15. Bagaimana hasil yang anda peroleh dalam melaksanakan tugas saat ini ?
 - a. Sesuai
 - b. Tidak Sesuai
16. Apakah waktu yang diterapkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan anda telah sesuai dengan apa yang diharapkan ?
 - a. Sesuai
 - b. Tidak sesuai
17. Bagaimana Kemampuan Bapak/ibu dalam bekerja atau melaksanakan tugas saat ini ?
 - a. Tinggi
 - b. Rendah
18. Apa motivasi Bapak / Ibu dalam melaksanakan tugas ?
 - a. Prestasi
 - b. Kebutuhan Dasar
19. Bagaimana kinerja bapak/ibu dalam melaksanakan tugas?
 - a. Tinggi
 - b. Rendah
20. Bagaimana Pendapatan Bapak/Ibu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari ?
 - a. Tinggi
 - b. Rendah

Terima Kasih atas partisipasinya



KABUPATEN SOPPENG

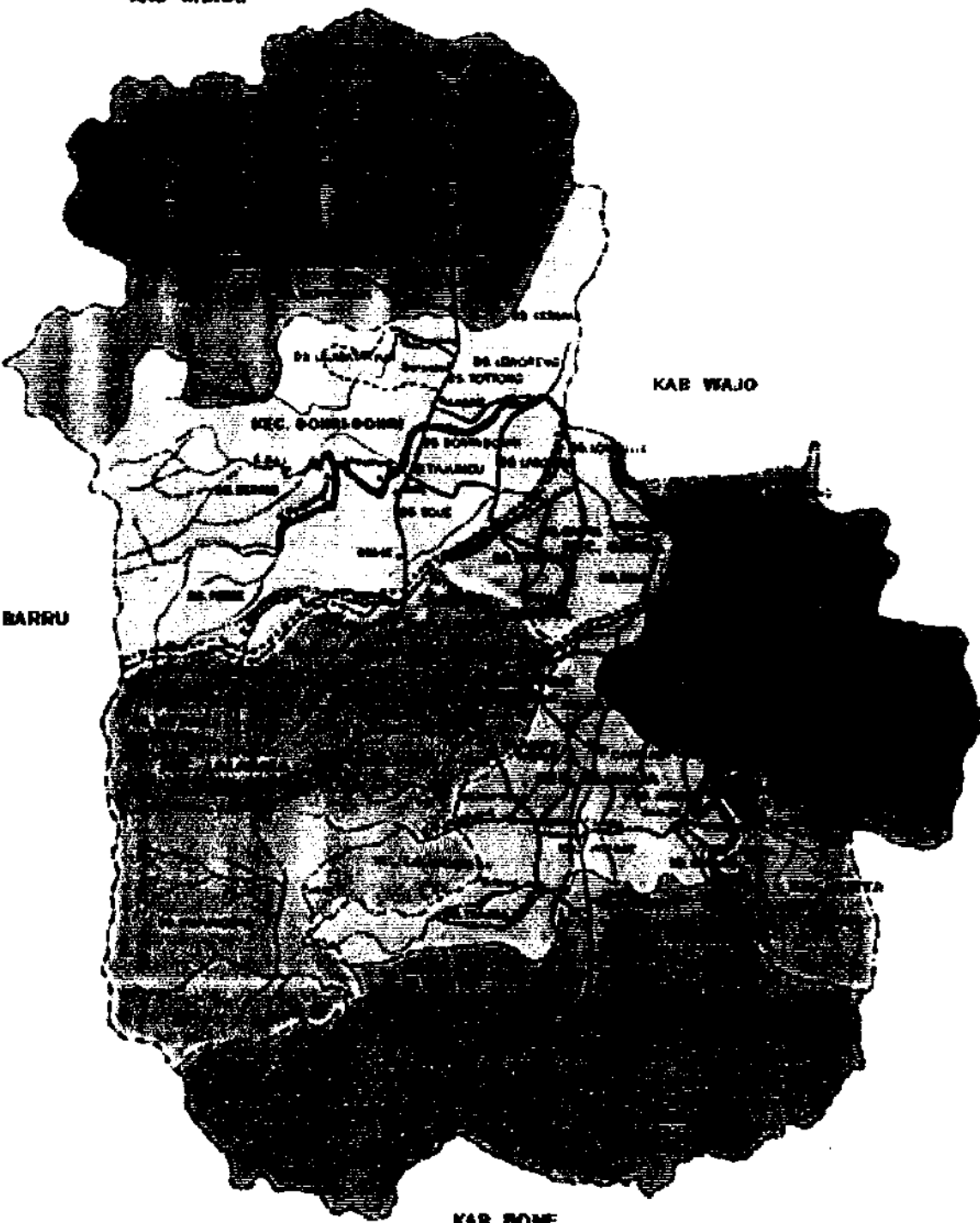
KAB SIDRAP

KAB WAJO

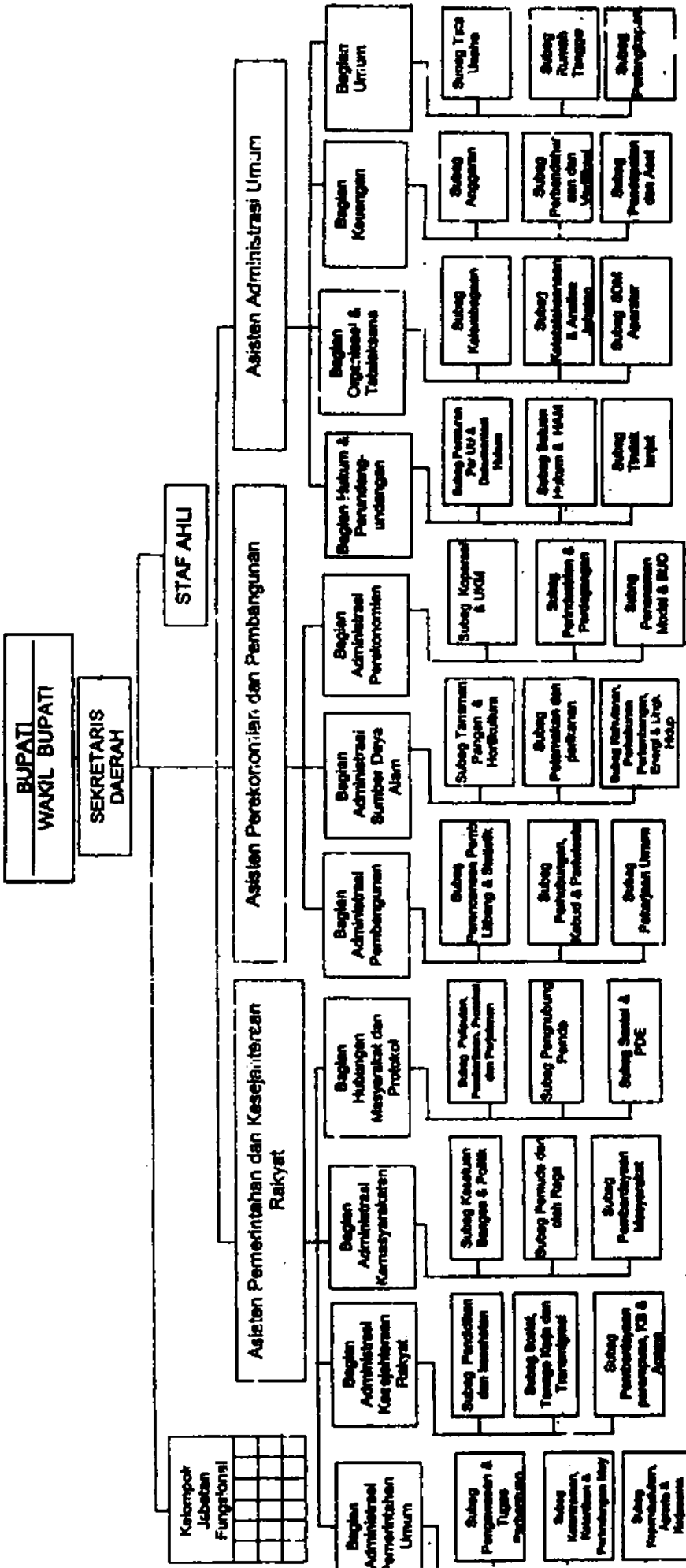
KAB BONE

KAB BONE

BARRU



**STRUKTUR ORGANISASI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SOPPENG**



**STRUKTUR ORGANISASI
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN SOPPENG**

SEKRETARIS DPRD

Kelompok Jabatan Fungsional					

Bagian Umum

Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian

Sub Bagian Perlengkapan

Sub Bagian Humas dan Protokol

Bagian Persidangan, Riset

Sub Bagian Persidangan, Penerimaan Aspirasi

Sub Bagian Riset

Sub Bagian Perpuustakaan dan Arsip

Bagian Keuangan

Sub Bagian Anggaran dan Verifikasi

Sub Bagian Perbendaharaan

Bagian Penunjang undangan

Sub Bagian Penyusunan dan Pengkajian Produk-produk Hukum

Sub Bagian Dokumentasi dan Informasi Hukum

Sub Bagian Sosialisasi Produk-Produk Hukum