

**PENGARUH DIKLAT DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN BREBES**

Oleh : Amsirun, SE, MM

ABSTRACT

This study takes the title Influence of Training and Leadership on Employee Performance in the Civil Service Police Unit of Brebes Regency. The formulation of the proposed problem is whether there is an effect of training and leadership on the performance of SATPOL PP members in Brebes Regency, how much influence is the training and leadership simultaneously on the performance of SATPOL PP members in Brebes Regency and whether the influence of education and leadership influence significantly on the performance of SATPOL PP members in Brebes Regency. The hypothesis proposed is that there is an influence between training and leadership on the performance of SATPOL PP members in Brebes Regency, there is a large influence between training and leadership on the performance of SATPOL PP members in Brebes Regency and there is a significant influence between education and leadership on the performance of SATPOL PP members in Brebes Regency. Based on the results of the research, it can be said that the Spearman rank correlation between training and performance is 0.685. Which has a correlation meaning between training and performance is strong. While the Spearman rank correlation between leadership and performance obtained a value of 0.741. Which means that the correlation between leadership and performance is strong. While the t-test using a 95 percent confidence level ($\alpha / 2 = 0.05 / 2 = 0.025$) and the degree of freedom $Nk (51-2)$ obtained t table of 2.011 and the calculation results in SPSS shows $X1 = 3.803$ which means that $t \text{ count} > t \text{ table}$. This shows that H_0 was refused or training significantly affected the performance of the Civil Service Police Unit of Brebes Regency. Whereas in $X2$ obtained 4.620 which means that $t \text{ count} > t \text{ table}$. This shows that H_0 is rejected or leadership significantly influences the performance of the Civil Service Police Unit of Brebes Regency. The results of these calculations concluded that partially the training and leadership variables have a significant influence on the performance variables.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era reformasi sekarang ini dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional,

bermoral, bersih, dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan serta meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil diseluruh Indonesia. Reformasi birokrasi sudah dan sedang berlangsung disemua lini

departemen atau lembaga pemerintahan baik ditingkat pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Untuk menata kembali sistem pemerintahan yang baik dan kinerja Pegawai Negeri Sipil maka pemerintah harus lebih mencermati kemampuan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan pada dasarnya untuk peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang.

Dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja serta prestasi kerja pegawai suatu instansi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Diklat-diklat dapat dilakukan bagi karyawan baru maupun karyawan lama yang telah bekerja. Diklat ini dilakukan bertujuan untuk menambah bekal dalam melaksanakan tugas

keseharian di instansi tersebut, sehingga keahlian dan keterampilan seorang pegawai akan semakin bertambah. Hal ini akan menambah dan meningkatnya kinerja pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau instansi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 38 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja, bahwa dalam rangka untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan membentuk perilaku Polisi Pamong Praja perlu diselenggarakan pendidikan dan pelatihan dasar Polisi Pamong Praja.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh diklat dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Brebes?
2. Berapa besar pengaruh diklat dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Brebes?
3. Apakah pengaruh diklat dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Brebes?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh diklat dan kepemimpinan terhadap kinerja

anggota SATPOL PP Kabupaten Brebes.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh diklat dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh diklat dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Brebes.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Diklat

Menurut Notoatmodjo (2003), diklat merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi diklat.

Pengertian pendidikan atau *education* secara umum yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus menerus dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tingkatannya guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan

atau keterampilan yang dikehendaki. Sedangkan pelatihan atau *training* adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Variabel pelaksanaan diklat terdiri dari kesesuaian diklat dengan tugas, metode diklat, pengajar atau instruktur, fasilitas diklat, dukungan dari instansi dan materi diklat.

Diklat diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja. Tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan, yaitu :

- a. Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
 - b. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya.
 - c. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun yang akan diberikan pada masa yang akan datang.
- #### 2. Kepemimpinan (*Leadership*)

Definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja

sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wursanto (2001:197) dalam bukunya Dasar-Dasar Ilmu Organisasi menjelaskan bahwa teori kepemimpinan adalah bagaimana seorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin.

Beberapa teori kepemimpinan yaitu :

- a. Teori Kelebihan
Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya, yaitu kelebihan rasio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.
- b. Teori Sifat
Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik. Yaitu bersifat adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, enerjik, persuasif, komunikatif dan kreatif.
- c. Teori Keturunan
Menurut teori ini seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orang tuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan

menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.

- d. Teori Kharismatik
Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mamiliki kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan, dan pengaruh yang sangat besar.
 - e. Teori Bakat
Teori ini berpendapat bahwa seseorang menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat sebagai pemimpin.
 - f. Teori Sosial
Teori ini berpendapat bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan karena kepemimpinan dapat dipelajari baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.
3. Kinerja
Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku organisasi yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai pada suatu instansi. Jadi kinerja merupakan hasil yang diinginkan lembaga atau instansi dari perilaku orang-orang didalamnya. Penilaian kinerja dapat ditinjau dari rasio keuangan perusahaan, profitabilitas yang merupakan ukuran keberhasilan operasi perusahaan. Perusahaan dikatakan mempunyai keunggulan bersaing apabila mempunyai tingkat laba yang tinggi dari rata-rata tingkat laba normal. Tingkat laba ini dinyatakan dalam beberapa rasio, seperti :
 - a. Rasio pengembalian aset (*return on assets* atau ROA)

- b. Rasio pengembalian modal sendiri (*return on equity* atau ROE)
- c. Rasio pengembalian penjualan (*return on sale* atau ROS)

Sementara itu ada indikator yang sering kali digunakan untuk mengukur kinerja karyawan atau pegawai. Antara lain :

- a. Produktivitas

Konsep produktivitas ini tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antar input dengan output.
- b. Kualitas layanan

Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja karyawan atau pegawai.
- c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
- e. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik

tersebut karena dipilih oleh rakyat dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.

B. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara diklat dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Brebes.
2. Terdapat pengaruh yang besar antara diklat dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Brebes.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara diklat dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Brebes.

METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus pada SATPOL PP Kabupaten Brebes yaitu tentang Pengaruh Diklat dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Brebes.

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Diklat (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek

atau subjek yang mempunyai kualitas ada karakteristik tertentu yang oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1999). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satpol PP Kabupaten Brebes Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sejumlah populasi yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Brebes, yaitu 51 responden.

Metode analisis data adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* yang dirumuskan (Suharsimi Arikunto, 2002) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

2. Uji Reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

3. Uji *Rank Spearman's*

Untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) maka digunakan rumus *rank spearman's rho* sebagai berikut :

4. Uji t dan uji F

Fungsi yang digunakan uji t untuk menguji signifikansi r dengan rumus :

$$Z = \frac{r_s}{\sqrt{1/(n-1)}} \quad t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

5. Analisis regresi sederhana dan uji t (Sudjono, 2002) yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

6. Koefisien determinasi yang diformulasikan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian adalah seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Brebes. Setelah hasil kuesioner diperoleh, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Kriteria pengujian validitas dan reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai korelasi validitas dan reliabilitas dengan r_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan (df) = n - 2.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2-1)}$$

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel Diklat (X_1) dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Nomor pertanyaan	R produk moment (r_{xy})	$R_{tabel} (\alpha = n - 2)$ 5% = 0,281
1	0,420	Valid
2	0,548	Valid
3	0,415	Valid

4	0,688	Valid
5	0,688	Valid
Nilai koefisien reliabilitas (r-alpha) = 0,416		Reliabel

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan validitas r_{hitung} pada setiap pertanyaan variabel diklat (X1) mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} . Demikian juga dengan perhitungan koefisien reliabilitas didapat $r - \alpha$ sebesar 0,416 lebih

besar dari r_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} sebesar 0,281. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertanyaan yang tergabung dalam variabel diklat (X1) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

Sedangkan pada hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel kepemimpinan (X2) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Nomor pertanyaan	R produk moment (r_{xy})	$R_{tabel} (\alpha = n - 2)$ 5% = 0,281
1	0,491	Valid
2	0,479	Valid
3	0,518	Valid
4	0,598	Valid
5	0,557	Valid
Nilai koefisien reliabilitas (r-alpha) = 0,346		Reliabel

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan validitas r_{hitung} pada setiap pertanyaan variabel kepemimpinan (X2) mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} . Demikian juga dengan perhitungan koefisien reliabilitas didapat $r - \alpha$ sebesar 0,346 lebih

besar dari r_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} sebesar 0,281. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertanyaan yang tergabung dalam variabel kepemimpinan (X2) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

Sedangkan pada hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Nomor pertanyaan	R produk moment (r_{xy})	$R_{tabel} (\alpha = n - 2)$ 5% = 0,281
1	0,600	Valid
2	0,642	Valid
3	0,392	Valid
4	0,450	Valid
5	0,625	Valid
Nilai koefisien reliabilitas (r-alpha) = 0,328		Reliabel

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan validitas r_{hitung} pada setiap pertanyaan variabel kinerja (Y) mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} . Demikian juga dengan perhitungan koefisien reliabilitas didapat $r - \alpha$ sebesar 0,28 lebih besar dari r_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} sebesar 0,281. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertanyaan yang tergabung dalam variabel kinerja (Y) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

Dari hasil uji *rank spearman* dapat dijelaskan bahwa korelasi *rank spearman* antara diklat dengan kinerja adalah sebesar 0,685. Yang mempunyai arti korelasi antara diklat dengan kinerja adalah kuat. Sedangkan korelasi *rank spearman* antara kepemimpinan dengan kinerja didapat nilai 0,741. Yang mempunyai arti bahwa korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja adalah kuat. Berikut adalah tabel yang menjelaskan hasil uji *rank spearman* :

Tabel 4 : Hasil uji *rank spearman*

			Diklat	Kepemimpinan	Kinerja
Spearman's rho	Diklat	Correlation Coefficient	1.000	.526**	.685**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	51	51	51
	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.526**	1.000	.741**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	51	51	51
	Kinerja	Correlation Coefficient	.685**	.741**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	51	51	51

Kuatnya pengaruh ini dapat dilihat pada koefisien determinasi sebesar 0,627 atau 62,7 persen. Hal ini mengartikan bahwa 62,7 persen

kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Brebes dipengaruhi oleh diklat dan kepemimpinan.

Tabel 5 : Uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.612	.974

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Sedangkan perhitungan uji t_{hitung} dilihat pada tabel 9 berikut ini :

Tabel 6 : Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.678	2.066		1.296	.201
	Diklat	.410	.108	.404	3.803	.000
	Kepemimpinan	.550	.119	.491	4.620	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa uji t_{hitung} dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan derajat kebebasan $N-k$ (51-2) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,011 dan hasil perhitungan pada SPSS menunjukkan $X1 = 3,803$ yang mengartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau diklat secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satun Polisi Pamong Praja Kabupaten Brebes. Sedangkan pada $X2$ didapat 4,620 yang mempunyai arti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak

Tabel 7 : Uji F

atau kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Brebes. Hasil perhitungan tersebut disimpulkan bahwa secara parsial variabel diklat dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Untuk mengetahui koefisien regresi secara keseluruhan atau secara bersama-sama maka digunakan Uji F. Hasil perhitungan pada uji F dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.540	2	38.270	40.373	.000 ^a
	Residual	45.499	48	.948		
	Total	122.039	50			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Uji F yang dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha = 0,05$) dan $df = n - k - 1$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,23. Sedangkan hasil perhitungan menunjukkan 40,373. Hal tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang mengartikan

hipotesis H_0 ditolak yang mengartikan bahwa secara bersama-sama variabel bebas diklat dan kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Identifikasi responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Jabatan :

Petunjuk pengisian :

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)						
1.	Pendidikan dan pelatihan yang diberikan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan dan penyelesaian tugas atau pekerjaan					
2.	Metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan berupa teori dan praktek					
3.	Sarana yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan sangat baik dan sesuai harapan					
4.	Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan mendukung petugas dalam melaksanakan tugasnya					

5.	Instansi memiliki komitmen untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan atau anggota					
----	---	--	--	--	--	--

No	Pernyataan	Jawaban				
Variabel Kepemimpinan (X2)		SS	S	C	TS	STS
1.	Bagaimana pendapat saudara, apakah pimpinan saudara memperhatikan kebutuhan saudara?					
2.	Menurut pendapat saudara, bagaimana kemampuan pimpinan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi antar pegawai?					
3.	Menurut pendapat saudara, bagaimana pelibatan karyawan atau pegawai dalam pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan?					
4.	Bagaimana menurut pendapat saudara bila pimpinan saudara menyerahkan tanggung jawab kepada bawahannya?					
5.	Sejauh mana menurut saudara sikap fleksibel dan kebijaksanaan pimpinan saudara?					

No	Pernyataan	Jawaban				
Variabel Kinerja (Y)		SS	S	C	TS	STS
1.	Kinerja dan prestasi pegawai akan meningkat sesuai dengan bertambahnya tingkat kemampuan dan keahlian pegawai					
2.	Bagaimana produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan setelah mendapatkan pelatihan?					
3.	Bagaimana evaluasi saudara tentang kemampuan karyawan sesuai bidang kerjanya?					
4.	Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan keahlian pegawai tersebut					

5.	Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pegawai menumbuhkan semangat kerja dan memperbesar rasa tanggung jawab pegawai					
----	--	--	--	--	--	--

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 2010. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Ari Retno Habsari, 2008. *Terobosan Kepemimpinan*. Yogyakarta : Med Press
- Dajan, Anto. 1983. *Pengantar Metode Statistik I*. Jilid I. Jakarta : LP3ES
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 1994. *Statistik Induktif*. Yogyakarta : LP3ES
- Edwin B. Flippo. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi 6. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Gary Yulk. 2004. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks
- Istianto, 2009. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta : PT. Gramedia
- Singarimbun, M., dan Sofyan Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES
- Siagian, Sondang P. 1988. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Simamora, B. 2004. *Riset Pemasaran, Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Jakarta : Alfabeta
- Wursanto. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Cetakan Kedua. Jakarta : Pustaka Dian