

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KUALITAS KEPEMIMPINAN
(STUDI EMPIRIS LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN BENGKALIS
PROVINSI RIAU)**

Oleh :

M. Rifki Al-Hanif

Pembimbing : Zulfadil dan Rovanita Rama

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : mrifqialhanif4@gmail.com

*Effect Of Education Background And Employee Training In Improving
Leadership Quality In Case Study In The Local Government Regency
Of Bengkalis District Riau Province*

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Education Background and Employee Training in Improving the Quality of Leadership. As for the population in this study are all permanent employees in the Local Government District of Bengkalis from Pim level III and IV which amounted to 18 people for Pim level III and 52 people for Level IV Pim. Sampling is done by census method. Analysis of data used is multiple linear regression with the help of SPSS program version 18.00. the results of the tests, the simultaneous test (F-test) shows that the educational background and training of employees together affect the quality of leadership, while the partial test (T-test) shows that there is a significant influence between educational background and training employees jointly to leadership qualities in the Bengkalis District Government Environment. To maximize the quality of leadership, Bengkalis Regency Government should emphasize to the employees, especially the officials of the institution to always try to improve their knowledge by participating in personnel training held by the central government or other institutions such as training conducted by universities (Universities).

Keywords : Education Background, Employee Training, Quality Of Leadership

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menimbulkan perkembangan dan pertumbuhan di segala aspek kehidupan yang berkaitan adanya permasalahan baru yang sangat kompleks. Perkembangan tersebut

tidak terlepas pada organisasi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terlihat dengan timbulnya prosedur-prosedur kerja baru peralatan kerja yang lebih modern, persyaratan kerja baru yang mengharuskan organisasi untuk selalu tanggap dan waspada yang juga memungkinkan untuk menyesuaikan diri.

Pada hakikatnya setiap perkembangan itu mengacu pada usaha untuk meningkatkan kehidupan organisasi menjadi lebih baik diantaranya dengan meningkatkan kualitas kerjanya. Jika kita perhatikan dari berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi maka faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting. Dalam hal ini tenaga kerja yang ada merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi, karena bila tenaga kerja yang digunakan dalam kemampuan terbatas maka produktivitas juga akan terbatasseiring dengan kemampuan dan kualitasnya.

Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan titik pendidikan seorang karyawan yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin juga masih ada dan banyak hal lain yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan artinya tidak mustahil seseorang yang sesungguhnya memiliki tingkat kemampuan intelektual yang cukup tinggi tidak mengecap pendidikan yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan pemerintah Kabupaten Bengkalis, Riau pada 4 kantor yang berada di Bengkalis yaitu : Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Perdagangan dan Perindustrian, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Dinas Pariwisata,

Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga.

Dari fenomena diatas dapat dilihat dalam latar belakang pendidikan pegawai dalam suatu instansi pemerintahan juga diperlukan dalam suatu syarat penerimaan suatu jabatan dan juga prinsip penempatan Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan kompetensi maupun prestasi kerja yang harus dilalui terlebih dahulu sebelum menempati suatu jabatan pada suatu instansi pemerintah. Dapat dilihat pada tabel bahwa pada pim tingkat III & IV menunjukkan tingkat atau jenjang pendidikan yang sudah dilalui para pegawai yang menjadi syarat untuk mereka mendapatkan pekerjaan sesuai dengan pendidikan mereka.

Tak dapat dipungkiri, bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan satu pendekatan utama dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan Diklat mempunyai peran yang strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi khususnya untuk Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara.

Untuk menunjang kualitas pekerjaan selain tingkat pendidikan di perlukan juga adanya latihan kerja. Pelatihan atau training bagi para pegawai diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan atau gap antara kondisi faktual dari kinerja pegawai terhadap tuntutan ideal standart kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu.

Pelatihan bersama-sama dengan pendidikan menjadi salah satu penentu tinggi rendahnya kemampuan

seseorang dalam menjalankan fungsi dan tugas tugas jabatannya, Setelah pendidikan yang di peroleh seseorang dari institusi pendidikan formal pada umumnya membekali anak didik dengan kemampuan dasar dalam memecahkan masalah.

Keberadaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang penting. Apabila Sumber Daya Manusia tersebut meningkat, maka tujuan akan mudah di capai sesuai dengan yang di harapkan sebelumnya. Kualitas kerja yang bagus dan bermutu dalam perusahaan akan mempengaruhi produk yang di hasilkan sehingga dapat memberikan kepuasan kepada konsumen. Dengan demikian jelaslah bahwa tingkat pendidikan dan latihan kerja mempunyai 4 peranan penting bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi kualitas kerjakaryawan.

Pelatihan bagi setiap pegawai diharapkan akan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugasnya secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik, menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, serta menciptakan Aparatur Sipil Negara yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk melatih sikap disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini sangat penting

dilakukan oleh instansi pemerintah dalam meningkatkan kemampuan dan menghasilkan pegawai yang profesional dibidangnya.

Hasil yang diharapkan dari pelatihan adalah: 1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif. 2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas yang harus diselesaikan. 3. Ketaatan semua pihak pada berbagai ketentuan normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang. 4. Terdapatnya iklim organisasi yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai. 5. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya. Jadi pada dasarnya pelaksanaan pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas kepemimpinan? 2) Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan? 3) Bagaimana pengaruh pelatihan kepegawaian terhadap kualitas kepemimpinan?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas kepemimpinan. 2) Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan. 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kepegawaian terhadap kualitas kepemimpinan

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Bagi pengembang ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat

menjadi bahan bacaan dan informasi dalam penelitian lebih lanjut maupun dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan kualitas kepemimpinan. 2) Bagi manajerial, sebagai bahan referensi informasi penelitian-penelitian sejenis lainnya sebagai bahan pembelajaran.

TELAAH PUSTAKA

Kualitas Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan merupakan suatu ihwal di mana prinsip-prinsip kualitas menjadi dasar untuk membimbing, memberdayakan, dan mendukung secara konsisten pencapaian keunggulan oleh karyawan di seluruh organisasi (Feigenbaum, 2007:38). Kualitas kepemimpinan lebih ditekankan pada suatu kekuatan yang dapat menumbuhkan kepercayaan lingkungan, keterbukaan dan komunikasi yang jujur untuk mendorong pengembangan kualitas individu dan peningkatan usaha (Feigenbaum, 2007:39).

Bennis dan Goldsmith dalam Menurut Matutina (2007:210) menggambarkan empat kualitas kepemimpinan yang menghasilkan kepercayaan: visi, empati, konsistensi, dan integritas. Pertama, kita cenderung memercayai pemimpin yang menciptakan visi yang kuat, yang menyatukan para pengikutnya dengan dasar kesamaan nilai dan tujuan, serta rasa memiliki dalam organisasi. Kedua, kita cenderung memercayai pemimpin yang menunjukkan empati kepada kita yang menunjukkan bahwa mereka memahami dunia seperti kita. Ketiga, kita memercayai pemimpin yang konsisten. Ini tidak

berarti bahwa kita hanya memercayai pemimpin yang posisinya tidak pernah berubah, tetapi perubahan dipahami sebagai proses evolusi dengan mempertimbangkan bukti yang relevan. Keempat, karyawan cenderung memercayai pemimpin dengan integritas kuat, yang menunjukkan komitmen pada nilai-nilai prinsipil melalui tindakan-tindakannya. Menurut Hughes (2010: 144) adapun indikator kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini ialah: visi, empati, konsistensi, dan integritas

Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan merupakan proses yang lebih besar dari sekedar aktivitas persekolahan, pendidikan yang mengesampingkan perbedaan pendapat dan orientasi merupakan proses pengembangan sosial yang mengubah individu dari sekedar makhluk biologis menjadi makhluk sosial agar dapat hidup bersama realitas zaman dan masyarakatnya. Dengan kata lain pendidikan merupakan proses pemberian sifat sosial kemanusiaan (*humanisme*) kepada makhluk hidup.

Pendidikan secara umum yaitu meliputi semua perbuatan dan usaha manusia dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuan, sertaketerampilanya kepada generasi muda sebagai usaha menyiapkan diri agar dapat memenuhi hidupnya baik jasmani maupun rohani.

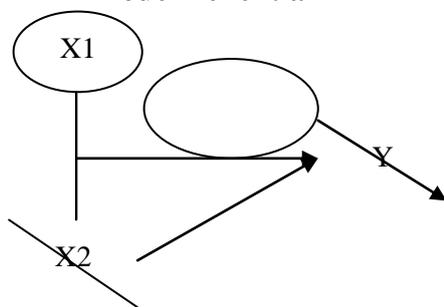
Pelatihan Kepegawaian

Sebelum kita mengetahui pelatihan kepegawaian kita harus mengetahui pelatihan jabatan structural (pim tingkat III). Petunjuk, penetapan, dan penerapan standar pelayanan, dimana standar pelayanan

untuk memberikan kepastian, meningkatkan kualitas dan kinerja pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan selaras dengan kemampuan penyelenggara sehingga mendapatkan kepercayaan masyarakat, agar setiap penyelenggara mampu menyusun, menetapkan, dan menerapkan standar pelayanan dengan baik dan konsisten.

HIPOTESIS PENELITIAN

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : *Data Olahan, 2017*

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H.1: Diduga latar belakang pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kepemimpinan
- H.2: Diduga latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kepemimpinan
- H.3: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kepemimpinan

METODE PENELITIAN

Lokasi pada penelitian ini pada Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis, Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten

Bengkalis dari Pim tingkat III dan IV yang berjumlah 18 orang untuk Pim tingkat III dan 52 orang untuk Pim Tingkat IV. Pemilihan sampel penelitian ini dilakukan secara sensus yaitu menjadikan seluruh sampel menjadi responden penelitian.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

Metode Analisi Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kualitas Kepemimpinan
- X₁ = Latar Belakang Pendidikan
- X₂ = Pelatihan Pegawai
- b₀ = konstanta
- b₁b₂ = koefisien regresi
- e = (error)

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator Peningkatan Kualitas Kepemimpinan (Y) adalah Kemampuan pengetahuan, Kemampuan keterampilan, Kemampuan sikap dan perilaku kerja. Sedangkan indikator Latar Belakang Pendidikan (X_1) adalah Tingkat atau Jenjang Pendidikan :SMA, D3, S1, dan S2 (Godensia, 2017). Indikator Pelatihan Kepegawaian (Diklat) (X_2) adalah Peningkatan pengetahuan jabatan. Keterampilan dalam menjalankan tugas dan jabatan. Sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas dan jabatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung \leq r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 70 - 2 = 68$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0.235. Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik.

Tabel 1

Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Kualitas Kepemimpinan	0.800	Reliabel
Latar Belakang Pendidikan	0.878	Reliabel
Pelatihan Pegawai	0.679	Reliabel

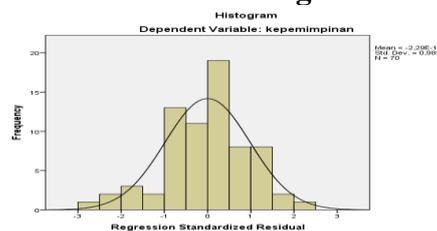
Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel ≥ 0.6 . Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal (dapat dipercaya). Dengan Demikian dapat disimpulkan bahwa item-item untuk keempat variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

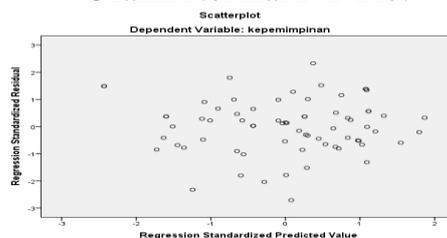
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan, 2017

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regersi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolerasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1-R^2}$ *Toleransi*, dimana VIF = latar belakang pendidikan (X_1) sebesar 2,882, dan pelatihan pegawai (X_2) sebesar 2,882. sehingga dapat disimpulkan bahwa ke2 (dua) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,628	,250	2,518	,014
	pendidikan	,364	,116	3,144	,002
	pelatihan	,500	,133	3,755	,000

Sumber : *Data Olahan, 2017*

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 0,628 + 0,364 X_1 + 0,500 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,628
Artinya adalah apabila latar belakang pendidikan dan

pelatihan pegawai diasumsikan nol (0) maka kualitas kepemimpinan bernilai 0,628.

- Nilai koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,364. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan belakang pendidikan sebesar 1 (satu) satuan maka nilai kualitas kepemimpinan akan meningkat sebesar 0,364 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan pegawai sebesar 0,500. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan pegawai sebesar 1 (satu) satuan maka nilai kualitas kepimpinan akan meningkat sebesar 0,500 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil olahan data diketahui R^2 Square sebesar 0,639. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (latar belakang pendidikan dan pelatihan pegawai) terhadap variabel dependen (kualitas kepemimpinan) adalah sebesar 63,9%. Sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Kualitas Kepemimpinan

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya kualitas

kepemimpinan disebabkan oleh persoalan latar belakang pendidikan dan pelatihan pegawai. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarakan yang menyangkut indikator kualitas kepemimpinan dapat dilihat angka capaian yang kurang sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya kualitas kepemimpinan pada Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis belum sepenuhnya maksimal.

Latar belakang pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi pegawai disuatu organisasi, dengan baiknya latar belakang pendidikan dan pelatihan pegawai, maka akan meningkatkankualitas kepemimpinan. Begitu juga halnya yang terjadi pada pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis, setelah diteliti ternyata terbukti Latar belakang pendidikan dan pelatihan pegawai secara simultanberpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan.

Latar belakang pendidikan para pegawai terdiri dari beberapa jenjang pendidikan. Diantaranya adalah D3, S1, AKTA IV dan S2. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai, pemerintah mencanangkan tiga program utama demi mewujudkan tujuan tersebut, yakni: (1) Akreditasi dan persamaan gelar di universitas, (2) Seminar dan pelatihan bagi pegawai, untuk mengembangkan profesi. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan (Godensia : 2017). Hal yang sama juga di sampaikan (Nurul: 2008) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kualitas Kepemimpinan

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya kualitas kepemimpinan disebabkan oleh persoalan latar belakang pendidikan. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarakan yang menyangkut indikator latar belakang pendidikan pegawai dapat dilihat angka capaian yang kurang sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya latar belakang pendidikan pegawai pada Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis belum sepenuhnya maksimal.

Kualitas kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dan dibutuhkan, terutama dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan tujuan organisasi. Keberhasilan kualitas kepemimpinan sangat tergantung pada SDM yang memiliki kualifikasi tinggi serta pengetahuan dan kemampuan/keterampilan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan pada pegawai tersebut

Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Kualitas Kepemimpinan

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya kualitas kepemimpinan disebabkan oleh persoalan pelatihan pegawai. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarakan yang menyangkut indikator pelatihan pegawai dapat dilihat angka capaian yang kurang sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya pelatihan pegawai pada Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis belum sepenuhnya maksimal.

Kualitas kepemimpinan merupakan suatu ihwal di mana prinsip-prinsip kualitas menjadi dasar untuk membimbing, memberdayakan, dan mendukung secara konsisten pencapaian keunggulan oleh karyawan di seluruh organisasi (Feigenbaum, 2007:38). Kualitas kepemimpinan lebih ditekankan pada suatu kekuatan yang dapat menumbuhkan kepercayaan lingkungan, keterbukaan dan komunikasi yang jujur untuk mendorong pengembangan kualitas individu dan peningkatan usaha (Feigenbaum, 2007:39).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kepemimpinan. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin sering pegawai mendapatkan pelatihan maka semakin tinggi kualitas kepemimpinan.
2. Variabel latar belakang pendidikan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kepemimpinan. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan yang di miliki pegawai, maka semakin tinggi kualitas kepemimpinan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan pegawai secara parsial terhadap kualitas kepemimpinan. Artinya,

semakin sering pegawai mendapatkan pelatihan maka semakin tinggi tingkat kualitas kepemimpinan.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk memaksimalkan kualitas kepemimpinan, Pemerintah Kabupaten Bengkalis hendaknya menekankan kepada para pegawai terutama para petinggi instansi agar selalu berusaha meningkatkan pengetahuannya dengan cara mengikuti pelatihan kepegawaian yang diselenggarakan pemerintah pusat atau instansi lainnya seperti pelatihan yang dilakukan perguruan tinggi (Universitas).
2. Untuk memaksimalkan latar belakang pendidikan, Pemerintah Kabupaten Bengkalis hendaknya menyesuaikan pengetahuan bidang pegawai dengan pekerjaan dan latar belakang pendidikan pegawai.
3. Untuk memaksimalkan pelatihan kepegawaian, Pemerintah Kabupaten Bengkalis hendaknya memperbaiki pelatihan kepegawaian yang dilakukan agar mampu meningkatkan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas dan jabatan.
4. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta

- Aswar, Saifuddin. 2006. *Realibilitas dan Validitas*. Pustaka Belajar : Yogyakarta.
- Bambang, Setiaji, 2006, *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Betha, S., Husni, F., 2013, *Pemrograman WEB dengan HTML*, Penerbit Informatika, Bandung
- Handoko, Hani T. 2006. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Edisi 2*. BPFE Bumi Asih, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Iswanto, Yun. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Universitas Teruka.
- Jacinta. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jesferly. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- M. Munandar. 2006. *Pokok-pokok Intermediate Accounting*. Gadjah Mada University Press; Yogyakarta.
- Moekijat, 2006. *Manajemen sumber daya manusia*, Mandar Maju.
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mulyadi, 2012. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Pujaatmaka Hadyana. 2008. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung. Salemba Empat.
- Retyaningyas. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Singgih Santoso, 2008. *SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Administrasi*, cet. Kedelapan, Alfabeta, Bandung.
- Tohardi, Ahmad, 2008. *Pengantar Manajemen Strategik*, Penerbit Bina Pustaka, Jakarta.
- Tony Wijaya, 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

- Wursanto, 2006. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi: Yogyakarta.
- Munib, Achmad, dkk. 2011. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Hamid, Hamdani. 2013. *Pengembangan Sistem Pendidikan di Indonesia*. Bandung: Pustaka Setia
- Samino. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Surakarata: Muhammadiyah University Press.
- Tatang, 2015. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wirawan, 2009, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sanusi, 2009, *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Efektif*. Bandung: Prospect.
- Hasibuan, Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lustri, Fator, and Takashi, 2007, *Knowledge Management Model: Practical Application For Competency Development*. *The Learning Organissation*, 14 (2): 191-200.
- Siagian, Sondang P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zulkarnain, 2013. *Peningkatan Kinerja Penerapan Metode Dan Sistem Kerja Pelayanan Publik Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis*.
- Trianto, 2015, *Riset Modeling: Teori, Konsep dan Prosedur melakukan penelitian serta aplikasi pengolahan data penelitian dengan program LISREL*, Buku Pertama, Pekanbaru: Adh Dhuha Institute.
- Augustine, Kristaung, 2013, Edisi Pertama, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi*, Jakarta : Dian Rakyat.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nurul, 2008. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada CV Sahabat Klaten*.
- Ikrimah, 2011. *Analisis Pengaruh Training Kerja Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada KJKS BMT Bahtera Pekalongan*.
- Ariza, 2013. *Pengaruh Training (Pelatihan) Terhadap Kualitas Karyawan*.
- Saputri, 2015. *Analisis Pelatihan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada BMT Taruna Sejahtera*.
- Godensia, 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Profesional Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Pelayanan Publik Daerah Kabupaten Mahakam Ulu*