

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
DINAS SOSIAL KABUPATEN  
GORONTALO UTARA**

**OLEH :**

**EXPRIYANTO RIZKY ACHMAD  
S2118061**

**SKRIPSI**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :

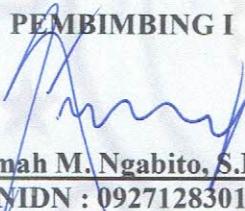
EXPRIYANTO RIZKY ACHMAD  
NIM. S2118061

#### SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah disetujui oleh Pembimbing

Gorontalo, 25 Maret 2022

#### PEMBIMBING I

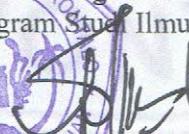
  
Dr. Fatmawati M. Ngabito, S.I.P., M.Si  
NIDN : 0927128301

#### PEMBIMBING II

  
Noviyanti Tue, S.I.P., M.Si  
NIDN : 0929118904

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

  
Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.A.P  
NIDN : 0924076701

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN GORONTALO UTARA

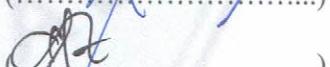
Oleh :

**EXPRIYANTO RIZKY ACHMAD**  
**NIM. S2118061**

#### SKRIPSI

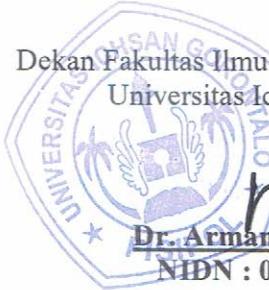
Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh  
Pembimbing pada tanggal 25 Maret 2022

#### TIM PENGUJI

1. Dr. Arman, S.Sos., M.Si 
2. Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP 
3. Sandi Prahara, ST, M.Si 
4. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP.,M.Si 
5. Noviyanti Tue, S.IP., M.Si 

#### Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. Arman, S.Sos.,M.Si  
NIDN : 0913078602



Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan  
Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP  
NIDN : 0924076701

## PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : EXPRIYANTO RIZKY ACHMAD  
NIM : S.21.18.061  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Ichsan Gorontalo atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian pernyataan saya buat guna dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, Maret 2022

Ring Membuat Pernyataan



**EXPRIYANTO RIZKY ACHMAD**  
**NIM. S.21.18.061**

## **ABSTRACT**

**EXPRIYANTO RIZKY ACHMAD. S2118061. THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE OFFICE OF SOCIAL SERVICES OF NORTH GORONTALO REGENCY**

*This study aims: (1) to find out to what extent the effect of pre-service training and in-service training have simultaneously on the apparatus performance at the Office of Social Service of North Gorontalo Regency, (2) to find out to what extent the effect of the pre-service training and in-service training partially on apparatus performance at the Office of Social Service of North Gorontalo Regency. This study is quantitative research with a descriptive study method. The population of this study takes all 33 apparatus at the Office of Social Service of North Gorontalo Regency. The results of this study are: 1) There is an effect of education and training in the form of pre-service training and in-service training simultaneously on apparatus performance at the Office of Social Service of North Gorontalo Regency by 54.9%. 2) There is a partial effect of pre-service training on apparatus performance at the Office of Social Service of North Gorontalo Regency by 50%. 3) There is a simultaneous effect of education and training on apparatus performance at the Office of Social Service of North Gorontalo Regency by 30%.*

*Keywords: education and training, apparatus performance*

## ABSTRAK

### **EXPRIYANTO RIZKY ACHMAD. S2118061. PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN GORONTALO UTARA.**

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode studi deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 33 orang. Hasil dari penelitian ini adalah : 1) Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan berupa diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 54,9%. (2) Terdapat pengaruh diklat prajabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 50%. (3) Terdapat pengaruh diklat dalam jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 30%.

Kata kunci : pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada program Strata-1 di jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universtas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan dan doa selama ini. Juga tidak lupa saya ingin menyampaikan terima kasih kepada Bapak Muhamad Ichsan Gaffar S.E.M.AK sebagai Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo , Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Arman S.Sos Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Darmawaty Abdul Razak S.IP.,M.AP selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo , Ibu Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP., M.Si Pembimbing I, Pembimbing II Ibu Noviyanti Tue S.IP., M.Si serta Bapak Ibu Staf Dosen Pengajar di lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Pemerintahan. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Papa

(Rully Ahmad), Mama (Magdalena Pagu) dan Adik Saya (Nurul Zahro Achmad) serta keluarga besar atas segala Do'a dan dukungan moril maupun materilnya..

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat tidak hanya kepada penulis tetapi juga kepada para pembaca.

Gorontalo, Maret 2022

Penulis

  
Expriyanto Rizky Achmad

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Kegunaan Penelitian .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) .....	7
2.1.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan .....	7
2.1.2. Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan .....	8
2.1.3. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan untuk Pegawai .....	12
2.2. Kinerja .....	14
2.2.1. Pengertian Kinerja .....	14
2.2.2. Ukuran Kinerja .....	17
2.2.3. Faktor Kinerja Pegawai .....	18
2.3. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kinerja Pegawai ....	19
2.4. Kerangka Pemikiran.....	19
2.5. Hipotesis .....	21
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN .....	22
3.1. Objek Penelitian .....	22
3.2. Metode Penelitian .....	22

3.2.1. Desain Penelitian .....	22
3.2.2. Operasionalisasi Variabel .....	22
3.3. Populasi dan Sampel .....	25
3.4. Prosedur Pengumpulan Data .....	26
3.5. Prosedur Penelitian .....	26
3.5.1. Uji Validitas.....	26
3.5.2. Uji Reliabilitas .....	28
3.6. Metode Analisis Data .....	28
3.6.1. Konversi Data .....	28
3.6.2. Rancangan Uji Hipotesis .....	29
3.7. Pengujian Hipotesis .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	32
4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian .....	32
4.1.2. Visi dan Misi .....	34
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi .....	35
4.1.4. Struktur Organisasi .....	42
4.2. Hasil Penelitian .....	42
4.2.1. Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan.....	42
4.2.2. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	48
4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	53
4.2.4. Analisis Jalur .....	57
4.2.5. Pengujian Secara Simultan .....	57
4.2.6. Pengujian Secara Parsial .....	59
4.2.7. Persamaan Analisis Jalur .....	60
4.2.8. Diagram Analisi Jalur .....	61
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
5.1. Kesimpulan .....	65
5.2. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel X dan Y .....	22
Tabel 3.2	Bobot Nilai Variabel.....	25
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi	27
Tabel 4.1	Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.....	43
Tabel 4.2	Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan.....	43
Tabel 4.3	Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan pengetahuan kepribadian dan etika PNS.....	44
Tabel 4.4	Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan pengetahuan tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.....	45
Tabel 4.5	Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberi pemahaman tugas di bidang pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.....	45
Tabel 4.6	Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberi pemahaman tentang kompetensi kepemimpinan.....	46
Tabel 4.7	Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberi kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.....	46
Tabel 4.8	Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberi kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.....	47
Tabel 4.9	Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat menyelesaikan tugas dan kewenangan yang dipercayakan kepadanya .....	48
Tabel 4.10	Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat menunjukkan prestasi kerja yang diinginkan .....	49
Tabel 4.11	Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kepercayaan diri tinggi dalam melaksanakan tugas .....	49

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat .....	50
Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kematangan perilaku (kesabaran) dalam melaksanakan tugasnya .....	50
Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat mengontrol emosinya dalam melaksanakan tugas .....	51
Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemahiran dalam bidang teknologi .....	52
Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kematangan berpikir dalam bidang pekerjaannya .....	52
Tabel 4.17 Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan .....	53
Tabel 4.18 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	54
Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan .....	55
Tabel 4.20 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai .....	55
Tabel 4.21 Korelasi Antar Variabel .....	56
Tabel 4.22 Uji Simultan .....	57
Tabel 4.23 Model Summary.....	59
Tabel 4.24 Penguji Secara Parsial .....	59
Tabel 4.25 Coefficients.....	61
Tabel 4.26 Korelasi Antar Variabel .....	62
Tabel 4.27 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) Pendidikan dan Pelatihan Diklat Pra Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	63
Tabel 4.28 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X2) Pendidikan dan Pelatihan Diklat dalam Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I Kuesioner .....	68
Lampiran II Data Kuesioner Variabel Pendidikan dan Pelatihan .....	71
Lampiran III Data Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai .....	73
Lampiran IV Hasil Analisis Validitas, Realibitas dan Analisis Jalur .....	74

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu instansi tidak dapat berjalan tanpa adanya unsur pegawai yang terlibat didalamnya. Pegawai sebagai orang yang bekerja pada suatu instansi yang dipimpin oleh seorang atasan, untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan melakukan pekerjaan, yang menghasilkan karya – karya nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat dituntut untuk berdayaguna dan berhasil guna. Akan tetapi tugas dan fungsi pemerintah belum dijalankan sesuai dengan yang masyarakat harapkan. Hal ini terlihat dari pegawai masih banyak melakukan penyimpangan dalam penyelenggaraan pemerintahan sehingga berdampak pada berkurangnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Menurut Makmur (2009 : 237) secara realita kita tidak dapat menyangkal bahwa kebanyakan pegawai pemerintah melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien adalah gambaran dari kinerja seseorang atau sekelompok orang aparatur pemerintah. Walaupun demikian banyak aparatur gagal dalam kehidupannya, bukan karena kurangnya kemampuan kurang daya pikir, kurang keberanian, tetapi yang penting bagaimana memanfaatkan kemampuan, daya pikir, dan keberanian itu mengarah kepada pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pegawai pemerintah yang memiliki daya kinerja yang tinggi tentu mengetahui perbedaan antara mana yang benar – benar penting dalam organisasi pemerintahan dan mana hal yang hanya menarik saja. Seorang pegawai pemerintah seharusnya mampu memilah kondisi tersebut sehingga kinerja yang diharapkan untuk disumbangkan kepada organisasi pemerintahan dapat dilakukan secara maksimal. Demikian juga halnya pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara, juga sangat dituntut kinerjanya dalam melaksanakan tugas terutama yang berkaitan dengan lingkungan hidup. Namun, yang menjadi permasalahan di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara ialah kinerja sebagian pegawai belum maksimal yang dapat dilihat dari masih banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, terkadang kurang mampu mencari jalan keluar dari masalah yang timbul dalam pelaksanaan tugasnya karena kurang memiliki kepercayaan diri yang kuat, dan kurang mampu mengembangkan daya imaginatifnya dalam bekerja karena kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki.

Perjalanan karier pegawai negeri sipil diharapkan selalu meningkat. Peningkatan tersebut seiring dengan perjalanan waktu masa kerja seorang pegawai tersebut. Pada dasarnya tugas yang akan dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu instansi diperlukan dan ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai tersebut, dimana kemampuan seorang pegawai harus didukung oleh tingkat pengetahuan dan ketrampilan serta dedikasi yang tinggi. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan pegawai yang bermutu tinggi serta mampu melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan dengan sebaik – baiknya, maka perlu dilakukan usaha –

usaha yang mengarah kepada peningkatan mutu, ketrampilan serta sikap dan tingkah laku kepada para pegawai secara menyeluruh, yang dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang menyangkut upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan intelektual. Program pendidikan (pengembangan) dimaksudkan untuk mengembangkan ketrampilan bagi pekerjaan dimasa yang akan datang; sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk mempertahankan dan memperbaiki prestasi kerja yang sedang berjalan.

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan sikap para pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas jabatan secara profesional dan berhasil. Keberhasilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugas jabatan biasanya disebut “Kinerja” (performance). Dengan demikian, keberhasilan pendidikan dan pelatihan dapat diukur dari sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja para pegawai. Menurut Pasolong (2008 : 118) pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu (1) Diklat prajabatan, dan (2) Diklat dalam jabatan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bagian atau kegiatan dalam proses manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, calon peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan**

## **Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan pokok dalam penelitian ini ialah :

1. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan berupa diklat prajabatan (X1) dan diklat jabatan (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara?
2. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan berupa diklat prajabatan (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara?
3. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan berupa diklat dalam jabatan (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan berupa diklat prajabatan (X1) dan diklat dalam jabatan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan permasalahan yang menjadi pokok bahasan, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan berupa diklat prajabatan (X1) dan diklat dalam jabatan (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan berupa diklat prajabatan (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan berupa diklat dalam jabatan (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Aspek praktis

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dalam mengikutkan pegawai pada pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara.

2. Aspek Teoritis

Diharapkan penelitian ini memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pemerintahan, khususnya pengembangan teori yang menyangkut pendidikan dan pelatihan (diklat) serta kinerja pegawai.

3. Aspek peneliti

Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti dalam memberikan antara teori yang diterima di bangku kuliah dengan kondisi sesungguhnya di lapangan. Juga

sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti lebih lanjut mengenai pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

##### **2.1.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Menurut Harsono (2010 : 66) pendidikan yaitu mekanisme yang berlangsung dalam proses belajar mengajar, dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan. Pendidikan menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional dalam Harsono (2010 : 66) adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Hasibuan (2007 : 69) membedakan pengertian pendidikan dan pelatihan, dimana dikatakan bahwa pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Selanjutnya Musanef (2004 : 49) mengatakan bahwa pendidikan pegawai negeri sipil yaitu pendidikan dikuti pegawai negeri dalam rangka menambah kualitas dirinya sesuai ketentuan untuk memenuhi kriteria pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Adapun yang dimaksud dengan pendidikan antara lain dikemukakan oleh Siagian (2007 : 175) bahwa pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan,

pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Walaupun demikian pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yakni pembelajaran.

Sedangkan menurut Scott dalam Sedarmayanti (2007 : 163) pelatihan yaitu kegiatan yang dilakukan pegawai untuk mengembangkan diri demi lebih efektifnya kinerja pegawai.

Dari pendapat ahli diatas disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) ialah suatu kegiatan yang dilakukan dengan bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari pegawai negeri sipil sesuai dengan keinginan instansi.

### **2.1.2. Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Menurut Harsono (2010 : 74) jenis diklat terdiri dari : diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan.

#### **1. Diklat Prajabatan**

Diklat prajabatan diberikan kepada seluruh pegawai baru (CPNS) yang telah dinyatakan lulus dalam penerimaan pegawai baru serta memenuhi persyaratan masa percobaan selama minimal 1 (satu) tahun. Diklat prajabatan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan di kemudian hari. Adapun materi yang diberikan pada diklat prajabatan masih bersifat umum, mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaan, peraturan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam organisasi.

Adapun jenjang diklat prajabatan terdiri dari :

- a. Diklat prajabatan golongan I untuk diangkat menjadi PNS golongan I.

- b. Diklat prajabatan golongan II untuk diangkat PNS golongan II.
  - c. Diklat prajabatan golongan III diangkat menjadi PNS golongan III. Ketentuan lain – lain;
    - a. Calon PNS wajib untuk diikutsertakan dalam diklat prajabatan. Diklat prajabatan harus diikuti oleh CPNS selambat – lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai calon PNS.
    - b. Calon PNS wajib mengikuti dan dinyatakan lulus dalam menempuh diklat prajabatan untuk diangkat menjadi PNS.
2. Diklat dalam jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan, sikap PNS agar dapat melaksanakan dan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan, sikap mental PNS. Dengan demikian diharapkan seluruh PNS yang telah mengikuti diklat dapat melaksanakan tugas – tugas dibidang pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan pada masyarakat dengan sebaik – baiknya.

Diklat dalam jabatan terdiri dari : diklat kepemimpinan, diklat funsional dan diklat teknis.

- a. Diklat kepemimpinan

Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut dengan Diklat Pim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai jenjangnya.

Peserta Diklat Pim :

- Peserta Diklat Pim adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural
- PNS yang akan mengikuti diklat pim tingkat tertentu tidak dipersyaratkan mengikuti diklat pim tingkat bawahannya.

Jenjang diklat pim :

- Diklat pim IV adalah Diklat PIM untuk jabatan struktural eselon IV
- Diklat pim III adalah Diklat PIM untuk jabatan struktural eselon III
- Diklat pim II adalah Diklat PIM untuk jabatan struktural eselon II
- Diklat pim I adalah Diklat PIM untuk jabatan struktural eselon I

Penyelenggaraan Diklat PIM untuk setiap tingkatan jabatan struktural selalu disesuaikan dengan rencana diklat maupun formasi jabatan struktural. Dalam pengisian jabatan struktural maupun mutasi jabatan struktural. Dalam pengisian jabatan struktural maupun mutasi jabatan struktural pada masing – masing instansi disesuaikan dengan waktu yang pernah ditentukan.

b. Diklat fungsional

Diklat fungsional adalah diklat PNS yang diperuntukkan bagi pejabat – pejabat fungsional atau PNS yang akan beralih dari pejabat struktural dan staf ke jabatan fungsional dengan ketentuan :

- Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing – masing.
- Jenis dan jenjang diklat fungsional untuk masing – masing jabatan fungsional sebagaimana tersebut diatas, ditetapkan oleh instansi pembina jabatan

fungsional yang bersangkutan. Diklat fungsional diikuti oleh PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu.

c. Diklat teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat teknis dapat pula dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan jenjang diklat teknis ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan. Peserta diklat teknis adalah pejabat tertentu maupun PNS yang membutuhkan peningkatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas – tugas yang diembannya yang senantiasa harus dievaluasi secara berkala oleh pejabat pembina kepegawaian dengan mempertimbangkan saran dan pertimbangan baperjakat dan tim seleksi diklat instansi.

Selanjutnya Pasolong (2008 : 118) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu (1) pendidikan dan pelatihan (diklat) prajabatan, dan (2) pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam jabatan. Pendidikan dan pelatihan (diklat) prajabatan adalah merupakan syarat pengangkatan calon pegawai negeri sipil menjadi pegawai negeri sipil. Pendidikan dan pelatihan (diklat) terdiri atas pendidikan dan pelatihan (diklat) golongan I untuk menjadi pegawai negeri sipil golongan I, pendidikan dan pelatihan (diklat) golongan II untuk menjadi pegawai negeri sipil golongan II, dan pendidikan dan pelatihan (diklat) golongan III untuk menjadi pegawai negeri sipil golongan III.

Sedangkan pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam jabatan dibedakan menjadi 3 yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan (diklat) kepemimpinan

2. Pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional
3. Pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis

Sedangkan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklatpim) dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan birokrasi sesuai dengan jenjang.

### **2.1.3 Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Untuk Pegawai**

Menurut Bratakusumah dan Solihin (2007 : 149) bahwa untuk membentuk sosok PNS diperlukan diklat yang mengarah pada :

- a. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.
- b. Peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan atau/ kepemimpinannya.
- c. Peningkatan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Menurut Harsono (2010 : 66) tujuan dari melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil adalah agar pegawai negeri sipil disamping mampu memberikan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan minimal juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang sulit diprediksikan serta sesuai dengan tuntutan jamannya.

Selanjutnya Harsono (2010 : 66) mengatakan bahwa dengan dilaksanakannya diklat bagi PNS maka mereka diharapkan akan :

- a. Dapat tercipta kesamaan pengetahuan dan ketrampilan
- b. Dapat meningkatkan ketrampilan dan dinamika PNS serta memperkecil PNS yang tidak ingin berkembang

- c. Dapat meningkatkan kompetensi dalam memenuhi tuntutan pemberian pelayanan kepada masyarakat
- d. Meningkatkan semangat kerja
- e. Lebih meningkatkan percaya diri

Kemudian menurut Mustopadijaya dalam Harsono (2010 : 167) bahwa dengan dilaksanakannya kegiatan diklat juga ditunjukkan pada terwujudnya sosok aparatur negara yang mempunyai jati diri sebagai PNS Republik Indonesia, abdi negara dan abdi masyarakat dengan komitmen, integritas, dan kemampuan profesional yang tinggi dalam mengemban tugas dinas kepemerintahan dalam mengemban amanah perjuangan bangsa, perwujudan cita – cita dan tujuan bernegara, sesuai posisi dan peran kelembagaan PNS.

Menurut Soeprihanto (2007 : 24) manfaat yang diperoleh dari latihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh setiap organisasi instansi/perusahaan antara lain :

- 1. Kenaikan produktivitas, baik kuantitas/jumlah, maupun kualitas/mutu : tenaga kerja dengan program latihan dan pengembangan diharapkan akan mempunyai tingkah laku yang baru, sedemikian rupa sehingga produktivitas baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.
- 2. Kenaikan moral kerja : Apabila penyelenggaraan latihan dan pengembangan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada dalam organisasi instansi/perubahan, maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan semangat kerja yang meningkat.

3. Menurunnya pengawasan : semakin percaya pekerja/pegawai pada kemampuan dirinya, maka dengan disadarinya kemauan dan kemampuan kerja tersebut, para pengawas tidak terlalu dibebani untuk setiap saat harus mengadakan pengawasan.
4. Menurunnya angka kecelakaan : selain menurunnya pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja/pegawai dari kesalahan dan kecelakaan kerja.
5. Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja : stabilitas di sini diartikan dalam hubungan dengan penggantian sementara pekerja/pegawai yang tidak hadir/keluar.
6. Mengembangkan pertumbuhan pribadi : pada dasarnya tujuan instansi/pekerjaan mengadakan latihan dan pengembangan adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi instansi/perusahaan, sekaligus untuk perkembangan/pertumbuhan pribadi pekerja/pegawai.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Benardin dan Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 223) kinerja yaitu pencapaian kinerja yang dihasilkan pegawai dalam suatu periode.

Sedarmayanti (2007 : 259) mengatakan bahwa kinerja (performance) berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa pengertian:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nasar
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan

4. Menggambarkan dengan suara atau alat musik
5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
7. Memainkan (pertunjukan) musik
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Menurut Gomes (2006 : 159) kinerja adalah hasil produksi kerja pegawai sesuai peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi, menunjukkan kuantitas dan kualitas kerja pegawai.

Menurut Otley dalam Mahmudi (2008 : 6) kinerja adalah mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut.

Menurut Makmur (2009 : 235) karakteristik aparatur pemerintah yang dapat dikategorikan memiliki kinerja yang tinggi dapat diukur melalui :

1. Prestasi. Salah satu ukuran aparatur pemerintah memiliki kinerja tinggi kaitannya dengan menyelesaikan tugas atau kewenangan yang dipercayakan kepadanya adalah melalui prestasi kerja.
2. Percaya diri. Tidak ada aparatur pemerintah yang dimiliki kinerja tinggi jika percaya diri tidak kuat karena percaya diri merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik – baiknya agar mampu mencapai predikat terpuji.
3. Pengendalian diri. Kematangan perilaku (kesabaran) aparatur pemerintah merupakan gambaran kemampuan mengendalikan diri dari berbagai gangguan emosi sehingga dapat melahirkan kinerja yang tinggi.

4. Kompetensi. Kemahiran atau kematangan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan sumber utama untuk menciptakan aparatur pemerintah dapat memiliki kinerja yang tinggi.

Armstrong dan Barron dalam Wibowo (2007 : 2) mengatakan bahwa kinerja menyangkut tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Selanjutnya Simamora dalam Mangkunegara (2007 : 15) menyatakan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis yang meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi,
2. Upaya kerja (work effort), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design.

Dari pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

## 2.2.2 Ukuran Kinerja

Mengenai ukuran – ukuran kinerja pegawai, Ranupandojo dan Husnan (2006 : 211) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi :

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapihan dan keberhasilan hasil pekerjaan.
2. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati – hati.

Miner dalam Sudarmanto (2009 : 11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tindak ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

### **2.2.3 Faktor Kinerja Pegawai**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.P. Mangkunegara (2007 : 13) yang menjelaskan sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Menurut George R. Terry (22006 : 130) motivasi menyangkut sosial perilaku manusia dan merupakan elemen vital didalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Tugas manajer ialah

menciptakan kondisi – kondisi kerja yang akan membangkitkan dan mempertahankan keinginan untuk bersemangat itu.

### **2.3 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Kaswan (2011 : 55) pelatihan bisa mengembangkan kinerja pegawai, memotivasi pegawai untuk bekerja untuk meningkatkan produksi organisasi.

Kemudian menurut Harsono (2010 : 73) kebijakan pelaksanaan diklat adalah untuk meningkatkan kompetensi PNS, baik secara teknis fungsional maupun operasional baik dibidang kognitif, efektif maupun psikomotorik.

Menurut Sulistiyan dan Rosidah (2003 : 175) pelatihan proses pengembangan pegawai, melalui peningkatan keahlian pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa terlihat terlihat pelatihan bisa meningkatkan kinerja pegawai.

### **2.4 Kerangka Pemikiran**

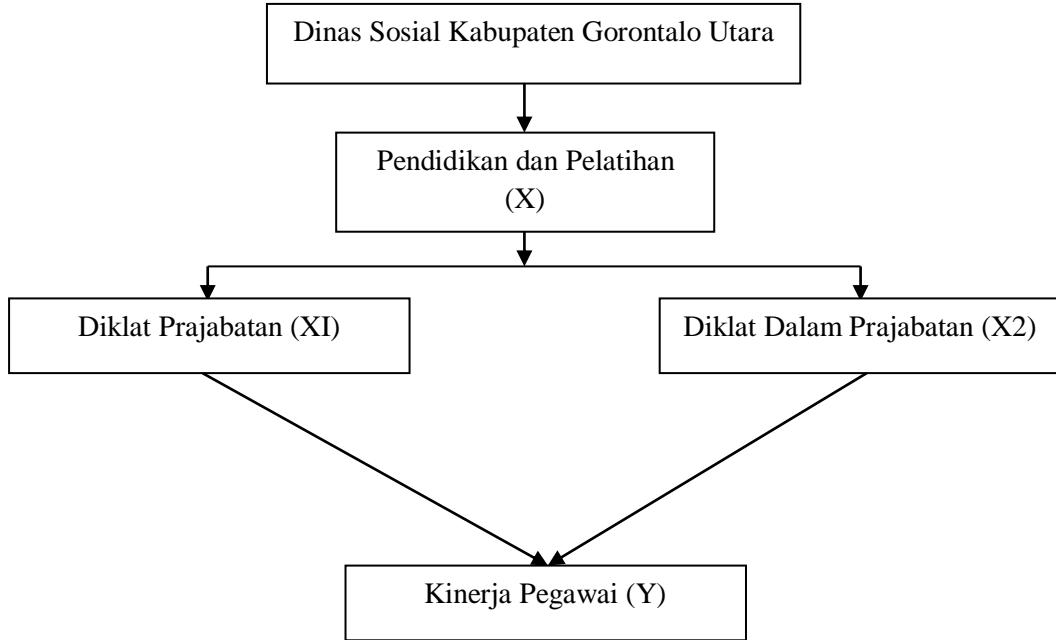
Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bagian atau kegiatan dalam proses manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang menyangkut upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan intelektual. Program pendidikan (pengembangan) dimaksudkan untuk mengembangkan ketrampilan bagi pekerjaan dimasa yang akan datang; sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk mempertahankan dan memperbaiki prestasi kerja yang sedang berjalan. Pendidikan dan pelatihan dan bertujuan untuk

meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap para pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas jabatan secara profesional dan berhasil.

Dengan demikian, keberhasilan pendidikan dan pelatihan dapat diukur dari sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja para pegawai. Menurut Harsono (2010 : 74) jika diklat terdiri dari, a) diklat prajabatan, dan b) diklat dalam jabatan. Pentingnya kinerja sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan, ketrampilan, pengetahuan dan keahlian kerja seorang pegawai dalam suatu lingkungan kerja (organisasi) agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai secara maksimal terutama dari outputnya.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia juga memberikan dampak bagi pegawai dimana mereka dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil kinerja tersebut. Menurut Makmur (2009 : 235) karakteristik aparatur pemerintah yang dapat dikategorikan memiliki kinerja yang tinggi dapat diukur melalui: a) prestasi, b) percaya diri, c) pengendalian diri, dan d) kompetensi. Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
Bagan Kerangka Pemikiran



## 2.5 Hipotesis

1. Pendidikan dan pelatihan berupa diklat prajabatan (X1) dan diklat dalam jabatan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Pendidikan dan pelatihan berupa diklat prajabatan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Pendidikan dan pelatihan berupa diklat dalam jabatan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Dari uraian latar belakang masalah dan kerangka pemikiran seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh pendidikan dan pelatihan berupa diklat prajabatan (X1) dan diklat dalam jabatan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara.

Waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dilokasi penelitian adalah 3 bulan.

#### **3.2. Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode studi deskriptif (menggambarkan).

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Berdasarkan kerangka pikir, maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah :

**Tabel 3.1**  
Operasionalisasi variabel X dan Y

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator – indikator</b>	<b>Skala</b>
Pendidikan dan pelatihan	Diklat prajabatan (X1)	- Pegawai diberi ketrampilan dalam melaksanakan tugas	

<p>Menurut Harsono (2010 : 74)</p> <p>(Variabel X)</p>		<p>pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai diberi pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan</li> <li>- Pegawai diberi pengetahuan kepribadian dan etika PNS</li> <li>- Pegawai diberi pengetahuan tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara</li> </ul>	<p>Ordinal</p>
	<p>Diklat dalam jabatan (X2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai diberi pemahaman tugas dibidang pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat</li> <li>- Pegawai diberi pemahaman tentang kompetensi kepemimpinan</li> <li>- Pegawai diberi kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing – masing</li> </ul>	<p>Ordinal</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai diberi kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas</li> </ul>	
<p>Kinerja pegawai (Variabel Y)</p> <p>Menurut Makmur (2009 : 235)</p>	<p>Karakteristik pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestasi</li> <li>- Percaya diri</li> <li>- Pengendalian diri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan kewenangan yang dipercayakan kepadanya</li> <li>- Pegawai dapat menunjukkan prestasi kerja yang diinginkan</li> <li>- Pegawai memiliki kepercayaan diri tinggi dalam melaksanakan tugas</li> <li>- Pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat</li> <li>- Pegawai memiliki kematangan perilaku (kesabaran) dalam melaksanakan tugasnya</li> <li>- Pegawai dapat mengontrol emosinya dalam melaksanakan</li> </ul>	ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tugas</li> <li>- Pegawai memiliki kemahiran dalam bidang teknologi</li> <li>- Pegawai memiliki kematangan berpikir dalam bidang kerjanya</li> </ul>	
--	--	--	--

Dalam melakukan uji operasional dari masing – masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban, yang masing – masing pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda, yaitu seperti tampak pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.2**  
Bobot nilai variabel

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang - kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Arikunto dalam Ridwan (2009 : 70) mengatakan memberikan pengertian tentang populasi yaitu keseluruhan subjek penelitian. Dengan demikian yang menjadi populasi adalah keseluruhan pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 33 orang.

### **3.3.2. Sampel**

Sampel menurut Riduwan (2009 : 70) adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka metode penarikan sampelnya menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Riduwan (2008 : 64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, dengan demikian jumlah sampel sebanyak 10 orang.

### **3.4 Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut: metode kuesioner (angket), adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sebarang pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### **3.5. Prosedur Penelitian**

Untuk memndapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan sudah tentu diperlukan suatu alat pengumpul data atau instrumen yang baik. Untuk meyakini bahwa alat ukur atau instrumen yang akan digunakan itu valid dan handal, maka alat ukur atau instrumen tersebut harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2006 : 219) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan

mengkorelasikan masing – masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing – masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koevisien korelasi. Masrun dalam Sugiono (2009 : 124) mengatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai t – hitung dan dibandingkan dengan tabel – t pada derajat bebas ( $n - 2$ ), taraf signifikan yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t di bawah atau sama dengan nilai t tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing – masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti tampak pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Cukup
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 1,99	Sangat rendah

Sumber : Ridwan (2009 : 76)

### **3.5.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Uji dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown*, yang langkah – langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan – pernyataan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing – masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing – masing responden
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (*split-half*), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur tidak dibelah.

## **3.6. Metode Analisis Data**

### **3.6.1. Konversi Data**

Untuk mengukur variabel – variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner pada responden. Data yang disebarluaskan adalah data dalam bentuk skala ordinal dan untuk menganalisis penelitian ini, maka peneliti perlu melakukan konversi data. Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval sering dijumpai pada saat melakukan analisis data, terutama data penelitian sosial. Hal ini dapat dilakukan melalui suatu metode menurut Riduwan (2008 : 180), dengan langkah – langkah sebagai berikut :

- a. Mencari data skor terbesar dan terkecil
- b. Mencari nilai rentangan (R)
- c. Mencarai banyaknya kelas (BK)
- d. Mencari nilai panjang kelas (i)
- e. Membuat tabulasi dengan tabel penolong

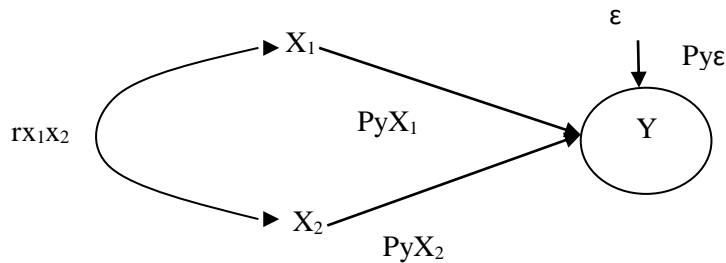
No.	Kelas interval	fi	Nilai Tengah (Xi)	$X_i^2$	$f_i \cdot X_i$	$F_i \cdot X_i^2$
1.						
2.						
Jumlah		$\Sigma f_i$			$\Sigma f_i \cdot X_i$	$\Sigma f_i \cdot X_i^2$

- f. Mencari rata – rata
- g. Mencari simpangan baku (standar deviasi)
- h. Mengubah data ordinar menjadi data interval

### 3.6.2. Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan berupa diklat prajabatan (X1) dan diklat jabatan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval serta analisis jalur dapat dilihat gambar berikut ini:

**Gambar 3.1**  
Struktur Path Analisis



Keterangan :

$X_1$  = Diklat Prajabatan

$X_2$  = Diklat dalam jabatan

$Y$  = Kinerja

$\epsilon$  (epsilon) = Variabel lain yang mempengaruhi variabel  $Y$  tetapi tidak diteliti

### 3.7. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan langkah – langkah berikut :

1. Membuat persamaan struktural
2. Menghitung matriks korelasi antar  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matriks inverse  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Py_{X_i}$  ( $i = 1, 2$ )
6. Menghitung  $R^2_y (X_1, X_2)$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ( $Py\epsilon$ )

8. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependen yaitu :

- a. Pengaruh langsung

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y$$

9. Menguji koefisien jalur

Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian.

Hipotesis pertama :

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan.

Hipotesis kedua :

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara parsial.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian**

Pembangunan kesejahteraan sosial sejatinya adalah segenap strategi dan aktifitas yang dilakukan oleh Pemerintah, dunia usaha maupun *civil society* untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia melalui kebijakan dan program yakni pelayanan sosial, penyembuhan sosial, perlindungan sosial dan pemberdayaan masyarakat. Hal inilah yang menjadi prinsip yang sangat mendasar bagi Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara yang mencerminkan kepedulian tentang pembangunan kesejahteraan sosialnya dimana pada akhirnya akan dapat menurunkan tingkat kemiskinan, dapat membentuk organisasi sosial yang peka dengan kesejahteraan sosial hingga masa yang akan datang.

Perkembangan bidang kesejahteraan sosial sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional, yang pada hakekatnya adalah pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakatnya. Sebagai pencerminan dari tujuan nasional yang termaksud dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 yang merupakan sumber bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia telah mengamanatkan bahwa salah satu tujuan nasional adalah meningkatkan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pembangunan kesejahteraan sosial memiliki arti strategis bagi pembangunan daerah, sedikitnya ada empat fungsi penting pembangunan kesejahteraan sosial bagi keberlanjutan pembangunan di daerah, yaitu:

Mempertegas peran penyelenggara Negara, Mewujudkan cita-cita keadilan sosial secara nyata, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan indeks pembangunan manusia(*Human Development Index*).

Pembangunan bidang Kesejahteraan Sosial dilaksanakan melalui usaha-usaha Kesejahteraan Sosial yang mencakup semua upaya program dan kegiatan yang ditujukan untuk mewujudkan, membina, memelihara, memulihkan dan mengembangkan kesejahteraan sosial yang dilaksanakan bersama sebagai tanggung jawab pemerintah dan masyarakat.

Kehidupan sosial pada saat ini dilandaskan pada kurangnya peranan sosial, pengendalian dan pengawasan usaha kesejahteraan sosial, kurangnya jaminan sosial dan kurangnya penggalian sumber kesejahteraan sosial. Sejalan dengan hal tersebut dalam melaksanakan serta mengembangkan sektor sosial secara terpadu dan menyeluruh maka yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial yaitu melalui penanggulangan kemiskinan dengan sasaran sebagai berikut :

- a. Mengurangi angka kemiskinan, dan membangun sumber daya manusia yang diarahkan pada pembentukan masyarakat yang mandiri.
- b. Meningkatkan kesejahteraan dan peran serta masyarakat, pemerataan pembangunan ditingkat Kecamatan dan Desa, penyebaran penduduk lokal yang seimbang serta memperkokoh persatuan dan kesatuan dilingkungan masyarakat.
- c. Mendukung penguatan organisasi sosial untuk membantu permasalahan sosial yang di hadapi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Gorontalo Utara Nomor 27 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara sebagai salah satu OPD dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo Utara dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good government*) dan tata pemerintahan yang bersih (*clean governance*) yang selama ini menjadi tuntutan masyarakat, memerlukanadanya perencanaankegiatan yang matang terkait dengan kegiatan Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara, sebagaimana dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, untuk itu dipandang perlu adanya Rencana Kerja (RENJA) Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2021.

#### **4.1.2. Visi dan Misi**

Visi :

1. Meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.
2. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penanganan penyandang masalah kesejahteraan sosial.
3. Meningkatkan upaya-upaya rehabilitasi sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial.

Misi :

1. Meningkatnya kualitas layanan OPD kepada masyarakat

2. Meningkatnya partisipasi potensi dan sumber kesejahteraan sosial
3. Meningkatnya kemandirian hidup penyandang disabilitas, tuna sosial, lanjut usia dan PMKS lainnya
4. Meningkatnya penanganan keluarga miskin
5. Meningkatnya kualitas pelayanan bagi korban bencana alam/sosial

#### **4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi**

##### **1. Kepala Dinas**

Kepala Dinas mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah dalam Bidang Sosial yang berada dibawah tanggung jawab Bupati. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- a. Menyusun rencana dan program kerja dinas;
- b. Mengkoordinasikan penyusunan rencana dan program kerja dinas;
- c. Merusmuskan kebijakan umum dinas serta menyelenggarakan administrasi berdasarkan kewenangan;
- d. Mendistribusikan tugas kepada bawahan;
- e. Menilai prestasi kerja bawahan;
- f. Menyediakan dukungan kerjasama antar kabupaten/kota;
- g. Melakukan pengendalian terhadap pelayanan umum;
- h. Membina bawahan dalam pencapaian program dinas;
- i. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pada tahun berjalan;
- j. Melaksanakan pembinaan umum dan pembinaan teknis;
- k. Melaksanakan sistem pengendalian intern;
- l. Melakanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan

m. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati.

## **2. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, menkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan, perencanaan dan evaluasi, keuangan, hubungan masyarakat. Dalam menyelenggarakan tugas Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Menyusun rencana dan program kerja kesekretariatan;
- b. Mengkoordinasikan program kerja masing-masing sub bagian;
- c. Mengkoordinasikan para kepala sub bagian;
- d. Menilai prestasi kerja bawahan;
- e. Membimbing dan memberi petunjuk kepada kepala sub bagian dan bawahan;
- f. Melakukan koordinasi dengan para kepala bidang dan kepala UPT;
- g. Menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan berdasarkan rencana kerja yang telah disusun;
- h. Melaksanakan dan mengawasi kegiatan pengelolaan urusan umum dan kepegawaian, penyusunan program dan keuangan;
- i. Menghimpun dan menyusun rencana kerja dan program pembangunan dibidang sosial;
- j. Mengumpulkan dan menyusun laporan sekretariat, bidang, UPT sebagaimana bahan laporan dinas;
- k. Melaksanakan sistem pengendalian intern;
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan
- m. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala dinas.

### 3. Sub Bagian Program dan Data

Sub Bagian Program dan Data mempunyai tugas mengumpulkan dan mengelolah data, menyusun rencana program bidang-bidang, monitoring, evaluasi, verifikasi, pertanggungjawaban dan pengendalian laporan pelaksanaan kegiatan dilingkup dinas. Dalam menyelenggarakan tugas Sub Bidang Program dan Data mempunyai tugas :

- a. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program dan anggaran;
- b. Penyiapan bahan koordinasi;
- c. Penyiapan bahan penyusunan laporan;
- d. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data;
- e. Penyiapan bahan penyusunan laporan kinerja; dan
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

### 4. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas mengumpulkan dan mengolah data, menyusun rencana program bidang-bidang, monitoring, evaluasi, verifikasi pertanggungjawaban dan pengendalian laporan pelaksanaan kegiatan dilingkup dinas. Dalam menyelenggarakan tugas Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Menyiapkan, menyusun mengkompilasikan bahan perencanaan strategis, perencanaan program/kegiatan dan keuangan;
- b. Menyiapkan bahan evaluasi, menganalisis serta menyusun laporan pelaksanaan program/kegiatan dan keuangan;

- c. Mengkonsultasikan dan mengkoordinasikan dengan instansi/unit kerja terkait dalam rangka mendukung pelaksanaan kegiatan;
- d. Menyiapkan, manganalisa bahan/data pelaporan dan melakukan penyusunan laporan keuangan, laporan kinerja instansi pemerintah, laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan laporan keterangan pertanggung jawaban;
- e. Melakukan evaluasi pelaksanaan program/kegiatan, capaian kinerja dan rencana kerja tahunan;
- f. Menyiapkan dan menyusun prosedur tetap, standar operasional dan prosedur terkait pengelolaan keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
- g. Melakukan verifikasi ketersediaan anggaran;
- h. Melakukan penyusunan program dan rencana atas kegiatan dan anggaran;
- i. Membantu pelaksanaan tugas sekretaris selaku pejabat pemeriksa keuangan satuan kerja perangkat daerah;
- j. Menyiapkan bahan/data untuk perhitungan anggaran dan perubahan anggaran;
- k. Melakukan pengolahan data keuangan unit kerja;
- l. Menyusun bahan dan evaluasi pelaporan kegiatan;
- m. Menyiapkan bahan/data laporan realisasi keuangan;
- n. Menghimpun dan mengolah data keuangan unit kerja;
- o. Menyiapkan dan menyusun anggaran belanja tidak langsung dan rincian objek belanja langsung;

- p. Melaksanakan tugas selaku pembantu pejabat pemeriksa keuangan satuan kerja perangkat daerah.

#### **5. Kepala sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan urusan perlengkapan, rumah tangga, kepegawaian dan tata usaha.

#### **6. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial**

Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial mempunyai tugas melaksanakan perlindungan dan jaminan sosial. Dalam menyelenggarakan tugas Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan dan evaluasi perlindungan sosial korban bencana alam;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan dan evaluasi perlindungan sosial korban bencana sosial;
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan dan evaluasi jaminan sosial keluarga;
- d. Pelaksanaan norma standar prosedur dan criteria bidang perlindungan dan jaminan sosial;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial membawahi :

- a. Seksi perlindungan sosial korban bencana alam.
- b. Seksi perlindungan social korban bencana sosial.

- c. Seksi jaminan sosial keluarga.

## 7. Bidang Rehabilitasi Sosial

Bidang Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas melaksanakan rehabilitasi sosial. Dalam menyelenggarakan tugas Bidang Rehabilitasi Sosial mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi serta pemantauan dan evaluasi rehabilitasi sosial anak diluar panti dan/atau lembaga;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan dan evaluasi rehabilitasi sosial penyandang diluar pantai dan/atau lembaga;
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan dan evaluasi rehabilitasi sosial, tuna sosial dan korban perdagangan orang diluar pantai dan/atau lembaga;
- d. Pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan dan evaluasi rehabilitasi sosial lanjut usia diluar pantai dan/atau lembaga;
- e. Pengelolaan data dan pelayanan sosial orang dengan HIV Aids (ODHA) untuk dikoordinasikan dan dilaporkan kepada pemerintah daerah, provinsi;
- f. Pengelolaan data dan pelayanan sosial korban penyalagunaan napzah untuk dikoordinasikan dan dilaporkan kepada pemerintah daerah, provinsi;
- g. Pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria di Bidang Rehabilitasi Sosial;
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Bidang Rehabilitasi Sosial membawahi :

- a. Seksi rehabilitasi sosial anak dan lanjut usia diluar panti dan/atau lembaga.
  - b. Seksi rehabilitasi sosial penyandang disabilitas diluar panti dan/atau lembaga.
  - c. Seksi rehabilitasi sosial tuna sosial dan korban perdagangan orang.
8. Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin

Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin mempunyai tugas melaksanakan pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin. Dalam menyelenggarakan tugas Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin mempunyai fungsi :

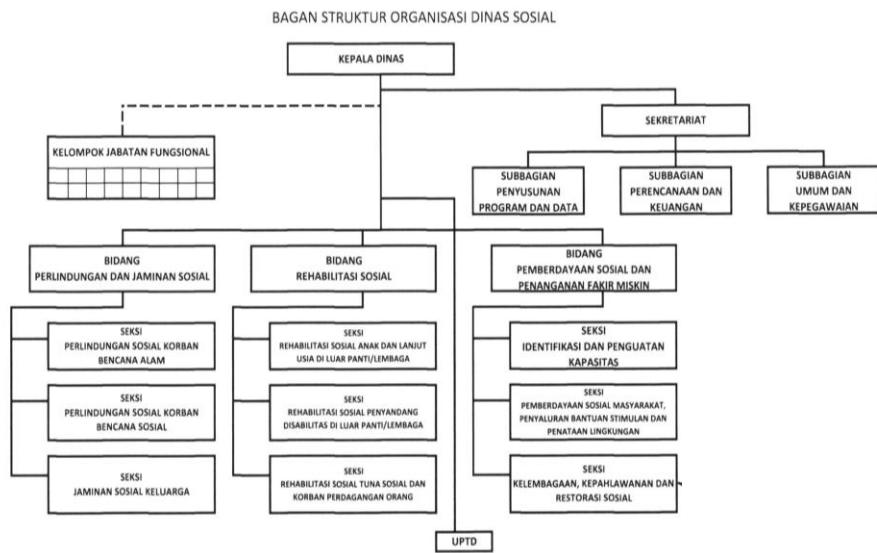
- a. Pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan dan evaluasi pemberdayaan social perorangan, keluarga, dan kelembagaan masyarakat;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan dan evaluasi pemberdayaan sosial komunitas adat terpencil;
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan dan evaluasi pemberdayaan social kepahlawanan dan keperintisan dan kesetiakawanan dan restorasi sosial;
- d. Pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan dan evaluasi pengelolaan sumber dana bantuan sosial;
- e. Pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penanganan fakir miskin dan perdesaan

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin membawahi :

- a. Seksi identifikasi dan penguatan kapasitas.

- b. Seksi pemberdayaan sosial masyarakat, penyaluran bantuan stimulant dan penataan lingkungan.
- c. Seksi kelembagaan, kepahlawanan dan restorasi sosial.

#### 4.1.4. Struktur Organisasi



#### 4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarluaskan peneliti dalam bentuk kuisioner. Peneliti akan melakukan deskripsi pada variabel X dan variabel Y secara terpisah.

##### 4.2.1. Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel budaya organisasi yaitu variabel diklat prajabatan dan

variabel diklat dalam jabatan. Untuk menjelaskannya lebih singkat namun, informatif peneliti akan mendeskripsikan jawaban responden pada variabel interaksi seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.1** Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6
4	Sering	9	27
5	Selalu	22	67
Total		33	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberikan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 67% yang menyatakan bahwa pegawai selalu diberikan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

**Tabel 4.2** Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6

4	Sering	7	21
5	Selalu	24	73
Total		33	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan dapat dilihat bahwa dari 33 aparatur yang menjadi responden penelitian sebanyak 73% yang menyatakan pegawai selalu diberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan.

**Tabel 4.3** Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan pengetahuan kepribadian dan etika PNS

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	7	21
5	Selalu	26	79
Total		33	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberikan pengetahuan kepribadian dan etika PNS dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 79% yang menyatakan selalu diberikan pengetahuan kepribadian dan etika PNS.

**Tabel 4.4** Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan pengetahuan tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6
4	Sering	9	27
5	Selalu	22	67
Total		33	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberikan pengetahuan tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 67% yang menyatakan selalu diberikan pengetahuan tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

**Tabel 4.5** Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberi pemahaman tugas di bidang pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	1	3
4	Sering	19	58
5	Selalu	13	39
Total		33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberi pemahaman tugas di bidang pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 58% yang menyatakan sering diberi pemahaman tugas di bidang pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.

**Tabel 4.6** Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberi pemahaman tentang kompetensi kepemimpinan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6
4	Sering	20	61
5	Selalu	10	30
Total		33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberi pemahaman tentang kompetensi kepemimpinan dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 61% yang menyatakan sering diberi pemahaman tentang kompetensi kepemimpinan.

**Tabel 4.7** Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberi kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6

4	Sering	23	70
5	Selalu	8	24
Total		33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberi kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 70% yang menyatakan pegawai sering diberi kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

**Tabel 4.8** Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberi kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	9
4	Sering	21	64
5	Selalu	9	27
Total		33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberi kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 64% yang menyatakan pegawai sering diberi kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

#### 4.2.2. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel kinerja pegawai disusun peneliti dalam bentuk 8 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.9** Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat menyelesaikan tugas dan kewenangan yang dipercayakan kepadanya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	9
4	Sering	16	48
5	Selalu	14	42
Total		33	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat menyelesaikan tugas dan kewenangan yang dipercayakan kepadanya dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 48% yang menyatakan pegawai sering menyelesaikan tugas dan kewenangan yang dipercayakan kepadanya.

**Tabel 4.10** Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat menunjukkan prestasi kerja yang diinginkan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6
4	Sering	24	73
5	Selalu	7	21
Total		33	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat menunjukkan prestasi kerja yang diinginkan dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 73% yang menyatakan sering dapat menunjukkan prestasi kerja yang diinginkan.

**Tabel 4.11** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kepercayaan diri tinggi dalam melaksanakan tugas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	1	3
4	Sering	20	61
5	Selalu	12	36
Total		33	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kepercayaan diri tinggi dalam melaksanakan tugas dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 61% yang menyatakan pegawai memiliki kepercayaan diri tinggi dalam melaksanakan tugas.

**Tabel 4.12** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	1	3
4	Sering	19	58
5	Selalu	13	39
Total		33	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 58% yang menyatakan pegawai sering memiliki dorongan kerja yang kuat.

**Tabel 4.13** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kematangan perilaku (kesabaran) dalam melaksanakan tugasnya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	9

4	Sering	19	58
5	Selalu	11	33
Total		33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kematangan perilaku (kesabaran) dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 58% yang menyatakan sering memiliki kematangan perilaku (kesabaran) dalam melaksanakan tugasnya.

**Tabel 4.14** Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat mengontrol emosinya dalam melaksanakan tugas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	9
4	Sering	23	70
5	Selalu	7	21
Total		33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat mengontrol emosinya dalam melaksanakan tugas dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 70% yang menyatakan sering dapat mengontrol emosinya dalam melaksanakan tugas.

**Tabel 4.15** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemahiran dalam bidang teknologi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	6	18
4	Sering	23	70
5	Selalu	4	12
Total		33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kemahiran dalam bidang teknologi dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 70% yang menyatakan sering memiliki kemahiran dalam bidang teknologi.

**Tabel 4.16** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kematangan berpikir dalam bidang pekerjaannya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	1	3
4	Sering	25	76
5	Selalu	7	21
Total		33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kematangan berpikir dalam bidang pekerjaannya dapat dilihat bahwa dari 33 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 76% yang menyatakan sering memiliki kematangan berpikir dalam bidang pekerjaan.

#### 4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item- total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung > nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung < nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai r tabel didapatkan dari tabel r. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 39, maka df yang digunakan =  $33-2= 31$  dengan nilai alpha =0,05, maka didapatkan nilai r tabel = 0,3440. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel pendidikan dan pelatihan (X).

**Tabel 4.17** Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	<b>0.856</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 2	<b>0.894</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 3	<b>0.859</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 4	<b>0.802</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 5	<b>0.756</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 6	<b>0.673</b>	<b>0.3440</b>	Valid

Item 7	<b>0.768</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 8	<b>0.786</b>	<b>0.3440</b>	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.18** Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	<b>0.908</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 2	<b>0.684</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 3	<b>0.895</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 4	<b>0.902</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 5	<b>0.913</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 6	<b>0.803</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 7	<b>0.696</b>	<b>0.3440</b>	Valid
Item 8	<b>0.790</b>	<b>0.3440</b>	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.7 maka suatu konstruk

dikatakan reliabel tetapi apabila nilai  $\alpha$  cronbach's < 0.7 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel pendidikan dan pelatihan (X).

**Tabel 4.19** Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Good Governance	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Diklat Prajabatan	0.864	4	Reliabel
Diklat dalam Jabatan	0.722	4	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai  $\alpha > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk pendidikan dan pelatihan (X) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.20** Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.933	8

Dari hasil output didapatkan nilai alpha  $0.933 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk kinerja pegawai (Y) adalah reliabel.

#### 4.2.4 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2007:147).

**Tabel 4.21 Korelasi antar Variabel**

	X1_Diklat Prajabatan n	X2_Diklatd lmJabatan 33	Y_Disiplin Kerja 33
X1_Dik Pearson Correlation latPraj abatan	1 33	-.246 .167 33	.559** .001 33
X2_Dik Pearson Correlation latdlmJ abatan	-.246 .167 33	1 33	.334 .058 33
Y_Disiplin Pearson Correlation Kerja	.559** .001 33	.334 .058 33	1 33

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nilai korelasi bertanda positif pada tabel di atas menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut yaitu hubungan positif atau berbanding lurus yang berarti apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya.

#### 4.2.5 Pengujian Secara Simultan

**Tabel 4.22 Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	235.521	2	117.760	18.228	.000 <sup>a</sup>
Residual	193.813	30	6.460		
Total	429.333	32			

a. Predictors: (Constant), X2\_DiklatJabatan, X1\_DiklatPrajabatan

b. Dependent Variable: Y\_DisiplinKerja

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$  atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0; i=1,2$  atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak  $H_0$  bila  $p\text{-value (sig)} > \alpha$
- $H_0$  ditolak bila  $p\text{-value (sig)} < \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan  $\alpha$ )

Nilai  $\text{sig} < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ )

5. Keputusan :

Nilai  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak yakni ada  $\rho_{yxi} \neq 0$ ;

1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwasan pendidikan dan pelatihan yaitudiklat prajabatan dan diklat dalam jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

**Tabel 4.23 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.518	2.54174

a. Predictors: (Constant), X2\_DiklatdlmJabatan, X1\_DiklatPrajabatan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari diklat prajabatan (X1) dan diklat dalam jabatan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.549 atau 54,9%.

#### 4.2.6 Pengujian Secara Parsial

**Tabel 4.24 Pengujian secara Parsial**

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-1.224	.231
X1_DiklatPrajabatan	.682	5.390	.000
X2_DiklatdlmJabatan	.502	3.963	.000

a. Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

Karena didapatkan ada  $\rho_{yxi} \neq 0$  i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 1.4 coefficients*) adalah sebagai berikut:

#### Uji Koefisien Komensasi

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} = 0$$

(Pendidikan dan pelatihan yaitudiklat prajabatan dan diklat dalam jabatan tidak signifikan)

$$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} \neq 0$$

(Pendidikan dan pelatihan yaitudiklat prajabatan dan diklat dalam jabatan signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak  $H_0$ , jika  $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$P\text{-value (sig)} \text{ Diklat Prajabatan} = 0.000 < \alpha (0,05)$

$P\text{-value (sig)} \text{ Diklat dalam Jabatan} = 0.000 < \alpha (0,05)$

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan signifikan.

#### 4.2.7 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.25 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Standardized Coefficients
	Beta
X1	.682
X2	.502

a. Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut.

$$\rho_{yx1} = 0.682$$

$$\rho_{yx2} = 0.502$$

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.682 X1 + 0.502 X2 + \varepsilon$$

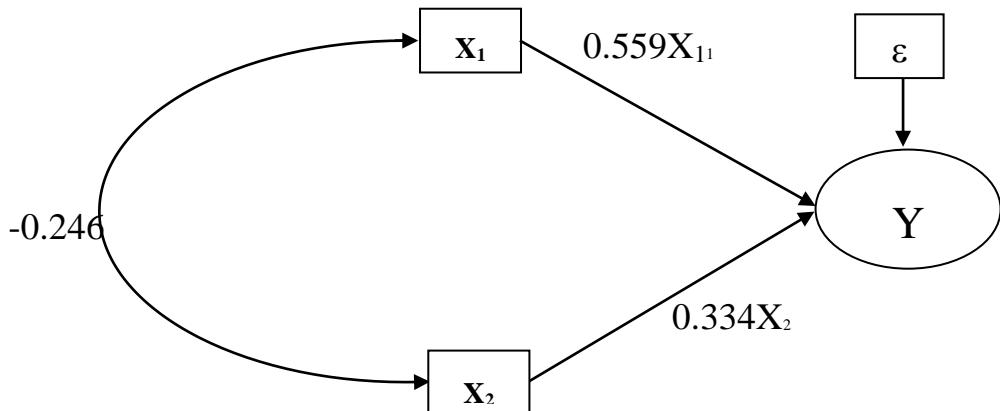
#### 4.2.8 Diagram Analisis Jalur

Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil output menggunakan SPSS.

**Tabel 4.26** Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y) dengan Pendidikan dan Pelatihan yaitu Diklat Prajabatan (X1) ( $r_{yx1}$ )	0.559	0.001	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Kinerja Pegawai (Y) dengan Pelatihan dan Pendidikan yaitu Diklat dalam Jabatan (X2) ( $r_{yx2}$ )	0.334	0.05	0.05	Nilai Sig $\leq$ Nilai alpha maka, Signifikan
Diklat prajabatan (X1) dengan Diklat dalam jabatan (X2) ( $r_{x1x2}$ )	-0.246	0.167	0.05	Nilai Sig > Nilai alpha maka, signifikan

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



**Gambar 4.1** Analisis Jalur Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa pelatihan dan pendidikan diklat prajabatan (X1) dan pelatihan dan pendidikan diklat dalam jabatan (X2) merupakan dua buah variabel eksogen yang mempunyai hubungan korelatif. Pengujian signifikan korelasi didapatkan hasil bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel pelatihan dan pendidikan diklat prajabatan (X1).

**Tabel 4.27** Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) Pendidikan dan Pelatihan Diklat Pra Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	$pyx1.pyx1$	$(0.559)(0.559)$	0.3125
X1 melalui X2	$pyx1. pyx2$	$(0.559) (0.334)$	0.1867
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			0.42992 $\approx 0.50$

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan diklat prajabatan(X1) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.50 atau 50%.

**Tabel 4.28** Pengaruh langsung dan tidak langsung (X2) Pendidikan dan Pelatihan Diklat dalam Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	$pyx2.pyx2$	(0.334)(0.334)	0.1156
X2 melalui X1	$pyx2. pyx1$	(0.334)(0.559)	0.1867
Total Pengaruh X2 terhadap Y.			0.3023 $\approx$ 0.30

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan diklat dalam jabatan(X2) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.30 atau 30%.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari variabel diklat prajabatan (X1) dan diklat dalam jabatan (X2) secara simultan berpengaruh positif kepada kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 54,9%.
2. Pendidikan dan pelatihan (X) yakni diklat prajabatan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 50%.
3. Pendidikan dan pelatihan (X) yakni diklat dalam jabatan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 30%.

#### **5.2 Saran**

Karena ada pengaruh variabel independen Variabel pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari variabel diklat prajabatan (X1) dan diklat dalam jabatan (X2) secara simultan dan berpengaruh secara parsial berpengaruh positif kepada kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara. Maka sebaiknya variabel ini diperhatikan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Bratakusumah, Deddy S, dan Solihin. 2006. *Dadang. Otonomi Pengelenggaraan Pemerintahan Daerah*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes, F.C. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Harsono. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Fokusmedia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan, Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Afabeta, Bandung.
- Mahmudi. 2008. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit dan Percetakan akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Makmur. 2009. *Teori Manajemen Stratejik Dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A.A 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. Refika Aditama, Bandung.
- Musanef. 2004. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. PT Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Ridwan. 2009. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta Bandung.
- Ridwan, 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta, Bandung
- Sedarmayanti . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wexley, dan Yukl, Gary. 2006. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Alih Bahasa : Yusuf Udaya. Prenhallindo, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## Lampiran I

### KUESIONER

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/I untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara”**. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....

Umur : ..... Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Jabatan : .....

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (✓) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

SL : Selalu

SRG : Sering

KDG : Kadang-kadang

JRG : Jarang

TP : Tidak Pernah

## 1. Variabel X

### Diklat Prajabatan (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pegawai diberikan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan					
2	Pegawai diberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan					
3	Pegawai diberikan pengetahuan kepribadian dan etika PNS					
4	Pegawai diberikan pengetahuan tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara					

### Diklat dalam Jabatan(X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pegawai diberi pemahaman tugas di bidang pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat					
2	Pegawai diberi pemahaman tentang kompetensi kepemimpinan					
3	Pegawai diberi kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing					
4	Pegawai diberi kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas					

## 2. Variabel Y

### Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan kewenangan yang dipercayakan kepadanya					
2	Pegawai dapat menunjukkan prestasi kerja yang diinginkan					
3	Pegawai memiliki kepercayaan diri tinggi dalam melaksanakan tugas					
4	Pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat					
5	Pegawai memiliki kematangan perilaku (kesabaran) dalam melaksanakan tugasnya					
6	Pegawai dapat mengontrol emosinya dalam melaksanakan tugas					
7	Pegawai memiliki kemahiran dalam bidang teknologi					
8	Pegawai memiliki kematangan berpikir dalam bidang pekerjaannya					

**Lampiran II : Data Kuisioner Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

5	5	5	5
5	5	5	5
4	5	5	5
5	5	5	5
4	3	4	4
5	5	5	4
3	3	4	3
5	5	5	5
4	4	5	4
5	5	5	3
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
3	5	5	4
4	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	4
4	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	5
5	5	5	5
5	4	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5

4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	5
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
3	3	4	4
4	4	4	4
5	5	4	4
5	5	3	3
5	5	3	3
4	4	4	3
5	5	5	5
5	2	5	4
5	3	4	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
5	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
5	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4

### **Lampiran III : Data Kuisioner Variabel Kinerja Pegawai**

#### Lampiran IV : Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Path Analysis

**Correlations**

		Item1	Item2	Item3	Item4	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.661**	.648**	.579**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33
Item2	Pearson Correlation	.661**	1	.843**	.575**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33
Item3	Pearson Correlation	.648**	.843**	1	.524**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000
	N	33	33	33	33	33
Item4	Pearson Correlation	.579**	.575**	.524**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000
	N	33	33	33	33	33
SkorTotal	Pearson Correlation	.856**	.894**	.859**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	4

**Correlations**

		Item1	Item2	Item3	Item4	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.485**	.412*	.372*	.756**
	Sig. (2-tailed)		.004	.017	.033	.000
	N	33	33	33	33	33
Item2	Pearson Correlation	.485**	1	.166	.228	.673**
	Sig. (2-tailed)	.004		.357	.202	.000
	N	33	33	33	33	33
Item3	Pearson Correlation	.412*	.166	1	.802**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.017	.357		.000	.000
	N	33	33	33	33	33
Item4	Pearson Correlation	.372*	.228	.802**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.033	.202	.000		.000
	N	33	33	33	33	33
SkorTotal	Pearson Correlation	.756**	.673**	.768**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	4

## Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.509**	.837**	.882**	.894**	.681**	.494**	.625**	.908**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item2	Pearson Correlation	.509**	1	.608**	.581**	.581**	.383*	.477**	.410*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.028	.005	.018	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item3	Pearson Correlation	.837*	.608**	1	.949**	.880**	.601**	.382*	.623**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.028	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item4	Pearson Correlation	.882**	.581**	.949**	1	.843**	.579**	.382*	.713**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.028	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item5	Pearson Correlation	.894**	.581**	.880**	.843**	1	.656**	.502**	.607**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item6	Pearson Correlation	.681**	.383*	.601**	.579**	.656**	1	.747**	.650**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item7	Pearson Correlation	.494**	.477**	.382*	.382*	.502**	.747**	1	.649**	.696**

	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.028	.028	.003	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item8	Pearson Correlation	.625**	.410*	.623**	.713**	.607**	.650**	.649**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
SkorTota I	Pearson Correlation	.908**	.684**	.895**	.902**	.913**	.803**	.696**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	8

**Correlations**

		X1_DiklatPrajabatan	X2_DiklatdImJabatan	Y
X1_DiklatPrajabatan	Pearson Correlation	1	-.246	.559**
	Sig. (2-tailed)		.167	.001
	N	33	33	33
X2_DiklatdImJabatan	Pearson Correlation	-.246	1	.334
	Sig. (2-tailed)	.167		.058
	N	33	33	33
Y	Pearson Correlation	.559**	.334	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.058	
	N	33	33	33

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.518	2.54174

a. Predictors: (Constant), X2\_DiklatdImJabatan, X1\_DiklatPrajabatan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	235.521	2	117.760	18.228	.000 <sup>a</sup>
Residual	193.813	30	6.460		
Total	429.333	32			

a. Predictors: (Constant), X2\_DiklatdlmJabatan, X1\_DiklatPrajabatan

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1      (Constant)	-8.774	7.171		-1.224	.231
X1_DiklatPrajabatan	1.316	.244	.682	5.390	.000
X2_DiklatdlmJabatan	1.057	.267	.502	3.963	.000

a. Dependent Variable: Y



# PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA

## DINAS SOSIAL

Alamat : Jl. Kusnodanupoyo Kompleks Blok Plan Kec. Kwandang Kode Pos 96252  
Telp (0442)310074 Email. dinsosgorontaloutara@gmail.com

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 460/DINSOS/196 / XII / 2021

Yang bertandatangan di bawahini :

Nama : MARZUKI PULUMODUYO, S.Sos, MH  
Nip : 19631016 199003 1 008  
Pangkat / Golongan : Pembina Utama Muda, IV/c  
Jabatan : Kepala Dinas

Dengan ini Menerangkan Kepada :

Nama : EXPRIYANTO RISKY ACHMAD  
Tempat : S2118061  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Agama : Islam

Bahwa nama yang tertera benar – benar telah melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara”** dari tanggal 10 Oktober s/d 10 Desember 2021 dan telah selesai melakukan penelitiannya.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kwandang, 12 Desember 2021

KEPALA DINAS SOSIAL  
KABUPATEN GORONTALO UTARA



MARZUKI PULUMODUYO, S.Sos, MH  
Nip. 19631016 199003 1 008



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3610/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Expriyanto Rizky Achmad

NIM : S2118061

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Lokasi Penelitian : DINAS SOSIAL KABUPATEN GORONTALO UTARA

Judul Penelitian : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001  
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp ( 0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

Nomor : 072/FISIP-UNISAN/S-BPV/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.AP  
NIDN : 0924076701  
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Expriyanto Rizky Achmad  
NIM : S2118061  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar **27%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Dekan,

Dr. Arman, S.Sos., M.Si  
NIDN. 0913078602

Gorontalo, 25 Mei 2022  
Tim Verifikasi,  
  
Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.AP  
NIDN. 0924076701

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

---

PAPER NAME	AUTHOR
<b>SKRIPSI_S2118061_EXPRIYANTO RIZKY ACHMAD_PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGA WAI</b>	<b>S2118061 EXPRIYANTO RIZKY ACHMAD</b>
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
<b>8156 Words</b>	<b>51551 Characters</b>
PAGE COUNT	FILE SIZE
<b>59 Pages</b>	<b>142.0KB</b>
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
<b>Mar 23, 2022 7:14 AM PDT</b>	<b>Mar 23, 2022 7:18 AM PDT</b>

---

### ● 27% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 26% Internet database
- Crossref database
- 7% Submitted Works database
- 9% Publications database
- Crossref Posted Content database

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

## ● 27% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 26% Internet database
- Crossref database
- 7% Submitted Works database
- 9% Publications database
- Crossref Posted Content database

---

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Source	Category	Similarity (%)
1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	Submitted works	3%
2	scribd.com	Internet	2%
3	safranefendipasaribu.blogspot.com	Internet	2%
4	text-id.123dok.com	Internet	2%
5	digilib.uinsgd.ac.id	Internet	1%
6	repository.uin-suska.ac.id	Internet	1%
7	ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id	Internet	1%
8	repository.uinjkt.ac.id	Internet	1%

9	repository.uhn.ac.id	1%
	Internet	
10	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	1%
	Submitted works	
11	Risma Ishak, Husain AS, Elpisah Elpisah, Muh Yahya. "Pengaruh Motiv...	1%
	Crossref	
12	stiekhad.ac.id	1%
	Internet	
13	repository.uma.ac.id	<1%
	Internet	
14	repository.umsu.ac.id	<1%
	Internet	
15	eprints.ung.ac.id	<1%
	Internet	
16	fikriaiman.blogspot.com	<1%
	Internet	
17	core.ac.uk	<1%
	Internet	
18	repository.stiedewantara.ac.id	<1%
	Internet	
19	media.neliti.com	<1%
	Internet	
20	fekonunismuh.files.wordpress.com	<1%
	Internet	

21	adoc.pub	<1%
	Internet	
22	docplayer.info	<1%
	Internet	
23	anezthiencute8.blogspot.com	<1%
	Internet	
24	id.123dok.com	<1%
	Internet	
25	repository.poliupg.ac.id	<1%
	Internet	
26	id.scribd.com	<1%
	Internet	
27	eprints.uny.ac.id	<1%
	Internet	

## **ABSTRACT**

### **EXPRIYANTO RIZKY ACHMAD. S2118061. THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE OFFICE OF SOCIAL SERVICES OF NORTH GORONTALO REGENCY**

*This study aims: (1) to find out to what extent the effect of pre-service training and in-service training have simultaneously on the apparatus performance at the Office of Social Service of North Gorontalo Regency, (2) to find out to what extent the effect of the pre-service training and in-service training partially on apparatus performance at the Office of Social Service of North Gorontalo Regency. This study is quantitative research with a descriptive study method. The population of this study takes all 33 apparatus at the Office of Social Service of North Gorontalo Regency. The results of this study are: 1) There is an effect of education and training in the form of pre-service training and in-service training simultaneously on apparatus performance at the Office of Social Service of North Gorontalo Regency by 54.9%. 2) There is a partial effect of pre-service training on apparatus performance at the Office of Social Service of North Gorontalo Regency by 50%. 3) There is a simultaneous effect of education and training on apparatus performance at the Office of Social Service of North Gorontalo Regency by 30%.*

*Keywords: education and training, apparatus performance*



## ABSTRAK

### **EXPRIYANTO RIZKY ACHMAD. S2118061. PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN GORONTALO UTARA.**

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode studi deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 33 orang. Hasil dari penelitian ini adalah : 1) Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan berupa diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 54,9%. (2) Terdapat pengaruh diklat prajabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 50%. (3) Terdapat pengaruh diklat dalam jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 30%.

Kata kunci : pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai



## **BIODATA**



### **I. Identitas**

Nama	:	Expriyanto Rizky Achmad
Nama Panggilan	:	Ogut
NIM	:	S2118061
Tempat, Tanggal Lahir	:	Gorontalo, 28 Desember 1996
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Agama	:	Islam
Jurusan	:	Ilmu Pemerintahan
Fakultas	:	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat	:	Desa Molingkapoto Selatan Dusun Botuliodu Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara
Alamat e-mail	:	expririzkyahmad@gmail.com
No. HP	:	0852-6649-6490
Nama Ayah	:	Rully Ahmad
Nama Ibu	:	Magdalena Pagu

### **II. Riwayat Pendidikan**

1. SDN 1 Molingkapoto : 2009
2. SMP Negeri 2 Kwandang : 2012
3. SMA Negeri 5 Gorontalo Utara : 2015