

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
KAIDIPANG KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**

**OLEH
FIRDA LAKORO
NIM S2120036**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk mendapatkan gelar sarjana di Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2024**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING
PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI
KANTOR CAMAT KAIDIPANG KABUPATEN
BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh:

FIRDA LAKORO

S2120036

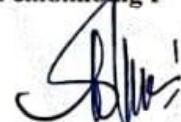
SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Telah disetujui dan diseminarkan,
Gorontalo, - - - 2024

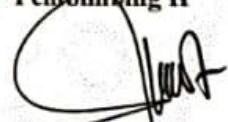
Menyetujui,

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Dewi Ngabito, S.H., M.Si
NIDN: 1626059101

Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan



Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN. 0926098601

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KAIDIPANG KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

FIRDA LAKORO

S2120036

SKRIPSI

Di Pertahankan Di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal — — 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

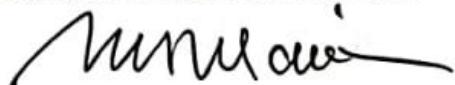
Tim Pembimbingan Penguji :

1. Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.AP
2. Dewi Ngabito, S.H., M.Si
3. Purwanto, S.I.P., M.Si
4. Dr. Mochammad. Sakir, S.Sos.,S.I.Pem., M.Si
5. Marten Nusi, S.I.P.,M.AP



Mengetahui

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik



Dr. Mochammad. Sakir, S.Sos.,S.I.Pem., M.Si
NIDN : 0913027101

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN : 0926096601

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Firda Lakoro

Nim : S2120036

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Sosial dan Politik

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja
Pegawai Di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang
Mongondow Utara

Dengan ini saya menyatakan dengan sesunguhnya bahwa skripsi yang di susun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memenuhi ujian akhir di universitas ichsan Gorontalo merupakan hasil karya saya sendiri.

Apa bila bagian-bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sebenarnya dengan jelas sesuai norma, kaida, etika penulisan ilmia dan buku penulisan ilmiah universitas ichsan Gorontalo.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau bagian skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau terdapat bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai peraturan yang berlaku.



Firda Lakoro

ABSTRACT

FIRDA LAKORO. S2120036. THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING ON APPARATUS WORK PRODUCTIVITY IN THE KAIDIPANG SUBDISTRICT OFFICE OF NORTH BOLAANG MONGONDOW REGENCY

This research aims to determine to what extent the effect of education and training on apparatus work productivity in the Kaidipang Subdistrict Office of North Bolaang Mongondow Regency. This research applies a quantitative method, and the data is analyzed through simple regression by taking 18 samples. The research results show that variable X (education and training) affects variable Y (work productivity) in the Kaidipang Subdistrict Office of North Bolaang Mongondow Regency by 0.197 (19.7%). Other factors outside the regression model affect the value of 0.803 (80.3%). In other words, the variability value in the effect of education and training (variable X) on work productivity (variable Y) in the Kaidipang Subdistrict Office of North Bolaang Mongondow Regency is categorized as Very Low, which means that the effect of education and training is not optimal in increasing work productivity in the Kaidipang Subdistrict Office of North Bolaang Mongondow Regency.

Keywords: education and training, work productivity



ABSTRAK

Firda Lakoro, Nim :S2120035, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.”

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi sederhana, dengan jumlah sampel 18 orang. Hasil penelitian adalah Pendidikan dan Pelatihan (Variabel X) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) terhadap Produktivitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah sebesar 0,197 (19,7%). Adapun sisanya sebesar 0,803 (80,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) terhadap Produktivitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat diterangkan dengan variabel Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) sebesar 0,197 (19,7 %) dan termasuk kategori sangat rendah, sedangkan pengaruh 0,803 (80,3%) dipengaruhi faktor lain. Hal ini menunjukkan pendidikan dan pelatihan tidak maksimal dalam mempengaruhi produktivitas kerja di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Produktivitas Kerja

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Boleh jadi kamu membenci padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah Mengetahui sedang kamu tidak mengetahui”.

“Orang bijak berbicara karena mempunyai sesuatu untuk dikatakan, orang bodoh berbicara karena mereka ingin mengatakan sesuatu”.

Puji Syukur Kepada Allah SWT atas berkatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada, Kedua Orang tua, Suami tercinta, anak terkasih, segenap civitas Akademika kampus Universitas Ichsan Gorontalo, staf Pengajar, karyawan administrasi, dan Teman-teman seangkatan Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik.

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

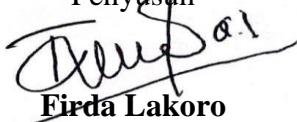
Puji Syukur Kepada Allah SWT, Berkat, Rahmat, Hidayah, dan Kuasanyalah Sehingga Penulis masih diberikan kesempatan, kekuatan, serta kemampuan dalam Menyelesaikan Proposal dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kab. Bolaang Mongondow Utara" ini dengan baik. Solawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa suatu ajaran keselamatan kepada manusia sampai akhir jaman, dan semoga rahmat dan hidayahnya tetap sampai kepada kita sebagai umat yang masih konsisten mengikuti ajarannya.

Dalam Kesempatan ini tak lupa pula saya mengucapkan terima kasih kepada Suami dan Anak saya, kedua orang tua Saya dan Keluarga saya yang telah memberi dukungan dan Do'a selama ini. Juga tidak lupa, Saya ingin menyampaikan terima kasih kepada Dr. Hj Juriko Abdussamad, M.Si 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. Mochammad. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Purwanto, S.I.P., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Darmawaty Abd. Razak,S.I.P.,M.Si Selaku pembimbing I, Pembimbing II Ibu Dewi Ngabito, SH.,M.Si dan Ibu Dr. Fatma M. Ngabito, S.I.P.,M.Si Selaku Motivator saya, Serta Bapak Ibu Staf Dosen Pengajar di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik, program Studi Ilmu Pemerintahan.

WassalamuAlaikumWarahmatulahiWabarakatuh.

Gorontalo, Mei 2024

Penyusun



Firda Lakoro

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK INGGRIS.....	iv
ABSTRAK INDONESIA.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	6
2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	6
2.1.2 Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	7
2.1.3 Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Untuk Pegawai	10
2.2 Produktivitas Kerja	12
2.2.1 Definisi Produktivitas Kerja.....	12
2.2.2 Teori Produktivitas Kerja	16
2.3 Kerangka Pikir	20

2.4 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Obyek penelitian	22
3.2 Metode Penelitian	22
3.2.1 Desain Penelitian	22
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	22
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	25
3.2.5 Teknik Pengumpuan Data.....	25
3.2.6 Prosedur Penelitian	26
3.2.7 Analis Data	29
3.2.8 Pengujian Hipotesis	30
BAB IV	32
4.1 Gamabar Umum Lokasi Penelitian	32
4.2 Hasil Penelitian Metode	35
4.2.1 Uji Validasi Kuesioner.....	35
4.2.2 Uji Reliabilitas Kuesioner	37
4.2.3 Hasil Uji Hipotesis	39
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	42
BAB V	44
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel X dan Y	22
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel.....	24
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi	28
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	31
Tabel 4.1 Hasil Uji Validasi Pendidikan dan Pelatihan (X)	36
Tabel 4.2 Hasil Uji Produktivitas Kerja Publik	37
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (Variabel X)	38
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas (variabel Y)	38
Tabel 4.5 Model Sumarry	39
Tabel 4.6 Cofficients Correlations	40

DAFTAR GAMBAR

Gamabar 3.1 Regresi Sederhana 29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengetahuan pegawai mengenai pelaksanaan tugas serta pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan sukses atau tidaknya keberhasilan pelaksanaan tugas. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai bidang pekerjaannya akan bekerja lambat. Pemborosan bahan baku, waktu dan faktor produksi lainnya akan dilakukan oleh kelompok pekerja yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai bidang pekerjaannya. Pemborosan ini akan meningkatkan biaya pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, pengetahuan pegawai harus ditingkatkan dan dikembangkan agar tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan usahanya mencapai tujuan.

Keterampilan pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bagi pegawai baru, diperlukan keterampilan tambahan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Sumber daya manusia (pegawai) merupakan faktor strategis yang menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan sangat diperlukan terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan seperti ini, manajemen harus mengembangkan cara-cara baru untuk menjaga pegawai pada tingkat produktivitas yang tinggi dan mengembangkan potensi mereka untuk memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi karena sumber daya

manusia merupakan pengelola sistem, agar sistem ini dapat tetap berjalan tentunya dalam proses pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kapasitas, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan. Kemampuan menunjukkan potensi diri dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kompetensi yang dimiliki seseorang merupakan ekspresi dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, pegawai yang berkompetensi tinggi dapat mendukung organisasi dalam mencapai visi dan misinya agar segera maju dan berkembang pesat, agar tetap terdepan dalam persaingan global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membedakannya dengan orang yang memiliki kemampuan rata-rata atau normal.

Suatu organisasi akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas apabila mendorong pegawainya untuk meningkatkan kualitas diri dengan cara meningkatkan pendidikan ketingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya dan melatih ketrampilan yang dimiliki pegawainya dalam melaksanakan tugasnya. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi upaya pengembangan sumber daya manusia, termasuk 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.

Kinerja erat kaitannya dengan masalah produktivitas karena merupakan indikasi seberapa besar upaya yang dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Bernard (1999) mengemukakan bahwa ekspresi seperti produksi, efisiensi, efektivitas, efisiensi sering dikaitkan dengan produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan antara output dan input. Efisiensi menekankan pada nilai efisiensi, yang didefinisikan sebagai rasio output terhadap input, sedangkan pengukuran efisiensi mengantikan penentuan hasil. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas produksi yang diukur berdasarkan sejumlah standar yang telah ditentukan. Peningkatan produktivitas secara otomatis akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas antara lain kinerja pegawai untuk bekerja dengan baik dalam pekerjaannya, kinerja pegawai ini akan lebih meningkat apabila kemampuan ditingkatkan dengan cara meningkatkan pendidikan dan keterampilan pegawai.

Prduktivitas merupakan sikap mental dan cara pandang seorang manusia atau pegawai untuk membuat hari esok lebih baik dari sekarang, Dimana Input merupakan hasil dari output. Pentingnya produktivitas kerja pegawai yang dihasilkan sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah organisasi.

Sebagai instansi pemerintahan Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara seharusnya mengedepankan kemampuan pegawainya dengan cara meningkatkan pendidikan dan keterampilannya agar produktivitas kerja yang dihasilkan bisa lebih baik lagi. Kenyataan yang penulis lihat sebagai pengamatan, terlihat ada beberapa permasalahan yang disebabkan kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai, diantaranya ; pegawai kurang bertanggungjawab dalam pelaksanaan tugas dan jabatan, kurangnya pemahaman terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, kurangnya disiplin waktu terhadap pekerjaan dan jam kerja. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.”

1.2 Rumusan Masalah

“Seberapa besar Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ?”

1.3 Tujuan Penelitian

“Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.”

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis ; Untuk dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam sebuah instansi. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan acuan bagi penelitian-penelitian lain yang

berkaitan dengan penelitian ini, sehingga dapat bermanfaat untuk pengembangan penelitian yang akan dilakukan.

2. Praktis; Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan pemikiran pada Camat berupa informasi untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan dan pelatihan (Diklat)

Menurut Harsono (2011: 66), pendidikan adalah suatu mekanisme yang berlangsung dalam proses belajar mengajar, dalam jangka waktu yang telah ditentukan waktunya. Menurut Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan Nasional Harsono (2011:66), pendidikan adalah proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dengan tujuan untuk menciptakan manusia dewasa melalui upaya pendidikan dan pelatihan.

Hasibuan (2019: 69) membedakan pengertian pendidikan dan pelatihan, dengan alasan bahwa pendidikan meningkatkan keterampilan teoritis, konseptual dan etika pegawai, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lebih lanjut Musanef (2004:49) menyatakan bahwa PNS wajib mengikuti diklat PNS khususnya pendidikan untuk meningkatkan kualitas dirinya sesuai peraturan agar dapat memenuhi kriteria PNS yang menjadi tanggung jawabnya. Pengertian pendidikan antara lain telah dikemukakan oleh Siagian (2019:175) bahwa pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar yang bertujuan untuk mentransfer sesuatu dalam standar yang telah ditentukan. 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 (2017 :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 (2011 : 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 dikemudian 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 : Syarat-syarat latihan Kelas I untuk diangkat menjadi PNS Kelas I. Diklat prasyarat tingkat II bagi PNS tingkat II yang akan diangkat. Diklat Dasar Tingkat III untuk diangkat menjadi PNS Tingkat III. Calon pegawai negeri sipil wajib mengikuti pra-pelatihan.

CPNS wajib melaksanakan pelatihan pendahuluan paling lambat 2 (dua) tahun setelah diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil. Calon PNS harus mengikuti dan dinyatakan telah menyelesaikan pelatihan sebelumnya untuk dapat 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 structural. 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

pelatihan kepemimpinan pada setiap jenjang jabatan struktural selalu konsisten dengan rencana pelatihan jabatan struktural. Mengisi jabatan struktural dan mutasi jabatan structural ; Dengan mengisi jabatan struktural dan mengalihkan jabatan struktural ke masing-masing instansi, beradaptasi dengan kelemahan yang teridentifikasi.

- b. Diklat fungsional ; Diklat fungsional adalah diklat PNS bagi PNS fungsional atau PNS yang akan berpindah dari PNS struktural atau pegawai ke jabatan fungsional dengan peraturan ; Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai kebutuhan keterampilan sesuai dengan peraturan sejenisnya dan tingkatan masing-masing jabatan fungsional masing-masing jabatan. Jenis dan jenjang pelatihan fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional di atas ditetapkan oleh lembaga pengembangan jabatan fungsional yang bersangkutan. Diklat fungsional diikuti oleh PNS yang akan menduduki atau pernah menduduki jabatan fungsional tertentu. Pelatihan Teknis ; Pelatihan teknis diberikan untuk memperoleh keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan fungsi pegawai negeri. Pelatihan teknis juga bisa dilakukan secara bertahap. Jenis dan jenjang pelatihan teknis ditentukan oleh instansi terkait. Subjek yang mengikuti diklat teknis adalah sejumlah pegawai negeri sipil dan pegawai negeri yang perlu meningkatkan keterampilan teknisnya dalam melaksanakan tugas yang diembannya, tugas ini harus selalu dilakukan oleh penanggung jawab pengembangan pelayanan publik, penilaian berkala, dengan

memperhatikan usulan dan pertimbangan otoritas sipil, kantor pelayanan dan tim seleksi pelatihan lembaga.

Menurut Pasolong (2022:118) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu (1) pendidikan dan pelatihan awal (diklat) dan (2) pendidikan dan pelatihan lanjutan (diklat). Pendidikan dan pelatihan (diklat) meliputi pendidikan dan pelatihan (diklat) kelas I untuk menjadi PNS kelas I, pendidikan dan pelatihan (diklat) kelas II untuk menjadi PNS kelas II, dan pendidikan dan pelatihan kelas III diklat (diklat) untuk menjadi PNS 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

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 (2013 : 149) bahwa untuk membentuk sosok PNS diperlukan diklat yang mengarah pada :

1. Meningkatkan sikap dan semangat pengabdian terhadap kemaslahatan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.
2. Meningkatkan keterampilan teknis, manajemen dan/atau kepemimpinan.

3. Meningkatkan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan dan organisasi kerja.

Menurut Harsono (2011: 66) menyatakan bahwa dalam melaksanakan pelatihan bagi PNS hendaknya:

1. Pengetahuan dan keterampilan dapat diciptakan
2. Dapat meningkatkan keterampilan dan dinamisme PNS serta mengurangi PNS yang tidak mau berkembang
3. Dapat meningkatkan kinerja untuk memenuhi kebutuhan pemberian pelayanan kepada masyarakat
4. Meningkatkan semangat kerja
5. Tingkatkan kepercayaan diri Anda

Kemudian menurut Mustopadijaya dalam Harsono (2011 : 167) bahwa dengan dilaksanakannya kegiatan diklat untuk 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, maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan semangat kerja yang meningkat.
3. Menurunnya pengawasan : pegawai semakin percaya pada kemampuan dirinya.
4. Menurunnya angka kecelakaan : selain menurunnya pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja/pegawai dari kesalahan dan kecelakaan kerja.
5. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja: Stabilitas yang dimaksud di sini mencakup penggantian sementara pekerja/pegawai yang tidak hadir/diberhentikan sementara.
6. Mengembangkan pengembangan diri : Pada dasarnya tujuan badan/perusahaan dalam pelatihan dan pengembangan adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi badan/perusahaan, serta pengembangan pribadi pegawai.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Defenisi Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2018:12) bahwa produktivitas adalah hubungan antara output fisik riil (barang atau jasa) dan pendapatan riil. Input biasanya terbatas pada input tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik berupa

bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi barang atau jasa.

Menurut Mulyono (2008:3) produktivitas adalah perbandingan antara biaya dan pendapatan yang direalisasikan. Produktivitas adalah hasil yang diperoleh dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Sedangkan menurut Robbins (2008:25), Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi barang atau jasa. Produktivitas mewakili penggunaan sumber daya yang tepat dalam produksi barang. Sedangkan Hasibuan (2019:105) berpendapat bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara output dan input, yang mana output tersebut harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengolahan yang lebih baik.

Menurut Kusriyanto (2010:12), produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan partisipasi pekerja per satuan waktu. Istilah produktivitas tenaga kerja memiliki arti yang berbeda bagi orang yang berbeda. Hal ini berarti mendapatkan hasil lebih banyak dengan menjaga biaya tetap konstan, melakukan segala sesuatu dengan cara yang benar, bekerja lebih cerdas dan lebih keras.

Secara sederhana, pengertian produktivitas tenaga kerja seperti yang telah dijelaskan di atas sering kali dinyatakan dalam produktivitas sebagai perbandingan antara pengeluaran dan pendapatan yang digunakan.

Uraian di atas pada hakikatnya menunjuk pada pengukuran produktivitas secara kualitatif sebagaimana di atas, inilah yang pada dasarnya dipakai sebagai acuan untuk melihat tingkat produktivitas kerja pegawai

Selanjutnya Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2009:160), menyatakan produktivitas merupakan fungsi perbaikan dari usaha pegawai, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performasi yang baik, akan menjadi motivasi pegawai pada tahap berikutnya.

Dari pengertian produktivitas tenaga kerja, Gomes (2009:160), menyimpulkan bahwa produktivitas meliputi:

- a. Sikap mental yang selalu meyakini bahwa kualitas hidup saat ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- b. Bandingkan hasil yang diperoleh dan total sumber daya yang digunakan,
- c. Produksi dan produktivitas merupakan pengertian yang berbeda

Peningkatan produksi menunjukkan pertumbuhan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produk (barang dan jasa pelayanan) tersebut. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dengan membandingkan input dan output. Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja ialah ukuran hasil kerja pegawai yang dilihat keefektifan dan efisiensi kerjanya, dimana hasil kerja tersebut menunjukkan perbaikan dari hari ke hari

Menurut Sinungan (2018:21), sumber daya manusia memang memegang peranan utama dalam proses peningkatan produksi, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia. Produktivitas tenaga kerja mengandung arti perbedaan antara hasil yang diperoleh dengan partisipasi

energi per satuan waktu. Produktivitas kerja pekerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan budaya dengan sikap mental memulai bekerja dan memperluas upaya untuk meningkatkan kualitas hidup, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, tingkat pendapatan, dan kondisi social, keamanan, peluang keberhasilan, dll.

Sinungan (2018: 22) berpendapat bahwa peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam tiga bentuk

1. Produktivitas total meningkat bila menggunakan sumber daya yang sama
2. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil

Menurut Sinungan, (2018:22) meningkatnya produktivitas bagi organisasi mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Memperkuat daya saing organisasi karena dapat memproduksi dengan biaya lebih rendah dan mutu produksi yang lebih baik.
2. Mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi karena dengan meningkatkan produktivitas, organisasi akan memperoleh keuntungan untuk berinvestasi lebih lanjut.
3. Meningkatkan standar hidup dan martabat pekerja dan keluarganya,
4. Mendukung tercapainya hubungan kerja yang baik.

Sedangkan pada tingkat individu, peningkatan produktivitas tenaga kerja menurut Sinungan, (2018: 23) mempunyai arti:

1. Meningkatkan pendapatan dan jaminan social lainnya. Hal ini akan meningkatkan kemampuan (kekuasaan) dalam membeli barang dan jasa atau kebutuhan sehari-hari.
2. Memperkuat karakter dan martabat serta mengembangkan potensi pribadi
3. Meningkatkan keinginan Anda untuk sukses dan motivasi dalam bekerja.

2.2.2 Teori Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2018:18) telah dinyatakan bahwa produktivitas kerja adalah interaksi terpadu antara tiga faktor yang mendasar, yaitu: investasi, manajemen, dan pegawai (tenaga kerja) ;

1. Investasi ; Komponen pokok dari investasi adalah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus ditambah dengan komponen teknologi. Untuk berkembang menjadi bangsa maju kita harus dapat menguasai teknologi, terutama teknologi yang bisa memberi dukungan kepada kemajuan pembangunan nasional, ditingkat mikro tentunya teknologi yang mampu mendukung kemajuan organisasi. Berkaitan erat dengan penguasaan teknologi ialah adanya riset. Melalui riset maka akan dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan dapat menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu usaha. Karena itu keterpaduan antara modal teknologi dan riset akan membawa organisasi berkembang dan dengan perkembangan itu maka outputnya pun akan bertambah pula.

2. Manajemen ; Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja sedemikian rupa sehingga tercapai dengan baik. Hal-hal yang dihadapi dalam manajemen, terutama dalam organisasi modern, ialah semakin cepatnya cara kerja sebagai pengaruh langsung dari kemajuan-kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi seperti proses produksi distribusi, pemasaran dan lain-lain. Kemajuan teknologi yang pesat harus diimbangi dengan proses pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, terutama melalui pendidikan dan pembangunan. Pendidikan, pelatihan dan pengembangan ini akan menghasilkan tenaga-tenaga berkualitas yang menguasai aspek teknis dan manajemen ;

- a. Keterampilan teknis : Pekerja dengan kualifikasi profesional tertentu, kompetensi dan keahlian di bidang teknis,
- b. Keterampilan manajemen . Kemampuan dan keterampilan dalam bidang manajemen tertentu, mampu memimpin atau melakukan kegiatan analisis kuantitatif dan kualitatif untuk memecahkan masalah yang dihadapi organisasi.

3. Pegawai (tenaga kerja) ; Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor pegawai (tenaga kerja) ini ialah:

- a. Motivasi, pengabdian, disiplin, etos kerja produktivitasnya, dan masa depannya

- b. Hubungan kerja yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi produktivitas yang tergantung pada kenyataan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada, pendekatan umum (bukan definisi) menyusun pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasi output dan komponen-komponen input yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah, dan pendek.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat dan kinerja pekerja dalam membuat hasil. Dengan tujuan untuk dapat mengukur tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil yang lebih baik dan peraturan yang berlaku (kesuksesan dalam bekerja). Menurut Syarif (2009:41) menyatakan bahwa tingkat produksi pegawai dapat diukur dari:

1. Penggunaan waktu ; Penggunaan waktu kerja sebagai alat untuk mengukur produktivitas pekerja meliputi:
 - a. Kecepatan waktu,
 - b. Penghematan waktu kerja,
 - c. Disiplin waktu kerja,
 - d. Tingkat ketidakhadiran
2. Output, atau hasil produksi pegawai yang dicapai sesuai dengan produk yang diinginkan organisasi.

Ukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lainnya adalah mengidentifikasi tujuan

dan bagaimana menggunakannya dalam praktik sebagai tolok ukur kompensasi karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah untuk membandingkan faktor-faktor berikut:

- a. peningkatan output dari waktu ke waktu
- b. peningkatan pendapatan dari waktu ke waktu
- c. peningkatan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
- d. total output pemerintah sendiri dan pihak lain
- e. hasil utama bahan-bahan penting untuk kesuksesan diri sendiri dan bahan utama untuk kesuksesan orang lain.

Lebih lanjut Timpe dalam Riduwan (2017:393) menyatakan bahwa meskipun tidak ada dua individu yang sama, namun dimungkinkan untuk mengembangkan forum yang mencakup ciri-ciri umum pegawai yang efektif. Ciri-ciri umum pegawai produktif adalah:

- a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan
- b. Bermotivasi tinggi
- c. Mempunyai orientasi pekerjaan positif
- d. Kedewasaan, dan
- e. Dapat bergaul dengan efektif

Menurut Sukarna (2011:35), produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan kecerdikan karyawan
2. Keterampilan manajemen atau kemampuan pemimpin usaha
3. Lingkungan kerja yang baik

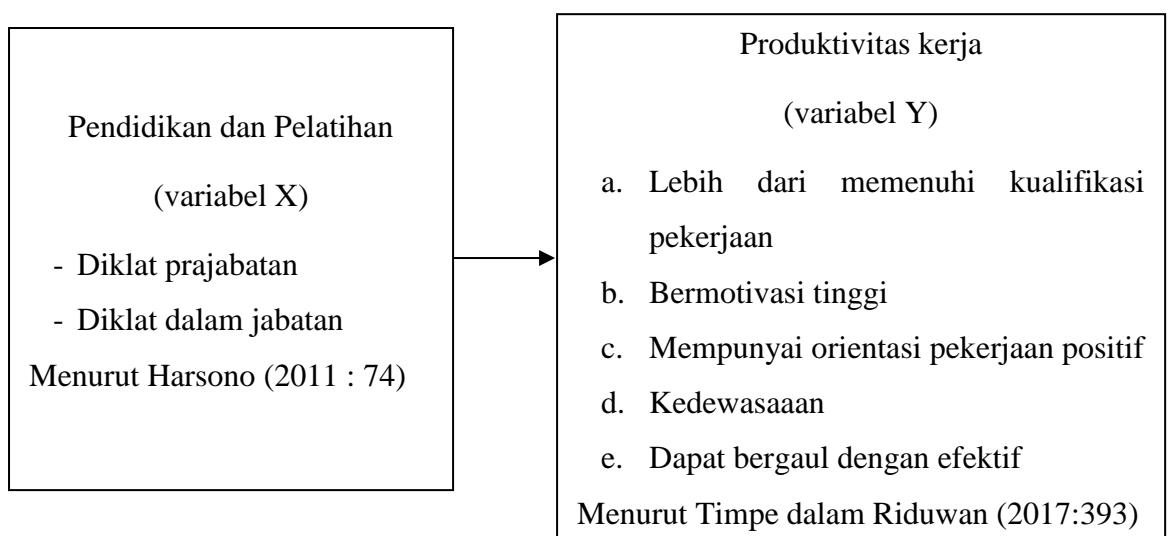
4. Lingkungan masyarakat baik
5. Gaji kerja
6. Motivasi pegawai untuk mencapai efisiensi kerja
7. Disiplin kerja pegawai
8. Kondisi politik, keamanan dan ketertiban Negara
9. Solidaritas dan kekompakan antar kelompok pekerja
10. Kebudayaan suatu Negara
11. Pendidikan dan pengalaman kerja
12. Kesehatan dan keselamatan pekerja
13. Fasilitas kerja
14. Kebijakan dan sistem tata kelola perusahaan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja para karyawannya. Sedangkan produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi, budaya kerja serta faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, etos kerja, dan lain sebagainya.

2.3 Kerangka Pikir

Dengan pendidikan dan pelatihan, produktivitas pegawai, khususnya pelaksanaan program pelatihan, membentuk dan meningkatkan kompetensi dan pengetahuan pegawai. Oleh karena itu, diharapkan semakin sering program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan maka tingkat produktivitasnya akan semakin tinggi

Berdasarkan landasan teori tersebut maka dapat dibangun kerangka penelitian. Hal ini agar pembahasan mempunyai arah pasti dalam penyelesaiannya. Dalam penelitian ini kita mengetahui adanya variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebasnya adalah pendidikan dan pelatihan. Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja pegawai. Penjelasan teori yang dapat dijadikan kerangka teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



2.4 Hipotesis

1. H1 ; Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
2. H0 ; Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dari uraian konteks masalah dan kerangka pikir yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau frase dan angka-angka dengan menggunakan sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator – indikator	Skala
Pendidikan dan pelatihan (Variabel X)	Diklat prajabatan	- Pegawai diberi ketrampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan - Pegawai diberi pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan	- Ordinal
Menurut Harsono			

	(2011 : 74)	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai diberi pengetahuan kepribadian dan etika PNS - Pegawai diberi pengetahuan tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara 	
	Diklat dalam jabatan	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai diberi pemahaman tugas dibidang pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat - Pegawai diberi pemahaman tentang kompetensi kepemimpinan - Pegawai diberi kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing – masing - Pegawai diberi kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas 	- Ordinal
Produktivitas kerja (variabel Y) Menurut Timpe dalam Riduan (2017:393)	a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan b. Bermotivasi tinggi c. Mempunyai orientasi	<ul style="list-style-type: none"> - memahami pekerjaan, cerdik dan senantiasa mencari perbaikan - bernilai prestasi dan senantiasa meningkatkan diri - tekun dan berkemauan keras - berorientasi pada 	ordinal

	<p>pekerjaan positif</p> <p>d. Kedewasaan</p> <p>e. Dapat bergaul dengan efektif</p>	<p>tujuan, tepat dan bersemangat</p> <ul style="list-style-type: none"> - menyukai dan senantiasa bekerja dengan baik - aktif dan bekerja sesuai dengan standar - percaya diri tanpa merasa tertekan dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan - produktif dan antusias dalam bekerja 	
--	--	--	--

Pada saat melakukan pengujian operasional, setiap variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban, masing-masing pilihan akan memiliki bobot yang berbeda seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Bobot nilai variabel

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

3.2.3 Populasi dan Sampel

Arikunto (2019:70) mengatakan bahwa populasi, yaitu seluruh subjek penelitian, dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sejumlah 18 orang, yaitu PNS 18 orang.

Menurut Sugiyono (2019: 91), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Berhubung populasi berjumlah sedikit, kurang dari 100 orang, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel, yaitu 18 orang.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yang dijawab dan dijawab oleh orang-orang terpilih di tempat penelitian
2. Data sekunder adalah data yang berupa dokumen, laporan tertulis berkaitan dengan subjek penelitian yang dikumpulkan di lokasi penelitian

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan setiap responden daftar pertanyaan untuk dijawabnya. Menurut Riduwan (2017:99), kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diajukan kepada orang lain yang bersedia memberikan jawaban (responden) atas permintaan pengguna.
2. Observasi yaitu melihat langsung dan mencari keterangan yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Riduwan (2017:104), observasi yaitu mengamati secara langsung subjek penelitian untuk mengkaji secara dekat kegiatan yang dilakukan.

3.2.6.Prosedur Penelitian

Untuk memperoleh data yang baik yaitu mendekati kenyataan atau sasaran tentunya diperlukan instrumen yang baik dan yang lebih penting instrumen pengukuran yang valid dan reliable. Dan untuk menjamin instrumen atau alat ukur tersebut valid dan reliabel, maka instrumen penelitian tersebut harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan, sehingga pada saat digunakan akan dihasilkan data yang obyektif

1. Uji Validitas ; Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Suatu alat dikatakan bernilai bila dapat mengungkapkan data variabel-variabel yang diteliti secara akurat. Menurut Arikunto (2019:168), validitas adalah ukuran derajat nilai atau keaslian suatu instrument. Pengecekan validitas dilakukan dengan cara membandingkan tiap pertanyaan dengan total skor tiap variable. Selanjutnya Masrun dalam Sugiyono (2019:106) menyatakan bahwa item berkorelasi positif dengan kriteria (skor total) dan korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut juga mempunyai validitas yang tinggi. Untuk mengeceknya digunakan rumus perkiraan numerik sebagai berikut:

$$n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)$$

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

$$\sqrt{((n \sum X^2) - (\sum X)^2)((n \sum Y^2) - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

X = Variabel independent (variabel bebas)

Y = Variabel dependent (variabel terikat)

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Di mana:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Kemudian angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan tersebut diubah menjadi nilai t studen dan dibandingkan dengan t table pada derajat bebas ($n-2$) pada tingkat signifikansi yang dipilih. Apabila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan lebih besar dari nilai t pada tabel maka pertanyaan dianggap valid. Dan apabila nilai t lebih kecil atau sama dengan nilai t tabel maka soal dianggap tidak valid.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat pengaruh yang wajar dari setiap variabel atau derajat korelasinya digunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3

Interpretasi koefisien korelasi

R	Keterangan
0,000 - 0,199	Korelasi sangat rendah
0,200 - 0,399	Korelasi rendah
0,400 - 0,699	Korelasi sedang
0,700 - 0,899	Korelasi tinggi
0,900 - 1,000	Korelasi sangat tinggi

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas atau reliabilitas bertujuan untuk mengukur reliabilitas suatu pengukuran instrumen dengan memberikan skor yang relatif sama kepada responden, meskipun responden melakukannya pada waktu yang berbeda. Tes ini dilakukan dengan teknik pembagian dua Spearman Brown, langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Bagi pernyataan menjadi dua bagian (setengah ganjil dan setengah genap)
2. Skor untuk setiap pernyataan di setiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan dua skor total untuk setiap responden
3. Korelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi product momen
4. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah koefisien korelasi alat ukur dibagi dua, sehingga koefisien korelasi lebih kecil dibandingkan dengan

koefisien yang diperoleh tanpa membagi alat ukur, seperti pada teknik -tes ulang

$$\boxed{2 r_b}$$
$$r_i = \underline{\hspace{2cm}}$$

Di mana;

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument atau pernyataan

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliabel setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti seluruh item pernyataan adalah reliabel/handal.

3.2.7 Analisis Data

Untuk menguji apakah variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja atau tidak, pengujian dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana. Metode regresi sederhana ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3.1

Regresi Sederhana

Keterangan:

X : Pendidikan dan Pelatihan

Y : Produktivitas Kerja Pegawai

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis dan rencana penelitian yang dikemukakan sebelumnya, regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis. Riduwan (2017:145) dengan rumus sebagai berikut ;

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = subyek variabel terikat yang diproyeksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sedangkan untuk mengetahui derajat/luasnya hubungan antara pendidikan dan pelatihan (variabel bebas) dengan produktivitas kerja pegawai (variabel terikat) digunakan Korelasi Human Product Moment dalam Riduwan (2017:136) dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0.05$) adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

- X = Pendidikan dan Pelatihan
 Y = produktivitas kerja pegawai
 r_{xy} = koefisien korelasi
 n = Jumlah responden

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$ apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna ; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi ; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.4

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingka hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2017:136)

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP =Nilai koefisien Determinan

r = nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kerajaan Kaidipang merupakan kerajaan yang terletak di utara Bolaang Mongondow. Latar belakang terbentuknya Negri Keidupa (Kaidipang) dipimpin oleh seorang pemimpin suku bernama Pugu Pugu. Penjajah kedua, Pada tahun 1630, Gubernur Belanda Pieter van den Broek, dalam perjalanan misi dari Ternate ke Gua Makassar, menghentikan kapalnya di Keidupa dan bertemu dengan Maeritz Dato Binankar, yang juga dikenal sebagai Pugu Pugu, sebagai pemimpin suku. Geografi tanah Keidupa mempunyai kepentingan strategis yang besar karena potensinya untuk kegiatan komersial dan ladang pertanian. Dengan kondisi tersebut, Pieter van den Broek meminta Maoritz Dato Binankar untuk dinobatkan sebagai raja Keidupa (Kaidipang). Tawaran Pieter Van Den Broeke langsung dibicarakan di masyarakat oleh Maoeritz Datoe Binangkar yang menyambutnya dengan gembira dan antusias. Rombongan menuju Gua Makassar. Sesampainya Maoritz Dato Binankar di Gua Makassar, ia langsung dikenalkan dengan Raja Gua dan dimintai persetujuan untuk penobatannya sebagai raja di Kaidipan. Secara resmi Maorit Dato Binangkar diproklamasikan sebagai Raja Kerajaan Kaidipan pada tahun 1630.

Raja-raja Kerajaan Kaidipang

1. 1630-1677: Raja Maurits Dato Binangkar Korompot dan Ratu Tohomion, putri Raja Rinboto. Raja dan ratu terus mendukung agama Kristen Katolik.
2. 1677-1699: Raja Tiaha Korompot masih masuk Katolik.

3. 1699-1703: Raja Dodoari Korompot masih masuk Katolik.
4. 1709-1735: Raja Philip Korompot masih masuk Katolik.
5. 1710-1735: Raja Piantai Korompot, masih menganut agama Kristen Katolik.
6. 1735-1745: Raja Antogia Korompot, masih menganut agama Kristen Katolik.
7. 1745-1770: Raja Gongala Korompot, masih menganut agama Kristen Katolik. Permaisuri bernama Bua Kaeba Manopo Mamonto dari Dumoga.
8. 1770-1817: Raja Welem David Korompot masuk Islam dengan nama Waradin Kollonpot.
9. 1817-1835: Raja Torul Korompot masuk Islam. Kedua temannya adalah Radio dan Mo.
10. 1835-1863: Raja Tiahia Korompot memiliki dua ratu: Mamongo dan Tereflower. Permaisuri kedua memiliki seorang putra bernama Hussain Colonpot, yang menjadi Joggu dari kerajaan Buol.
11. 1863-1866: Raja Mo.Nurudin Korompot. Ia mempunyai dua istri, Terehaj dan Lauko. Raja ini sangat menentang penguasa kolonial Belanda dan diasingkan ke Pulau Batumera di Ambon. Makam kerajaan terletak di dalam kompleks Masjid Al Hilal di Ambon, Batumera. Keturunannya diberi nama Kaidupa.
12. 1866-1898: Raja Korompot II dari Gongara, yang menerima gelar Raja Bintang. Ia mempunyai empat istri: Sinir, Salimbird, Miihing, dan Hembeso.

13. 1898-1908: Raja Louis Korompot. Raja membangun Masjid Jami di desa Kuala.

14. 1908-1910: Raja Mahmud Manopo Antogua Colonpot. Raja ke-14 adalah raja terakhir Kerajaan Kaidipan dan meninggal pada tanggal 7 Februari. Pada tahun 1910, terdapat jeda waktu sekitar dua tahun (1910-1912) di Kerajaan Kaidipan. Berdasarkan pembahasan Dewan Kerajaan, tokoh adat, dan persetujuan keluarga Kolompot, disepakati bahwa Mbuyingo Papeo, Jogugu Kerajaan Kaidipan, akan menjadi Jogugu Kerajaan Kaidipan.

15. 1910-1912: Mbuyingo Rapeo, pejabat sementara karena Raja Mahmud Manoppo Kolompot tidak menyetujui penggabungan Kerajaan Kaidipan dan Boran Itan. Dan akibat kekosongan tersebut, pada tanggal 12 Agustus 1912, atas usul Langkong Colonpot, saudara laki-laki Mahmud Manoppo Korompot, dan atas persetujuan Van Mar, penduduk Manado, didirikanlah sebuah kerajaan dengan rajanya yang pertama.

Setelah Domba Ponteau (1912-1950). Raja Ram Sut Pontho merupakan raja pertama dan terakhir kerajaan Kaidipan Besar. Namun setelah kemerdekaan pada tahun 1945, monarki masih ada, namun berangsur-angsur hilang, berakhir pada bulan Agustus, sebelum memperingati Hari Kemerdekaan tahun 1950. Maka pada tahun 1950 Pada tanggal 8 Agustus bendera merah putih dan biru dirobohkan dan diganti dengan bendera merah putih kemudian diganti, dan monarki Boran Mongondo, kemudian dihapuskan dan wilayah tersebut dikenal dengan nama Asisten Wedana, dalam hal ini wilayah distrik.

Kecamatan Kaidipan merupakan salah satu lembaga daerah di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dan merupakan bagian dari Visi Pembangunan Bolaang Mongondow Utara Tahun 2018 sampai dengan tahun 2023 yaitu “Utara yang Berkelanjutan, Mandiri, Berbudaya dan Berdaya Saing Kami mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik, Kecamatan Kaidipan mempunyai gambaran visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Bolaang Mongondow Utara, khususnya terkait dengan misi kedua dan ketiga sebagai berikut: Misi Kedua: Pemerintahan Bersih, Memperkuat Kebaikan. Bertujuan untuk Untuk mencapai misi kedua, pemerintah daerah bertujuan mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, dan melayani.

4.2 Hasil Penelitian

Dalam sebuah penelitian, untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliabel). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan handal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif.

4.2.1 Uji validitas kuesioner

Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dimana instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Karena skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, maka uji validitas menggunakan korelasi *product*

moment. Instrumen dikatakan valid dengan menggunakan kriteria apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Lebih jelasnya rekapitulasi hasil uji validitas instrumen atas indikator variabel penelitian ini disajikan pada tabel.

Tabel 4.1

Hasil uji validitas Pendidikan dan Pelatihan (X)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X)	1	0.977	0,468	valid
	2	0.977	0,468	valid
	3	0.985	0,468	valid
	4	0.929	0,468	valid
	5	0.977	0,468	valid
	6	0.977	0,468	valid
	7	0.985	0,468	valid
	8	0.943	0,468	valid

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kedelapan pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner untuk mengukur kompetensi (variabel X), semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel = 0,468 (nilai r hitung $>$ r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa kedelapan pertanyaan untuk mengukur variabel X (Pendidikan dan Pelatihan), semuanya dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil uji Produktivitas Kerja publik (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
PRODUKTIVITAS KERJA PUBLIK (Y)	1	0.956	0,468	valid
	2	0.979	0,468	valid
	3	0.979	0,468	valid
	4	0.982	0,468	valid
	5	0.980	0,468	valid
	6	0.974	0,468	valid
	7	0.968	0,468	valid
	8	0.910	0,468	valid

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa ketujuh pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner untuk mengukur Produktivitas Kerja publik (variabel Y), semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel = 0,468 (nilai r hitung $>$ r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa kedelapan pertanyaan untuk mengukur variabel Y (Produktivitas Kerja), semuanya dinyatakan valid.

4.2.2 Uji reliabilitas kuesioner

Uji reliabilitas atau kehandalan bertujuan untuk mengukur kehandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten, jika pengukuran tersebut diulang.

Metode yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, di mana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Uji reliabilitas kompetensi (variabel X)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
.991	8

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2024

Pada tabel uji reliabilitas menunjukkan bahwa ada delapan pertanyaan yang diajukan untuk mengukur pendidikan dan pelatihan (variabel X). Berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,991. Nilai ini lebih besar dari nilai standar yakni 0,6, sehingga *cronbach's alpha* = $0,991 > 0,6$. Hal ini berarti bahwa delapan pertanyaan terkait pendidikan dan pelatihan (variabel X) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Kemudian, diuji reliabilitas Produktivitas Kerja publik (variabel Y) yang hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4

Uji reliabilitas produktivitas kerja (variabel Y)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
.990	8

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2024

Pada tabel uji reliabilitas menunjukkan bahwa ada delapan pertanyaan yang diajukan untuk mengukur produktivitas kerja (variabel Y). Berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,990. Nilai ini lebih besar dari nilai standar yakni 0,6, sehingga *cronbach's alpha* = $0,990 > 0,6$. Hal ini berarti bahwa delapan pertanyaan terkait produktivitas kerja (variabel Y) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

4.2.3 Hasil uji hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) terhadap Produktivitas Kerja publik (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dapat dilihat pada perhitungan dalam model summary, khususnya angka R square, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5

Model summary pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) terhadap Produktivitas Kerja publik (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.147	9.702

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan (X)
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Pada tabel 4.5 di atas tampak bahwa angka R square (r^2) adalah 0,197. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) terhadap Produktivitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah sebesar 0,197 (19,7%).

Adapun sisanya sebesar 0,803 (80,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) terhadap Produktivitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat diterangkan dengan variabel Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) sebesar 0,197 (19,7 %) dan termasuk kategori rendah, sedangkan pengaruh 0,803 (80,3%) dipengaruhi faktor lain.

Untuk mengetahui apakah model regresi di atas sudah benar atau salah, maka diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis tersebut dengan melihat angka signifikansinya pada tabel coefficients correlations, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6. Coefficients correlations

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.960	5.460	.444	2.190	.044
Kompetensi (X)	.394	.199		1.980	.065

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ha : Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

H0 : Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Pengujian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka signifikansi penelitian dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Uji hipotesisnya dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Jika signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan pada hasil perhitungan pada tabel 4.6 menunjukkan angka sig. (signifikansi) sebesar $0,00 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) terhadap Produktivitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Untuk mengetahui pengaruh persamaan struktural atau persamaan regresi sederhana. diperoleh persamaan regresi sederhana dari perhitungan penelitian, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b \cdot X \\ \hat{Y} &= 11,960 + 0,394 \cdot X\end{aligned}$$

Konstanta sebesar 11,960 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari Pendidikan dan Pelatihan (variabel X), maka nilai Produktivitas Kerja (variabel Y) adalah 11,029. Koefisien regresi sebesar 0,394, menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,394.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa semua koefisien regresi mempunyai tanda positif, yang berarti apabila nilai-nilai variabel bebas (independent variabel), yakni Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) ditingkatkan, maka akan mendorong peningkatan Produktivitas Kerja (variabel Y) di Kantor

Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap (konstan).

4.3 Pembahasan hasil penelitian

Hasil penelitian menunjukkan masih banyak pegawai yang belum memenuhi indikator pendidikan dan pelatihan , sehingga produktivitas kerja kurang optimal. Salah satu solusi untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan, pengembangan pegawai adalah dengan melakukan evaluasi pendidikan dan pelatihan pegawai secara rutin dua kali dalam setahun. Evaluasi pelatihan bertujuan untuk mengetahui penerapan hasil pelatihan oleh peserta pelatihan. Selain itu, karyawan juga perlu menyadari tanggung jawab mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) terhadap Produktivitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah sebesar 0,197 (19,7%). Adapun sisanya sebesar 0,803 (80,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) terhadap Produktivitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat diterangkan dengan variabel Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) sebesar 0,197 (19,7 %) dan termasuk kategori sangat rendah, sedangkan pengaruh 0,803 (80,3%) dipengaruhi faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuisoener yang telah dibagikan kepada responden. Pengaruh pendidikan dan pelatihan yang masih dikategorikan sangat rendah menunjukkan masih kurang optimalnya pendidikan dan pelatihan dalam menunjang produktivis kerjanya. Sebagaimana menurut

Mustopadijaya dalam Harsono (2011 : 167) bahwa dengan dilaksanakannya kegiatan diklat untuk 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Variabel X) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) terhadap Produktivitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah sebesar 0,197 (19,7%). Adapun sisanya sebesar 0,803 (80,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) terhadap Produktivitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat diterangkan dengan variabel Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) sebesar 0,197 (19,7 %) dan termasuk kategori sangat rendah, sedangkan pengaruh 0,803 (80,3%) dipengaruhi faktor lain. Hal ini menunjukkan pendidikan dan pelatihan tidak maksimal dalam mempengaruhi produktivitas kerja di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian maka disarankan agar:

1. Pendidikan dan Pelatihan sebagai bagian dari peningkatan sumber daya manusia di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, oleh karena itu perlu dilakukan peningkatan pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan secara berkala dan terus menerus sesuai dengan kebutuhan pegawai agar dapat menguasai bidang pekerjaannya.

2. Kepada peneliti selanjutnya agar meneliti faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, mengingat 80,3 % faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tetapi dalam penelitian ini tidak ikut di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2019. Prosedur Penelitian. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Bratakusumah, Deddy S, dan Solihin. 2013. Dadang. Otonomi Pengelenggaraan Pemerintahan Daerah. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes, F.C. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset, Yogyakarta.
- Harsono. 2011. Perencanaan Kepegawaian. Fokusmedia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusriyanto , Bambang , 2010. Meningkatkan Produktivitas Karyawan, LPPM Labudo, Jakarta
- Mulyono, Mauled. 2008. Penerapan Produktivitas dalam Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Musanef. 2004. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. PT Toko Gunung Agung,Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2022. Kepemimpinan Birokrasi. Alfabeta. Bandung.
- Riduwan. 2017. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Alfabeta Bandung.
- Robbins, Stephen. 2008. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrovers dan Aplikasi. Prenhalindo. Jakarta.
- Sedarmayanti . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara : Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2018. Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Soeprihanto .2007. Penilaian Kerja dan Pengembangan Karyawan. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Sugiyono. 2019. Statistika Untuk Penelitian. CV Alfabeta. Bandung.
- Sukarna ,2011, produktivitas kerja, Bandung
- Syarif, Rusli. 2009. Produktvitas. Depdikbud. Jakarta.

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KAIDIPANG KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret
yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir :
.....

Masa Kerja :

Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen- komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagaimana berikut :

SL = Apabila jawaban tersebut menurut anda selalu

SR = Apabila jawaban tersebut menurut anda sering

KK = apabila jawaban tersebut menurut anda kadang-kadang

JR = Apabila jawaban tersebut menurut anda jarang

TP = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak pernah

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

Berilah penilaian terhadap pernyataan dibawah ini dari skala 1 (terendah) sampai 5 (tertinggi).

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

No.	Pendidikan dan pelatihan (Variabel X)	Skor Penilaian				
		SL	S	KK	JR	TP
Diklat prajabatan						
1	Pegawai diberi ketrampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan					
2	Pegawai diberi pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan					
3	Pegawai diberi pengetahuan kepribadian dan etika PNS					
4	Pegawai diberi pengetahuan tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara					
Diklat dalam jabatan						
5	Pegawai diberi pemahaman tugas dibidang pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat					
6	Pegawai diberi pemahaman tentang kompetensi kepemimpinan					
7	Pegawai diberi kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing – masing					
8	Pegawai diberi kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas					

No.	Produktivitas kerja (variabel Y)	Skor Penilaian				
		SL	S	KK	JR	TP
1	memahami pekerjaan, cerdik dan senantiasa mencari perbaikan					
2	bernilai prestasi dan senantiasa meningkatkan diri					
3	tekun dan berkemauan keras					
4	berorientasi pada tujuan, tepat dan bersemangat					
5	menyukai dan senantiasa bekerja dengan baik					
6	aktif dan bekerja sesuai dengan standar					
7	percaya diri tanpa merasa tertekan dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan					
8	produktif dan antusias dalam bekerja					

Lampiran

Variabel (X) Pendidikan dan Pelatihan

Variabel (Y) Produktivitas Kerja

1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	4	4	4	4	4	5	5	5	35
3	2	2	2	2	2	2	3	3	18
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	2	2	2	2	2	2	3	18
6	3	3	3	3	3	3	3	2	23
7	1	1	1	1	1	2	2	2	11
8	2	2	2	2	3	3	3	3	20
9	1	1	1	1	1	1	1	2	9
10	4	4	4	4	3	3	3	3	28
11	2	3	3	3	3	3	3	3	23
12	4	4	4	4	4	4	4	5	33
13	1	1	1	1	1	1	1	1	8
14	4	4	4	4	4	4	4	3	31
15	2	2	2	2	2	2	2	2	16
16	3	3	3	4	4	4	4	4	29
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8
18	4	4	4	4	4	4	5	5	34



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN 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 : 4950/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Kaidipang

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 : Firda Lakoro
NIM : S2120036
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT KAIDIPANG KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KAIDIPANG KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



**Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202**

+



PEMERINTAH KABUPAEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

KECAMATAN KAIDIPANG

Alamat : Jln. Kihajar Dewantara Kompleks Perkantoran Kode Pos 95765

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 100/71.08.05/45.a/III/2024

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Mohamad Misaala, S.Sos.MM

NIP : 19660808 198802 1 003

Jabatan : Camat Kaidipang

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Firda Lakoro

NIM : S2120036

Institusi : Universitas Ichsan Gorontalo

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

ahasiswa yang bersangkutan tersebut di atas telah selesai melakukan penelitian, terhitung mulai tanggal 23 Januari sampai dengan 23 Maret 2024 di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan Judul Penelitian "**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara**"

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Tembusan:

1. Yang Bersangkutan
- Arsip



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)**

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

nomor : 4950/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Firda Lakoro
NIM : S2120036
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT KAJDIPANG KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KAJDIPANG KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 15 Januari 2024


Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Desa Boroko Kec. Kaidipang Kode Pos 95765

REKOMENDASI

Nomor : 220/ ID /KBP/BMU/I/2024

Berdasarkan surat dari Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4950/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024 Tanggal 15 Januari 2024 perihal Izin Penelitian, maka dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama	: Firda Lakoro
NIM	: S2120036
Program Studi	: Ilmu Pemerintahan
Alamat	: Desa Boroko Timur Kecamatan Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi guna menempuh Ujian Akhir pada Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dimulai dari tanggal 23 Januari s/d 23 maret 2024 dengan Judul :

***"PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KAIIDIPANG KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW
UTARA"***

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan tersebut harus melaporkan terlebih dahulu kepada pimpinan tempat pelaksanaan penelitian dengan menunjukkan surat rekomendasi ini;
2. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan pelaksanaan kegiatan dan hasilnya dilaporkan kepada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bolaang Mongondow Utara;
3. Memperhatikan stabilitas keamanan dilokasi dan sekitar kegiatan;
4. Apabila masa berlaku rekomendasi ini sudah berakhir sedangkan pelaksanaan belum selesai dapat mengajukan kembali untuk diperpanjang;
5. Rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi apabila ternyata pemegang rekomendasi ini tidak memenuhi / mengindahkan ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini diberikan guna keperluan.

Boroko 23 Januari 2024
a.n. Kepala Kantor
Kasubag TU

HASAN IYABU, S.I.P
NIP. 19830714 201502 1 001

Tembusan :

1. Yth, Pj. Bupati Bolaang Mongondow Utara (Sebagai Laporan);
2. Yth, Sekretaris Daerah Kab. Bolaang Mongondow Utara;
3. Yth, Camat Kaidipang;
4. Yang Bersangkutan;
5. Arsip.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN 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 : 049/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Purwanto, S.I.P.,M.Si
NIDN : 0926096601
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : FIRDA LAKORO
NIM : S2120036
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 21% 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 diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

Dr. Mohammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si
NIDN. 0913027101

Gorontalo, 23 Mei 2024
Tim Verifikasi,

Purwanto, S.I.P.,M.Si
NIDN. 0926096601

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

PAPER NAME

SKRIPSI_S2120036_FIRDA LAKORO.doc
x

AUTHOR

FIRDA LAKORO S2120036

WORD COUNT

7412 Words

CHARACTER COUNT

49020 Characters

PAGE COUNT

47 Pages

FILE SIZE

127.2KB

SUBMISSION DATE

May 23, 2024 1:25 PM GMT+8

REPORT DATE

May 23, 2024 1:26 PM GMT+8

● 21% Overall Similarity

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

- 21% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 2% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 21% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 21% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 4% 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.

1	sultansinindonesieblog.wordpress.com	2%
	Internet	
2	journal.stieamkop.ac.id	2%
	Internet	
3	digilibadmin.unismuh.ac.id	2%
	Internet	
4	globalstatistik.com	1%
	Internet	
5	lib.uin-malang.ac.id	1%
	Internet	
6	samryaazza.blogspot.com	1%
	Internet	
7	coursehero.com	<1%
	Internet	
8	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	

9	repository.unibos.ac.id	<1%
	Internet	
10	stiekhad.ac.id	<1%
	Internet	
11	repo.iain-tulungagung.ac.id	<1%
	Internet	
12	e-jurnal.unisda.ac.id	<1%
	Internet	
13	id.123dok.com	<1%
	Internet	
14	repo.uinsatu.ac.id	<1%
	Internet	
15	repository.ut.ac.id	<1%
	Internet	
16	scribd.com	<1%
	Internet	
17	es.scribd.com	<1%
	Internet	
18	repository.uma.ac.id	<1%
	Internet	
19	ejurnal.unisan.ac.id	<1%
	Internet	
20	ejournal.itn.ac.id	<1%
	Internet	

- 21 repository.poliupg.ac.id <1%
Internet
- 22 eprints.uny.ac.id <1%
Internet
- 23 repository.usu.ac.id <1%
Internet
- 24 core.ac.uk <1%
Internet
- 25 journal.uniku.ac.id <1%
Internet
- 26 repository.ar-raniry.ac.id <1%
Internet

BIODATA



I. Identitas

Nama : Firda Lakoro
Nim : S2120036
Tempat, Tanggal Lahir : Sangkub 1, 20 Oktober 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap
Produktifitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kaidipang
Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
Alamat : Desa Boroko Timur, Kec. Kaidipang Kabupaten
Bolaang Mongondow Utara 95764
Alamat e-mail : firdaachmadilakoro@gmail.com
No. HP : 0813-5608-4188

II. Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar di SD Negeri 3 Sangkub : 1999
2. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di SLTP Negeri 1 Sangkub : 2008
3. Sekolah Menengah Kejuruan di SMK N. 1 Kaidipang : 2011