

**HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL (DINSOS)
KABUPATEN BANGGAI LAUT**

Oleh :

MOH.RIFALDI S LEMU

S2117049

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar sarjana**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
(DIKLAT) TERHADAP KINERJA PENGAWAI DI
DINAS SOSIAL (DINSOS) KABUPATEN BANGGAI
LAUT

(Studi kasus : Di Dinas sosial kabupaten banggai laut)

Oleh

MOHLIFALDI S.LEMU

S2117049

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing.

Gorontalo,2021

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

Swastiani Duggio,S.IP.,M.Si
NIDN : 0930048307

Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik

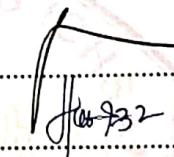
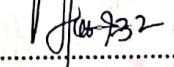

Darmawati Abdul Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 092-076701

HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL
(DINSOS) KABUPATEN BANGGAI LAUT

Oleh
MOH.RIFALDI S.LEMU
S2117049

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Arman, S.Sos.,M.Si 
2. Swastiani Dunggio, S.IP.,M.Si 
3. Dr, Arifin, SE.,M.Si 
4. Marten Nusi, S.IP., M.AP 
5. Hasan Bau, SE., M.Si 

Mengetahui:



ABSTRAK

MOH.RIFALDI S LEMU, S211749 : HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL (DINSOS) KABUPATEN BANGGAI LAUT

Penelitian berada di dinas sosial kabupaten banggailaut provinsi sulawesi tengah dengan objek penelitian pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di dinas sosial, Metoden yang digunakan dan diterapkan di penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskripsi,dimana basis datanyamerupakan kalimat, gambar serta angka dengan menggunakan sampeldan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pendidikan dan pelatihan mempuai hubungan dan pengaruh yang signifikan di lingkungan pemerintah kabupaten banggai laut di dinas sosial dimana pengaruh secara simultan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai tergolong kuat.

Kata Kunci : absttrak,diklat,kuantitatif,pengumpulan data,regresi

ABSTRACT

***MOH. RIFALDI S. LEMU. S2117049. THE CORRELATION OF
EDUCATION AND TRAINING WITH THE EMPLOYEE PERFORMANCE
AT THE SOCIAL SERVICES OF BANGGAI LAUT DISTRICT***

This study takes place at the Social Service of Banggai Laut District, Central Sulawesi Province with the aim to determine the correlation between education and training on employee performance. The method applied in this research is a quantitative approach with descriptive presentation supported by a database in the form of sentences, pictures, or numbers. The data collection instrument is in the form of a questionnaire. Based on the results of the study, it can be said that education and training have a significantly correlational influence on the government environment at the Social Service of Banggai Laut District. This is indicated by the value of the simultaneous influence between the education variable and the training variable on the employee performance is quite strong.

Keywords: *education and training, employee performance, social service*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada tuhan yang maha Esa atas berkat dan rahmatnya-Nyalah sehingga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN BAGGAI LAUT” pada wktu yang tepat. Adapun tujuan dari penulisan skripsi penelitian ini adalah untuk mempelajari cara pembuatan skripsi pada Universitas ichsan gorontalo dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan. Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terimakasi kepada semuah pihak yang telah memberi dukungan moril maupun materil sehingga Skripsi ini dapat selesai. Ucapan terimakasi ini penulis tujuhan kepada:

Kedua orang tua, ayahanda Sahrun Lemu dan ibunda Hj.Murnanai Mangit yang senantiasa memberikan kasih sayanag dan dukungan kepada penulis.

Kepada bapak Dr.Arman, S.Sos.,M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Swatiani Dunggio, S.IP.,M.Si selaku pembimbing II. Terimah kasih atas segala bimbingan, ajaran, dan ilmu-ilmunya. Dimana di sela-sela kesibuka bapak/ibu masih meluangkan waktu untuk membimbing penulis. Terimaksih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jau dari sempurna di kerenakan terbatasya pengalaman dan pengetahuan yang di miliki penulis. Oleh

karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta saran bahkan kritikan yang membangun dari berbagai pihak, semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi para pembaca dan semuah pihak shususnya dalam bidang pendidikan dan pelatihan.

Gorontalo, februari 2021

penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	6
1.3 Rumusan dan tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR.....	8
2.1 Deskripsi teori.....	8
2.2 Kerangka pikir.....	18
2.3 Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Objek penelitian.....	21
3.2 Metode penelitian.....	21
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	30
4.1. Hasil Penelitian.....	30
4.1.1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	30
4.1.2. Deskripsi Variabel Independen (X) dan Dependental (Y).....	32
4.1.3. Uji Validitas Variabel Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
4.1.4. Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	39
4.1.5. Uji Corelasi Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	40
4.1.6. Uji Hipotesis.....	41
4.1.7. Interpretasi Hasil Pengujian.....	42
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	44
4.2.1. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	

pada Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut.....	44
4.2.2. Pendidikan dan Pelatihan (X) Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	45
BAB V KESIMPULAN.....	47
5.1. Kesimpulan.....	47
5.2. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era teknologi yang semakin maju dan tambah berkembang dari zaman ke zaman membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang dapat di lihat dari prespektif pendidikan yang dimiliki, pada dasarnya pendidikan tidak biasa dipisahkan pembentukan sumberdaya manusia yang seutuhnya, dimana manusia yang juga mempertimbangkan tujuan akhir usaha pembangunan, baik sebagai seorang perseorangan maupun sebagai masyarakat, manusia harus menjadi sarana utama dan diharuskan untuk dapat melaksanakan berbagai jenis tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan agar setiap lembaga atau instansi diharuskan untuk dapatkan sumberdaya manusia yang mempengaruhi kinerja yang baik agar bisa membangun sebuah lembaga atau instansi kearah yang lebih baik.

Menurut Colquit, Lepine, dan Wesson 2011 :35 (Wibowo 2007: 2)

Mengatakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif ataupun negatif. Kinerja juga merupakan efek dari pekerjaan dalam organisasi dengan dan juga berkaitan dengan tujuan organisasi efisiensi, kualitas dan kriteria lain dari efektivitas. Antara kinerja dan lembaga/organisasi tidak dapat dipisahkan, baik itu birokrasi ataupun lembaga swasta. Karena kinerja merupakan hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaanya yang telah diberikan sesuai dengan pekerjaanya.

Dalam sebuah tantangan zaman kontemporer atau di zaman sekarang yang dimana bahwa persaingan zaman sekarang semakin ketat, kemudian dari itu instansi harus mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas untuk menghadapi tantangan atau persaingan ke depan. Dimana instansi dalam menjalankan berbagai macam aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaan, dimana sangat membutuhkan yang namanya sumber daya manusia, dimana Sumber Daya Manusia iyalah salah satu aset yang sangat urgent dalam sebuah lembaga atau instansi dan juga SDM merupakan mitra dalam menjalankan sebuah aktivitas untuk menghasilkan hasil yang baik sesuai dengan ekspektasi dari lembaga tersebut.

Tuntutan perilaku dalam perubahan terhadap kinerja pegawai untuk bisa memberikan pelayanan baik terhadap masyarakat. Menurut Suradinata (1996:4) bahwa untuk menghadapi tuntutan dari masyarakat maka perlu dengan adanya manajemen kinerja, sehingga pelayanan masyarakat semua terlayani dengan baik sesuai dengan tujuan dari lembaga. Kualitas sumber daya manusia sangatlah penting karena fungsinya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. SDM merupakan hal yang paling fundamental dalam

setiap pembangunan, baik dalam skala besar misalkan negara, maupun skala kecil seperti daerah. Hal ini dikarenakan manusia menjadi faktor utama penggerak dalam pembangunan berkelanjutan. Jadi untuk memperoleh pembangunan yang Berkelanjutan dalam jangka waktu yang lebih lama, maka pengembangan SDM merupakan hal yang utama yang perlu di persiapkan sejak dini.

Di perhatikan dari aspek pendidikan merupakan salah satuhal yang sangat penting dari pengembangan sumberdaya manusi, hal tersebut mengandung makna bahwa pendidikan bertujuan membentuk perilaku pegawai. Program pendidikan dan pelatiah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahun dan keahlian pegawai sehingga pegawai tersebut dapat mengembangkan kemampuan yang baik dalam mengemban tugas dan tangung jawab yang berkompeten. (Doni 2017:172).

Umumnya kineja pegawai berkaitan dengan faktor-faktor yang bersumber dari perorangan pegawai yang berada di instansi, bahwa yang telah di uraikan sebelumnya bahwa di antara sapek yang bersakutan dengan kinerja pegawai,tanpa menghilangkan arti pentingnya yaitu aspek yang berhubungan dengan kinerja pegawai.pelatihan iyalah upaya yang sistematis dimana terencana mengubah atau mengembangkan, pengetahuan, keterampilan, sikap yang di butuhkan instansi atau organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai berkembang secara lebih baik, lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas pekerjaan

yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang lebih produktif.(Doni 2017 :203).

Dari pendapat di atas bahwa melalui pelatihan dapat mengatasi kesenjangan saat ini dengan situasi yang diinginkan di masa yang akan datang. Konsep-kosep dasar pendidikan dan pelatihan Notoatmodjo dalam Dharta. Ketut berpendapat bahwa secara konseptual membedakan antara pendidikan dan pelatihan. Pada umumnya pendidikan, berhubungan dengan menyiapkan calon tenaga yang dibutuhkan oleh suatu lembaga/instansi, sedangkan pelatihan (training) lebih condong dengan peningkatan kemampuan atau ketampilan pegawai yang telah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Dalam pendidikan, orientasi atau penekanannya pada pengembangan kemampuan umum,sedang pada pelatihan lebih pada tugas yang harus dilaksanakan. Pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya dibanding pelatihan. Dengan kata lain, pelatihan menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan dalam pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (pengetahuan, sikap dan ketampilan/psikomotor) memperoleh penekanan yang merata. Karena orientasi atau penekanannya pada pelaksanaan tugas serta kemampuan khusus pada sasaran, maka jangka waktu pelatihan pada umumnya lebih pendek daripada pendidikan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2016 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah

keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja produktivitas, disiplin sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Untuk mendapatkan efektifitas dalam pelaksanaannya haruslah ada persiapan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, sebagaimana yang di sematkan juga UU nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan.

Sebagaimana yang terdapat pada Dinas sosial(Dinsos), secara keseluruhan kinerja pegawai pada Dinas tersebut, dapat dikatakan sudah memenuhi kriteria efektifitas, namun ada beberapa hal yang kiranya dapat diperbaiki guna memaksimalkan hasil yang akan diperoleh dan terutama dalam hal pelayanan publik.

Sebagian besar para pegawai yang menjadi pelayan masyarakat terlihat kurang terampil dalam melaksanakan sebuah tugas yang telah diberikan kepada mereka/pegawai, dan hal ini yang menjadikan kurangnya kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu serta yang berdampak besar pelayanan yang kurang efektif dan efisien yang dialami masyarakat serta mengurangi produktifitas pegawai terhadap instansi. Misalkan dalam penyelesaian admininstrasi, seharusnya dapat diselsaikan dalam waktu satu hari, namun kenyataannya lebih dari satu hari terselesaikan, kemudian beberapa pegawai juga dikenakan kurangnya keterampilan dalam tugas mereka seperti

keterampilan manajerial, bekerja sama tim, pelayanan kepada masyarakat, menangani atau menghadapi kegiatan pimpinan dan lain sebagainya. Sehingga hal ini yang menjadikan keterlambatan dalam penyelesaian seluruh administrasi dan lebih banyak membutuhkan waktu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa konsep pendidikan dan pelatihan tidak dapat dipisah-pisahkan dan ini merupakan satu kesatuan. Implementasi, dalam suatu institusi atau organisasi kususnya di kalangan birokrat pendidikan dan pelatihan biasanya di satukan menjadi (diklat) diklat harus di rencanakan dengan baik dengan tujuan meningkatkan kualitas pengawai untuk mencapai visi,misi dan tujuan suatu intitsi/lembaga. sehingga peneliti mengambil judul penelitian hubungan pendidikan dan pelatihan(diklat) terhadap kinerja pegawai di dinas sosial (dinsos) kabupaten banggai laut.

1.2 Rumusan masalah

Dari uraian permasalahan di atas maka yg menjadi rumusan masalah pokok dalam penelitian ini ialah.

"Bagaimana korelasi antara pendidikan dan pelatihan dalam kinerja pegawai di dinas sosial kabupaten banggai laut "

1.3 Rumusan dan tujuan penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data korelasi

pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai variabel (X) terhadap kinerja pegawai di dinas sosial kabupaten banggai laut sebagai variabel (Y).

1.3.2 Tujuan penelitian

untuk mengetahui seberapa besar hubungan pendidikan dan pelatihan

terhadap kinerja pegawai di dinas sosial kabupaten banggai laud

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari peneltian ini dapat peneliti paparkan sebagai berikut.

1. Manfaat teoritiss

Sebagai masukan dalam memperluas kajian ilmu pemerintahan berupa hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam suatu instansi/lembaga

2. Manfaat praktis

Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya bagi yang tertarik dengan permasalahan yang sama.

3.Manfaat penelitian

Hasil dapat di jadikan rujukan atau acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan metode diklat yang lebih moderen untuk meningkatkan konsisten kinerja. Selain itu pula penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan perbandingan mengenai teori yang ada dengan realitas dilapangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

2.1 Deskripsi teori

2.1.1 Pendidikan dan pelatihan

1.Pengertian pendidikan

Pendidikan menurut UU No 20 Tahun 2003, adalah unsur sadar yang di rencanakan dalam membentuk kegiatan pembelajaran bagi peserta didik dalam mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki seperti kecerdasan, kepribadian, berakhlak mulia dan keterampilan yang dimiliki untuk keperluan masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan menurut

Andrew E.sikula dalam harjanto di sebutkan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkunan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pembentukan pengetahuan kecakapan/keterampilan, Pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Menurut UUD RI Nomor 2 tahun 1989 tentang system pendidikan Nasional, yang di maksud pendidikan iyalah usaha sadar untuk mempersiapkan pesertadidik melalui kegiatan bmbingan, pengajaran, dan latihanya bagi peranannya di masa yang akan datang.dari uraiyan di atas yang telah di paparkan sebelumnya dapat di simpulkan bahwa pendidikan iyalah usaha sadar dan sifatnya terencana untuk memanusiakan manusia dalam mengembangkan keterampilan yang di perlukan.

Melalui pendidikan, seorang pegawai di harapkan untuk memiliki pengetahuan yang luas, siap tau, siap kerja dan mengembangkan pola berpikir yang sistematis dalam hal pemecahan masalah yang akan di hadapi (Mamahit, 2013,p.936). dalam duni pendidikan terbagai atas dua, yaitu pendidikan formal dan pendidikan informal. salah satu bentuk pendidikan yaitu pelatihan, sifat formal dan informal. pendidikan merupakan faktor-faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan satuh pekerjaan dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu mengimplikasikan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan sedemikian pendidikan akan mumpuni

dalam kinerja pegawai dalam instansi.

2. Pengertian pelatihan

Menurut harjanto pelatihan adalah sebuah proses pendidikan untuk melatih pegawai dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang akan di berikan sesuai dengan pekerjaan sehingga mampu menyelesaikan tugas dana tangung jawab dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang diberikan.pelatiha (trening) menurut Edwin B.Flippo,sebagai mana di kutip oleh hasibuan, yaitu merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu .Menurut pasal 1 ayant 9 UUD No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,pelatihan adalah keseluruhan untuk memberi memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kopetensi kerj, produktivitas,disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkatan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah sebuah pengajaran dengan melatih pegawai untuk bekerja, sehingga kita di berikan pekerjaan oleh terhadap instansi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang sudah di berikan, adapun dari itu salah satu dalam pengembangan intelektual dan kepribadian individu iyalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.(basri 98 :2015) salah satuh program kerja dalam istansi yaitu pendidikan dan pelatihan, sehingga di jadikan

menjadi satu yang di namakan diklat. Diklat juga mempunyai perbedaan antara pendidikan dan pelatihan yaitu;

1. pendidikan iyalah pengajaran kepada seseorang atau pegawai dalam meningkatkan potensi dalam pengembangan intelektual
2. pelatihan iyalah melatih pegawai untuk melakukan perencanaan sehingga pekerjaan yang sudah di serahkan bias terselesaikan dengan baik, pelatihan juga mempunyai proses dari pendidikan dalam memperbaiki perilaku seseorang.

Pendidikan dan pelatihan dapat di artikan sutuh kegiatan instansi yang di desain untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi sahingan pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Pelatihan mempersiapkan pegawai-pegawai baru dalam mengemban tugas dan suasan baru yang ada dalam suatu instansi tarkait untuk meningkatkan mutu pekerjaan yang di hasilkan.(Mamahit,2013,p.936)

Stabilitas pegawai dalam bekerja demi mewujutkan tujuan lembaga di pengaruhi oleh berbagai faktor semacam internal,salahsatu yaitu dengan melalui pelatihan,sebab dengan telah melalui sebuah program lembaga istansi di harapkan mampu mempertahankan pegawai yang memiliki potensi dan berkualitas. Pelatihan (treaining) merupakan cara meningkatkan pengetahuan dan kapabilitas seseorang pegawai dalam

mengerjakan sebuah pekerjaan yang dibebankan, Dengan adanya peningkatan apablitas, pengetahuan dan perilaku pegawai pada tugas-tugasnya melalui sebuah program pelatihan yang telah dilaksanakan dalam lembaga/instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya yang dilakukan oleh suatu instansi atau lembaga dalam meningkatkan keterampilan baik intelektual dan kepribadian bagi pegawai(I Kertut Darta 2010). Secara umum pendidikan dan pelatihan yaitu mempersiapkan calon-calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan instansi/lembaga untuk mencapai tujuan instansi atau lembaga tersebut. pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk kegiatan belajar mengajar dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan kopetensi demi tercapai kinerja yang lebih efisien dan efektif.

Dalam pengembangan SDM yang harus dilihat yaitu dari segi pengetahuan dan kepribadian individu, di peroleh dengan mengikuti diklat bagi pegawai, terutama pegawai baru (Basri,41: 2015) dalam mengikuti kegiatan diklat bagi pegawai di harapkan dapat mengembangkan aspek dari hasil pembelajaran dan sangat di harapkan untuk mengalami perkembangan kearah yang lebih maju.

2.1.2 Tinjauan Pendidikan dan Pelatihan

Soebagio atmodi wiro(Hasan basri,57:2015) pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk :

- A. Mendapatkan dan menganalisis informasi untuk kita mengetahui dari pencapainya tujuan jangka panjang dan jangka pendek
- B. Mengetahui hubungan program pendidikan dan pelatihan terhadap efisien dan evektivitas pelaksana tugas instansi.

Pendidikan dan pelatihan secara umum jika di tinjau dari tujuannya adalah untuk memperoleh informasi efesien dan efektifitas peserta diklat dalam waktu jangka panjang maupun jangka pendek, pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan (SDM) di karenakan SDM merupakan factor internal pegawai dan menunjang pengembangan kerja pegawai pada kantor tersebut.

2.1.3 Manfaat pendidikan dan pelatihan

Simamora (Hidayat dkk,2017:72) menyebutkan manfaat yang di peroleh dari dedikasi pendidikan dan pelatihan (Diklat), yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Membentuk loyalitas dan perilaku serta kerja sama yang lebih menguntungkan
- c. Dalam pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat karena

melibatkan semua pegawai tanpa menunggu perintah dari pimpinan

- d. Mengurangi waktu belajar yang dibutuhkan pegawai demi mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan
- e. Mewujudkan perencanaan sumber daya manusia
- f. Menumbuhkan karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Soebagio atmodiwiyo (2002 : 270) manfaat pendidikan dan pelatihan adalah:

- 1. Meningkatkan semangat kerja dan produktifitas kerja.
- 2. Pegawai negeri sipil lebih mampu bekerja dengan efisien .
- 3. Pegawai negeri sipil lebih mampu melaksanakan tugas dengan baik.
- 4. Pegawai negeri sipil mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri.
- 5. Memperbaiki cara kerja pegawai, tidak bersifat statis melainkan telah disesuaikan dengan pertimbangan organisasi dan volume kerja.

Secara umum bahwasanya manfaat dari pendidikan dan pelatihan memberikan suatu informasi tentang pelaksanaanya program pendidikan dan pelatihan serta perkembangan pendidikan dan pelatihan secara

skuhus.

2.1.4 Jenjang jenis pendidikan dan pelatihan

Peraturan UU pemerintahan Republik Indonesia No 101 Tahun 2000, tentang jenis pendidikan dan pelatihan iyalah sebagai berikut

1. Dilakukan diklat dalam jabtan dengan tujuan untuk mengembangkan potensi, pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai sehingga semuah pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaiman mestinya. Menurut keputusan lembaga administrasi No.191/XIII/10/6/2001
2. Dilakukan diklat prajabatan untuk membentk wawasan kebangsaan, kepribadian dalam etika kepegawainya bekerja serta meberikan dasar pengetahuan tentng system penyelengaraan pemerintahan Negara,bidang tugas dan budaya organisasi agar mampu melaksanakan tugas dan perananya sebagai pelayanan masyarakat.

Menurut keputusan lembaga administrasi No.193/XIII/10/2001 tentang pedoman pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negri sipil.

- a. Diklat fungsional iyalah untuk tercapainya persyaratan kopetensi yang sesuai jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing .
- b. Diklat teknis iyalah untuk memperoleh persyaratan kopetensi teknis sebagaimana yang di harapkan dan di perlukan untuk melaksanakan tugas dan tangung jawab sebagai pegawai negri sipil.

- c. Diklat kepemimpinan iyalah di lakukan untuk mencapai persyaratan kopetensi kepemimpinan pegawai pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan stuktural.
- d. Diklat prajabatan iyalah merupakan salahsatu persyaratan penting bagi calon pegawai negri (CPNS) untuk menjadi pegawai negeri sipil (PNS).

2.1.5 Metode pendidikan dan pelatihan

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat melalui beberapa metode yaitu :

- 1. Sistem pegangaran untuk keterampilan sering kali dalam pendidikan dan pelatihan menggunakan peragaan dengan alat tertentu serta di semostrasikan cara pengeraanya.
- 2. Sistem magang system ini merupakan system yang paling tua di dunia,sistem magang memiliki prinsip umum yaitu belajar sambil bekerja.
- 3. Sistem latihan praktik dalam system latihan praktik seorang lebih di tekankan dengan latihan praktik sehingga dapat langsung bekerja dan memahami pekerjaan itu sendidri.

2.1.6 Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Gibson Ivancevich dan Donelli menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu variabel individual, variabel visikologis dan variabel organisatoris.

- a. Variabel visikologis yaitu meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motifasi
- b. Variabel organisasional yaitu meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain penelitian
- c. Variabel individu yaitu kemampuan dan keterampilan, niali dan sikap kemampuan motifasi

Menurut Martin dan Jakson (Donni Juni Priansa 2017:50) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Kapabilitas individu

Berkaitan dengan kemampuan, animo, dan faktor individual. Tingkat keterampilan yang dimiliki bagi seseorang pegawai yang berupa wawasan intelektual, dan kecakapan teknis. Adapun dari itu, kebolehan seorang pegawai memiliki kinerja yang sangat bagus, dikala seorang seorang pegawai memiliki tingkat keterampilan yang bagus dalam bekerja, maka pastinya seorang pegawai akan yang baik pula.

2. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasi, lembaga menyiapkan fasilitas pada pegawai yang meliputi pelatihan dan expansi, peralatan, teknologi dan manajemen.

2.1.7 Penilaian Pekerjaan

Penilaian kinerja merupakan sebuah tinjauan kinerja lembaga atau instansi untuk melakukan evaluasi atau penilaian pegawai terhadap pekerjaan dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh instansi, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Havard Bussiness Esseentials, 2006 :78 (Wibowo, 2007:188) Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual dalam melakukan pekerjaan yang diberikan

Penilaian kinerja juga merupakan upaya untuk melakukan pengukuran oleh organisasi atau instansi dalam mengetahui kinerja pegawai dalam periode tertentu. Dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai,pada dasarnya dilakukan berdasarkan kepentingan instansi atau lembaga. Menurut Mondy, Neo, Premeaux (Priansa, 2017: 55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi, sebagai berikut.

1. Kuantitas Pekerja.

Berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktifitas dari kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan.

Berkaitan perihal ketelitian, presisi, kerapatan dan kelengkapan dalam pelaksanaan tugas yang ada dalam instansi atau lembaga tersebut

3. Kerja sama.

Berkaitan dengan perihal bekerja sama dengan orang lain, dalam menyuksekan suatu program kerja

4. Kemandirian.

Mandiri berkaitan dengan pelaksanaan tugas, dengan mengurangi bantuan dari orang lain. Komitmen juga berkaitan dengan komitmen pegawai dalam mengemban tugas dan amanah yang di bawahnya

5. Inisiatif.

Berkaitan dengan persoalan kemandirian, dalam melaksanakan tugas yang bersifat fleksibel, berfikir dan kesediyaan dalam menerima tugas yang di berikan

6. Adaptabilitas.

Penyesuaian dir dengan lingkungan kerja,ataupun dengan lingkukan sesama pegawai. Selain itu juga mengubah kemampuan untuk bereaksi terhadap kebutuhan dan kondisi tertentu

2.1.8 Proses Penilaian Kerja

Proses penilaian kerja iyalah kegagalan karna melihat banyak proses penilaiyan kerja yang gagal karna mereka yang bertangung jawab tidak berpikir melalui apa yang harus di lakukan

Menurut Allen 2007:43(Wibowo 2007:192) bahwa proses penilaiyan kinerja yang berhasil terletak pada beberapa poin yaitu:

1. Kejelasan pegawai dalam bekerja iyalah salahsatu cara melakukan penilainya kepada pegawai ketika bekerja sehingga sehingga pegawai mengetahui pekerjaanya yang sesunguhnya.
2. Waktu adalah cara menilai kinerja pegawai,pegawai harus sering melakukan pertemuan formal setikanya dua kali satahun
3. Konsistensi iyalah proses penilaian yang efektif dalam pekerjaan

2.2 Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis atau variabel yang akan di teliti penelitian yang menggunakan dua variabel atau lebih biasanya menggunakan hipotesis asosiatif dan hubungan. Mengetahui peningkatan kinerja pegawai merupakan konsep sederhana,tetapi jangan di remehkan,dalam sebuah istitusi atau organisatoris di butuhkan pendidikan dan pelatihan dengan maksudtujuan untuk kapasitas dan kapabilitas, kemampuan yang di miliki pegawai harus sesuai dengan persyaratan jabatan dan pekerjaan, dimana tiap-tiap pegawai akan di tuntut untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal, program pendidikan dan peltihan sudan di susun dengan matang yang berlandasakan metode-metode ilmiah serta menjadi panduan keterampilan yang di butuhkan instansi untuk masa kini dan masa akan datang.

Dari variabel pendidikan dan pelatihan ada beberapa tujuan yang harus di penuhi guna untuk meningkatkan pengetahuan keahlian dan keterampilan dalam bekerja serta membentuk sikap dan perilaku dan sikap untuk melaksanakan tugas dengan baik dan profesional, pegawai yang sering mengikuti pelatihan dan pendidikan akan memberikan pengaruh positif terhadap instansi dalam menjalankan tugas dan tangung jawab yang di berikan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaanya sesuai dengan tanggung jawan pegawai yang di berikan.

Berdasarkan urainya di atas dapat digambarkan kerangka pikir mengenai hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di dinas sosial kabupaten banggai laut. Dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

Hipotesi adalah sebagai dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih (Riduwan 2018:35).

Berdasarkan uraian latar belakang dan kerangka pikir bahwa terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di setiap instansi atau organisasi

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek penelitian

Tempat dan lokasi penelitian berada di dinas sosial kabupaten banggai laut

Propinsi Sulawesi Tengah dengan objek penelitian hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di dinas sosial.

3.2 Metode penelitian

3.2.1 Desain penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti memilih kuantitatif dan sebagai pendekatan yang di gunakan ketika dalam penelitian, dimana

basis datanya merupakan kalimat, gambar, serta angka dengan menggunakan sampel dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Kerlinger (1996) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan dalam populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga di temukan kajadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan antara variable sosiologis maupun pisiologis.

3.2.2 Oprasionalisasi variable

Oprasionalisasi variable merupakan langkah pembatas yang lebih spesifik dan mempunyai substansi dari konsep variable sebelumnya yang sudah dijelaskan. Tujuan dari oprasinal variable agar peneliti memperoleh indicator dalam penelitian ini berdasarkan konsep, maka dalam definisi oprasional variable ini adalah pendidikan dan pelatihan.

Yang dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Oprasinal variable x dan y

Variable (X)	Indikator
Pendidikan dan pelatihan Menurut Hasan Basri (2015:34)	- Melihat pegawai untuk mempelajari Pekerjaannya - peningkatan produktivitas secara cepat - lebih terampil dalam bekerja karena tidak ada tuntunan pekerjaan lain

	- waktu dan pelatihan lebih memadai
Variable (Y)	Indicator
Kinerja pegawai Menurut mondi (Dinni juni priansa 2017:48)	<ul style="list-style-type: none"> -kualitas pekerjaan dan produktifitas dari kinerja pegawai -kualitas pekerja mengenai ketelitian, prinsip, kedisiplinan dan kelengkapan dalam melaksanakan tugas yang ada dalam instansi -kemandirian komitmen dalam mengembangkan tugas dan amanah yang di bawahnya -inisiatif persoalan kemandirian dalam melaksanakan tugas yang bersifat fleksibel, berfikir, dan kesediaan dalam menerima tugas yang di berikan

Dalam membuat tes melalui masing-masing variabel bakal diukur dengan memakai skala liter. Kuisyoner di rangkai dengan menyediakan 5 opsi jawaban, yakni sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setiap pilihan akan di berikan bobot nilai yang berbeda. Dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setujuh	5

Setujuh	4
Ragu – Ragu	3
Tidak setujuh	2
Sangat tidak setujuh	1

3.2.3 Populasi dan sampel

3.2.3.1 Populasi

Populasi adalah seluruh jumlah orang atau penduduk dalam satuh wilayah.popolasi juga berisi sebagian elemen atau lapisan yang menjadi penyunsun dari populasi tersebut, populasi juga di sebut sebagai kelompok atau satuh kesatuan yang besar dlama satuh wilayah penelitian (sukmadinanta,2016,p.250). menurut sudjana (riduwan,2015:118),populasi merupakan totalitas hasil pengukuran baik yang bersifat kuantitatif dan kualitatif dan akan di pelajarkan karakteristiknya.dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai dinas sosyal kabupaten banggai laud. Yang berjumlah 41 orang,dapat di lihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 Populasi penelitian

No	Unit isntansi/jabatan	Jumlah
1	Kepala dinas	1
2	Sekretaris dinas	1
3	Kepala sub bagian umum dan kepegawaiyan	1
4	Kepala sub bagian keuangan dan asset	1
5	Kepala sub bagian rancan gan dan evaliasi	1
6	Kepala bidang penaganan fakir miskin	1
7	Kepala bidang pemberdayaan sosyal	1
8	Kepabidang perlindungan dan jaminan sosyal	1
9	Kepala bidang pelayana rehabilitasi sosyal	1
10	Kepala seksi identifikasi dan penaganan kapasitas	1
11	Staf pemberdayaan program keluarga,komunitas	5
12	Staf perlindungan sosyal korban bencana alam	8
13	Staf rehabilitasi anak dan lanjut usia	3
14	Staf pendampingan dan pemberdayaan	2
15	Staf jaminan sosyal keluarga	3
16	Staf perlindungan sosyal korban bencana sosyal	6
17	Staf kepahlawanan sosyal dan pengelolaan sumber dana sosyal	4
	Jumlah	41

3.2.3.2 Sampel

Sampel adalah merupakan bagian dari populasi yang ada didalam penelitian. Menurut Arikunto (Djafar, 2013) sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Lebih lanjut juga, (Arikunto 2016:112) menjelaskan bahwa apa bila populasi kurang dari 100 lebih baik dijadikan sampel semuanya sehingga penelitiannya bersifat penelitian populasi. Jadi pengambilan sampel hanya terhadap orang-orang tertentu yang dijadikan sampel.

Sampel penelitian juga bagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data dan menjadi perwakilan dari populasi yang ada (Riduwan, 2015). Dalam setiap penelitian sampel juga merupakan bagian terpenting yang dimiliki dalam menunjang penelitian sebagaimana yang sudah diuraikan sebelumnya, bahwa total dari populasi 41 orang dan dijadikan sampel sebanyak 18 orang.

3.2.4 Sumber data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden di tempat penelitian dengan sumber datanya adalah kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti, kemudian diberikan kepada responden yang telah dipilih oleh peneliti untuk dijawab.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan literatur-literatur yang dapatkan di dinas sosial kabupaten Bangka Laut.

3.2.5 Teknik pengumpulan data

Dalam Setiap Penelitian salah satu hal terpenting adalah "pengumpulan data". Teknik Pengumpulan data merupakan metode atau cara-cara yang harus dilalui atau di kerjakan oleh peneliti guna memperoleh data-data yang harapkan dalam penelitian. Berbagai macam cara dalam pengumpulan data untuk menghasilkan data yang akurat namun dalam penelitian ini hanya tiga metode penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu observasi, angket dan dokumentasi.

1. Observasi adalah teknik pengamatan atau sebuah langkah yang dibuat oleh peneliti untuk mendapatkan data dan mendapatkan gambaran mengenai objek penelitian sehingga dapat dipertanggung jawabkan (Bomy Octavia 2013: 27)
2. Angket yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan tertulis kepada anggota sampel untuk menjawab. Menurut Sugiyono (2008: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Dokumentasi adalah media yang mengabadikan karya foto dan memberi informasi yang menjadi alat ukur yang otentik (Arif 2015 : 138)

3.2.6 Prosedur penelitian

Untuk memperoleh data yang baik dalam artian mendekati keyataan /obyek sudah tentu di butuhkan dalam suatu instrument atau alat pengumpulan data dengan baik dan lebih penting adanya alat ukur yang lebih valid dan baik, sebelum memakai istrumen tersebut terlebih dahulu harus di uji validitas dan realibitasnya, sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan data yang obyektif dan peneliti menggunakan pengolahan data *regresi sederhana*.

a. Uji validitas

Validitas menurut Arikunto dalam Riduan (2018:109) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan kesahan suatu alat ukur, alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas renda, sebaliknya alat ukur yang valid atau sahi memiliki validitas yang tinggi, Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu di cari nilai korelasi antara bagian-bagian alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor tot al yang merupakan jumlah skor tiap butir, dengan rumus.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

n = jumlah skor

r = angka korelasi

x = skor pertanyaan (ke-n)

y = skor pertanyaan (ke-n)

XY = Skor pertanyaan dikali skor total pertanyaan

Sedangkan untuk mengetahui besaran tingkat validasi masing-masing variabel atau besarnya koevesien dapat di ketahui dengan interpretasi koefesien korelasi menurut riduwan (2018:280). Dapat dilihat pada tabel 3.4

Tabel 3.4 Iterpretasi koevisien korelasi

Interval/koefesien	Tingkat hubungan
0,000<0,199	sangat rendah
0,200<0,399	Rendah
0,400<0,599	Cukup kuat
0,600<0,799	Kuat
0,800<1,000	Sangat kuat

b. Uji reliabilita

Uji relialibilitas bertujuan untuk mengukur kehandalan alat ukur dengan cara memberikan skor relatif sama pada seorang responden, ini dimaksudkan apakah alat pengumpul data menunjukan gejala tertentu dari

sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan dan pertanyaan yang sudah valid. Penelitian ini menggunakan uji Spearman Brown:

$$r_i = \frac{2.r_b}{1+r_b}$$

Dimana:

r_i = koefisien reliabilitas seluruh item

r_b = koelasi PPM

3.2.7 Uji hipotesis

Dalam uji hipotesi terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas, linear, dan korelasi. Dimana uji normalitas harus terdistri busi normal dan linear harus berpola linear.

Penegajuan secara persial tau individu dengan bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, pengujian ini dilakukan dengan uji t yaitu membandingkan antara t- hitung dengan t-tablet.

uji dilakukan dengan syarat :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tablet}$ maka H_0 diterima yaitu variabel independen berpengaruh terhadap variabel depan
2. Jika $t_{hitung} > t_{tablet}$ maka H_0 ditolak yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel depan.

Di dalam penelitian hanya ada satu hipotesis yang benar yaitu hipotesis yang terbukti atau yang di terima saja, pembuktina hipotesis di tunjukkan oleh tingkat atau taraf signifikansi hasil uji statistik yang di peroleh dalam penelitian, apabila hipotesis kerja di terima, maka hipotesis nihil di tolak begitu juga sebaliknya, apabila hipotesis kerja di tolak maka hipotesi nihil di terima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Lokasi Penelitian.

1.Visi

Mewujudkan Kesejahteraan social menuju banggai laut hebat dan bermental unggul bagi masyarakat serta hubungan kerja yang

harmonis dan terlindungi.

2.Misi

- a. Meningkatkan aksebilitas perlindungan sosial untuk menjamin pemenuhan kebutuhan dasar pelayanan sosial dan jaminan kesejateraan sosial bagi PMKS.
- b. Meningkatkan kelestarian kehidupan social dan kemasyarakatan yang agamis dan berbudaya.
- c. Meningkatkan kapasitas aksebilitas sarana/prasarana pelayanan serta sumber daya aparatur yang berkualitas.

3.Struktur Organisasi

1. Kepala dinas
2. Sekretaris dinas
3. Kepala sub bagian umum dan kepegawaiyan
4. Kepala sub bagian keuangan dan asset
5. Kepala sub bagian rancangan dan evaluasi
6. Kepala bidang penaganan fakir miskin

7. Kepala bidang pemberdayaan sosyal
8. Kepabidang perlindungan dan jaminan sosyal
9. Kepala bidang pelayana rehabilitasi sosyal
10. Kepala seksi identifikasi dan penaganan kapasitas
11. Staf pemberdayaan program keluarga,komunitas
12. Staf perlindungan sosyal korban bencana alam
13. Staf rehabilitasi anak dan lanjut usia
14. Staf pendampingan dan pemberdayaan
15. Staf jaminan sosyal keluarga
16. Staf perlindungan sosyal korban bencana sosyal
17. Staf kepahlawanan sosyal dan pengelolaan sumber dana sosyal

4.1.2. Deskripsi Variabel Independen (X) dan Dependend (Y)

Hasil Deskripsi Penelitian Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)

Menghitung rentang skala penelitian, setelah mengolah data yang di dapat selanjutnya penulis membuat rentang skala penelitian untuk mengetahui keputusan deksripsi responden atas jawaban yang diberikan, berikut rentang skala penelitian diperlihatkan pada table 4.1

Tabel 4. 1 Rentang Skala Penelitian

No	Rentang		Kategori
1	18	-	32
2	33	-	47
3	48	-	62
4	63	-	77
5	78	-	90

sumber Data Olah 2021

Untuk mengukur karakteristik jawaban yang berikan oleh responden pada penelitian ini maka di gunakan kategori pada tabel di atas. Selanjutnya pada tabel 4.2 :

Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel X,1

Skor	X1		
	F	Skor	%
5	2	10	11,1
4	16	64	88,9
3	0	0	0,0
2	0	0	0,0
1	0	0	0,0
	18	74	100

Positif

sumber Data Olah 2021

Dari tabel 4.2 terlihat terdapat 2 orang responden menjawab

dengan nilai skor 5 dengan skor item $2 \times 5 = 10$, jika di presentasikan maka skor item / skor total $\times 100\%$ yaitu $10 / 74 \times 100\%$ maka hasilnya adalah 11,1%. kemudian terdapat 10 orang responden yang menjawab dengan skor 4 dengan skor item $= 16 \times 4 = 64$ jika di presentasikan maka skor item / skor total $\times 100\%$ adalah $64 / 74 \times 100\% = 88,99\%$. Dan jika dilihat secara keseluruhan maka terdapat 18 orang responden dengan skor total 74 dan dilihat dalam presentase menjadi 100%, dan kategori dari skor total ini adalah positif. Artinya bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam koesioner atau angket dapat di terima oleh responden.

Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel X,2

Skor	X2		
	F	Skor	%
5	5	25	27,8
4	13	52	72,2
3	0	0	0,0
2	0	0	0,0
1	0	0	0,0
	18	77	100

sangat positif

sumber Data Olah 2021

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa terdapat bahwa terdapat 5 orang responden yang menjawab dengan nilai skor 5, dilihat juga skor item = skor x frekuensi yaitu $5 \times 5 = 25$, dan jika di presenkan maka skor item / skor total $\times 100\% = 27,8\%$. Kemudian terdapat 13 orang responden yang menjawab dengan nilai skor 4, dengan skor item = skor x frekuensi yaitu $13 \times 4 = 52$ dan jika di prensenkan maka skor item / skor total $\times 100\%$ maka hasilnya adalah 72,2%. Terlihat bahwa skor totalnya 77 ini menunjukan kategori sangat positif.

Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel X,3

Skor	X3		
	F	Skor	%
5	10	50	55,6
4	8	32	44,4
3	0	0	0,0
2	0	0	0,0
1	0	0	0,0
	18	82	100
		sangat positif	

sumber Data Olah 2021

Dari table 4.4 terlihat bahwa terdapat 10 orang responden yang menjawab pertanyaan dengan nilai skor 5, dengan nilai skor item yaitu $10 \times 5 = 50$, dan jika di sajikan dalam persen maka skor item / skor total $\times 100\% = 50 / 82 \times 100\%$ hasilnya 55,6%. Selanjutnya terlihat 8 orang responden yang menjawab pertanyaan dengan skor jawaban 4 maka nilai skor itemnya adalah $8 \times 4 = 32$, dan jika nilainya disajikan dalam persen maka skor item / skor total $\times 100\% = 32 / 82 \times 100\%$ maka hasilnya 44,4% dan jika dilihat dari skor total 82 maka mempunyai kategori sangat positif.

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel X,4

Skor	X4		
	F	Skor	%
5	2	10	11,1
4	16	64	88,9
3	0	0	0,0
2	0	0	0,0
1	0	0	0,0
	18	74	100
		Positif	

sumber Data Olah 2021

Dari tabel 4.5 terlihat orang responden menjawab pertanyaan dengan skor jawaban 5, dan nilai skor item = $2 \times 5 = 10$ dan jika di sajikan

dalam persen maka skor item / skor total x 100% yaitu $10 / 74 \times 100\%$ maka hasilnya 11,1% dan terlihat 16 orang responden yang menjawab pertanyaan dengan skor jawaban 4 dan nilai skor item = 4×16 yaitu 64 dan jika di persenkan maka skor item / skor total x 100% = $64 / 74 \times 100\%$ hasilnya 88,9%. Terlihat bahwa skor total mencapai 74 ini mempunyai kategori yang sangat positif.

4.1.2.2. Hasil Deskripsi Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan rentang skala penelitian yang telah di buat pada tabel 4.1 rentang skala, maka berikut ini adalah deskripsi dari variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Y,1

Skor	Y1		
	F	Skor	%
5	11	55	61,1
4	7	28	38,9
3	0	0	0,0
2	0	0	0,0
1	0	0	0,0
	18	83	100
Sangat Positif			

sumber Data Olah 2021

Pada tabel 4.6 terlihat 11 orang responden yang menjawab pertanyaan dengan skor jawaban 5, maka nilai skor item = $11 \times 5 = 55$ jika disajikan dalam bentuk persen maka skor item / skor total x 100% yaitu $55 / 83 \times 100\% = 61,1\%$. Kemudian ada 7 orang responden menjawab pertanyaan dengan skor jawaban 4, maka nilai skor item yaitu $4 \times 7 = 28$

dan jika disajikan dalam bentuk persen maka skor item / skor total x 100% yaitu $28 / 83 \times 100\%$ maka hasilnya 38,9%. Terlihat bahwa skor total yaitu 83 ini mempunyai kategori sangat positif.

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Y,2

Skor	Y2		
	F	Skor	%
5	13	65	72,2
4	4	16	22,2
3	1	3	5,6
2	0	0	0,0
1	0	0	0,0
	18	84	100
Sangat Positif			

sumber Data Olah 2021

Pada tabel 4.7 terlihat bahwa 13 orang responden menjawab pertanyaan dengan jawaban skor 5, dengan skor item yaitu $5 \times 13 = 65$, jika dipersenkan maka skor item / skor total x 100% yaitu $65 / 84 \times 100\%$ hasilnya 72,2%. Terlihat juga 4 orang responden yang menjawab pertanyaan dengan skor jawaban 4, dengan nilai skor item yaitu $4 \times 4 = 16$, dan jika dipersenkan maka skor item / skor total x 100% maka hasilnya 22,2%. Jika dilihat pada skor total 84 mempunyai kategori sangat positif.

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Y,3

Skor	Y3		
	F	Skor	%
5	9	45	50,0
4	9	36	50,0
3	0	0	0,0
2	0	0	0,0
1	0	0	0,0

18	81	100
Sangat Positif		

sumber Data Olah 2021

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa 9 orang responden menjawab pertanyaan dengan skor jawaban 5, maka nilai skor item yaitu $5 \times 9 = 45$, jika dipersenkan maka skor item / skor total x 100% yaitu $45 / 81 \times 100\% = 50,0\%$. Sendangkan terdapat juga 9 orang responden yang menjawab pertanyaan dengan skor jawaban 4, dengan nilai skor item adalah $9 \times 4 = 36$, jika di persenkan maka skor item / skor total x 100% = $36 / 81 \times 100\% = 50,0\%$. Dan jika dilihat bahwa skor total adalah 81 dengan kategori sangat positif.

Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Y,4

Skor	Y4		
	F	Skor	%
5	15	75	83,3
4	3	12	16,7
3	0	0	0,0
2	0	0	0,0
1	0	0	0,0
	18	87	100
Sangat Positif			

sumber Data Olah 2021

Tabel 4.9 menunjukan bahwa 15 orang responden menjawab pertanyaan dengan skor jawaban 5, maka nilai skor item yaitu $15 \times 5 = 75$ dan jika di persenkan maka skor item / skor total x 100% maka $75 / 87 \times 100\% = 83,3\%$. Terlihat bahwa 3 orang responden menjawab dengan skor jawaban 4, maka nilai skor yaitu $4 \times 3 = 12$, jika nilainya di sajikan dalam

persen maka skor item / skor total x 100% yaitu $12 / 87 \times 100\%$ hasilnya 16,7%. Dan terlihat bahwa skor total adalah 87 ini menunjukan kategori yang sangat positif.

4.1.3. Uji Validitas Variabel Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

4.1.3.1. Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X).

Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel X

No item	Uji Validitas			
	Koefisien	Harga t_{hitung}	Harga t_{tabel}	Keputusan
	Korelasi r_{hitung}			
1	0,325	4,230	2,120	Valid
2	0,692	5,540	2,120	Valid
3	0,811	6,842	2,120	Valid
4	0,670	5,389	2,120	Valid

sumber data olah
2021

Dari hasil uji coba instrument penelitian diperoleh kesimpulan bahwa 4 item pertanyaan, dengan alat ukur yang digunakan yaitu mempunyai keterangan valid. Denga item 1 $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sebesar 4,230 $> 2,120$, keputusan ini valid. Begitupun item 2,3, dan 4 semuanya valid seperti dilihat pada tabel 4.10

4.1.3.2. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Y

No item	Uji Validitas			
	Koefisien	Harga t_{hitung}	Harga t_{table}	Keputusan
	Korelasi r_{hitung}			
1	0,567	4,855	2,120	Valid
2	0,604	5,021	2,120	Valid
3	0,576	4,892	2,120	Valid

4	0,398	4,360	2,120	Valid
---	-------	-------	-------	-------

sumber data olah 2021

Dari hasil uji coba instrument penelitian diperoleh kesimpulan bahwa 4 item pertanyaan variabel Y dengan alat ukur yang digunakan mempunyai keterangan valid. Seperti pada item 1 $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,855 > 2,120$ dengan keputusan valid, begitupun item 2,3 dan 4 seperti dilihat pada tabel 4.11

4.1.4. Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.1.4.1. Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X).

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Variabel X

Uji Reliabilitas		
r hitung (alpha)	r tabel	Ket
0,516	0,456	Reliabel

sumber data olah
2021

Dapat dilihat pada tabel 4.12 bahwa r_{hitung} atau nilai reliabilitas dengan metode alpha adalah 0,516, dan jika dikonsultasikan atau dibandingkan dengan Product Moment $dk = N - 1$, atau $18 - 1 = 17$,

dengan taraf signifikansinya 5%, maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,456. Jadi persamaannya $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,516 > 0,456$ sehingga keputusannya reliabel.

4.1.4.2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Variabel (Y)

Uji Reliabilitas		
r_{hitung} (Alpha)	r_{table}	Ket
1,329	0,456	Reliabel

sumber olah data 2021

Dapat dilihat pada tabel 4.13 bahwa r_{hitung} atau nilai reliabilitas dengan metode alpha adalah 1,329, dan jika di bandingkan dengan Product Moment $dk = N - 1$, atau $18 - 1 = 17$, dengan taraf signifikansinya 5%, maka di

peroleh nilai r_{tabel} 0,456. Jadi persamaannya $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $1,329 > 0,456$ sehingga keputusan adalah reliabel.

4.1.5. Uji Corelasi Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Setelah itu, pada tabel 4.14 , $\alpha = 0,05$ dan $n = 18$, uji satu pihak, maka $dk = n - 2 = 16$, sehingga diperoleh $t_{tabel} = 0,468$. Ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $0,581 > 0,468$, maka H_0 di tolak, selanjutnya nilai Probability Value = 0,00572 dengan nilai alpha 0,05 maka terlihat $0,05 > 0,00572$ artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Banggai

Laut.

Tabel 4. 14 Uji Correlations Variabel X dan Y

	<i>Pendidikan dan Pelatihan (X)</i>	<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>	Correlation
Pendidikan dan Pelatihan (X)		1	
Kinerja Pegawai (Y)	0,581072389		1

Sumber Olah Data 2021

4.1.6. Uji Hipotesis.

Setelah mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut, maka peneliti ingin melanjutkan analisis data uji hipotesis menggunakan regresi sederhana yang sesuai dengan judul peneliti yaitu terdapat 2 Variabel antara Variabel X dan Y saja seperti pada tabel 4.15.

Tabel 4. 15 Uji Regresi Sederhana (ANOVA)

ANOVA					
	Df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	6,846692734	6,846692734	8,156234837	0,011440124
Residual	16	13,43108504	0,839442815		
Total	17	20,27777778			

sumber data olah 2021

Tabel 4. 16 Uji Regresi Sederhana (Coefisien)

Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value
--------------	----------------	--------	---------

Intercept	8,357771261	3,596704256	2,323730467	0,033636541
X	0,601173021	0,210501222	2,85591226	0,011440124

sumber data olah 2021

Dari hasil uji coba instrument penelitian maka diperoleh $F_{hitung} = 8,1562$, $df = 18 - 1 = 17$, nilai Significance F_{hitung} adalah 0,01144. Menghitung nilai F_{tabel} yaitu dk pembilang = $2 - 1 = 1$, dk penyebut = $n - dk$ pembilang = $18 - 1 = 17$, maka nilai f_{tabel} adalah 4,45. Maka kaidah keputusannya adalah $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $8,1562 > 4,45$ dan nilai significance $0,05 > 0,0114$. jadi ada pengaruh signifikan antara Variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut.

4.1.7. Interpretasi Hasil Pengujian.

Melakukan interpretasi hasil analisis penelitian yaitu melakukan penafsiran terhadap pengujian corelasi dan hipotesis. Walaupun hasil analisis statistik itu sendiri sudah merupakan suatu kesimpulan, tetapi belum memadai tanpa ada interpretasi yang dikaitkan dengan rumusan masalah (Riduwan, 2014, 303). Interpretasi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

4.1.7.1. Ada Hubungan yang Signifikan Antara Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Sosial di Kabupaten Banggai Laut.

Berdasarkan pada tabel 4.14 bahwa besarnya hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

adalah 0,581 jika dibandingkan dengan nilai r_{tabel} 0,468 nilai terlihat jauh perbedaan selisihnya sehingga ada hubungan antara kedua variabel X dan Variabel Y. Ketika terdapat hubungan antara kedua variabel maka selanjutnya interpretasi koefisien korelasi nilai r untuk mengetahui berapa besarnya tingkat hubungan maka dihitung $KP = r^2 \times 100\%$, maka $0,581^2 \times 100\% = 33,8\%$ atau 34% dan nilai alpha > probability value atau sig 0,05 > p.v 0,00572. maka besarnya sumbangan yang signifikan antara variabel X terhadap Y sebesar 34% dengan tingkat hubungan rendah (Riduwan, 2014, 136), sedangkan terdapat sisanya 66% yang merupakan variabel lain mempunyai sumbangan hubungan terhadap variabel Y.

4.1.7.2. Ada Pengaruh yang signifikan antara Variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut.

Berdasarkan pada tabel 4.15 dari uji Anovaf atau F_{tes} , ternyata didapat F_{hitung} adalah 8,1562 besarnya pengaruh variabel X dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. dengan tingkat signifikan 0,0114. Karena nilai probability 0,0114 jauh lebih kecil dari nilai alpha 0,05, sehingga model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut. Dari tabel 4.16 menggambarkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = a + \beta \cdot X = 8,358 + 0,0601.(X)$.

Dimana X = Pendidikan dan Pelatihan Y = Kinerja Pegawai, Konstanta sebesar 8,358 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai

dari variabel X atau Pendidikan dan Pelatihan, maka nilai kinerja pegawai Y adalah 5,358. Koefisien regresi sebesar 0,0601 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena +) satu skor atau nilai pendidikan dan pelatihan akan memberikan peningkatan skor nilai sebesar 0,0601. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut. Yaitu nilai P.value di bandingkan dengan nilai alpha, yaitu jika $P.value < \alpha$, maka signifikan, maka $0,0114 < 0,05$ jadi keputusannya pengaruh adalah signifikan.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian yang diuraikan terdahulu terbukti bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banggai Laut khususnya pada Dinas Sosial. Uraian selengkapnya sebagai berikut :

4.2.1. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut.

Pembahasan mengenai hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai yang signifikan merupakan sebuah variabel pendidikan dan pelatihan tidak bisa dipisahkan, artinya kedua variabel ini selalu berhubungan seperti yang dimuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2016 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

menyatakan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan komptensi kerja. Dari peraturan tersebut mendukung pada hasil penelitian ini, dengan adanya pendidikan dan pelatihan berarti dalam diri pegawai tersebut memberikan dan memperoleh dan dapat meningkatkan produktivitas kerja, dari awal keinginan untuk mengikuti kegiatan tersebut salah satu hubungannya untuk kinerja masa depan yaitu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat memberikan sumbangannya sebesar 34% pada produktivitas kerja ke depannya. Pada Dinas Sosial di Kabupaten Banggai Laut, kegiatan untuk mempelajari pekerjaan fungsional, peningkatan produktivitas, terampil pada pekerjaan dan menggunakan waktu (Hasan Basri, 2015, 34) yang memadai semua itu dilakukan agar besarnya hasil dari kegiatan tersebut memberikan kontribusi pada kinerja pegawai tersebut dimasa yang akan datang walaupun peningkatan kinerja sebagian besar tidak berasal dari pendidikan dan pelatihan.

4.2.2. Pendidikan dan Pelatihan (X) Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mempunyai hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh sebesar 8,158 dan signifikan. Nilai ini mencerminkan bahwa sebesar itu kinerja pegawai sebelum dan jika pendidikan dan pelatihan masih belum ada penambahan atau bisa dikatakan masih bernilai $X=0$, seperti pada penjelasan sebelumnya tentang persamaan regresi untuk memprediksi kinerja pegawai pada Dinas Sosial

Kabupaten Banggai Laut, nilai Koefisien regresi untuk kinerja pegawainya saat itu 8,158 dan nilai pendidikan dan pelatihan sebesar 0,0601 yang akan bertambahh setiap kali ada kegiatan atau penambahan nilai dari pendidikan dan pelatihan dari pegawainya sendiri.

Kualitas dan produktivitas, ketelitian, prinsip kerja, kedisiplinan kerja, kemandirian kerja, komitmen kerja dan insiatif pada kemandirian yang tertuju pada suatu pekerjaan (Dinni Juni Priansa, 2017, 48) itulah kriteria yang saat ini dilakukan pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut. Walaupun Pengaruhnya tidak mencapai 100% dari hasil target, tetapi hasil ini sudah sangat penting dan mendukung pekerjaan-pekerjaan yang ada di Dinas tersebut. Walaupun kadang kinerja di pengaruhi oleh kondisi lain atau kondisi individu dari pegawai tersebut, tapi tanpa di dasari dengan pendidikan dan pelatihan pada saat perdana untuk memegang suatu jabatan dalam suatu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) atau tanpa mengikuti DIKLAT maka persiapan untuk menghasilkan produktivitas kinerja kurang efisien dan kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut di peroleh kesimpulan bahwa cukup baiknya kinerja pegawai yang dimiliki, sehingga pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu menambah kinerja pegawai dalam melakukan tugas fungsional dan sebagai pelayanan Masyarakat di Kabupaten Banggai Laut.

BAB V

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

5.1. Kesimpulan

Besarnya pengaruh secara simultan antara variabel pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) tergolong kuat, dengan nilai Fhitung sebesar 8,358 dan signifikan $0,011 < 0,05$, dengan mempunyai hubungan secara simultan sebesar 0,581 dan probability $0,00572 < 0,05$ dan besarnya kontribusi sumbangannya dari hubungan tersebut adalah $0,581^2 \times 100\% = 33,80$ atau 34% hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang rendah. Walaupun rendah tetapi mempunyai persamaan regresi yang baik, dengan $\hat{Y} = a + \beta \cdot X = 8,358 + 0,0601 \cdot (X)$. Ini artinya saat sekarang nilai kinerja pegawai sebesar 8,358 dan jika ada penambahan (+) maka naik dengan pengaruh sebesar 0,0601.

5.2. Saran

Dari kesimpulan di atas, untuk mengantisipasi hal-hal tersebut dan untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut, maka disarankan sebagai berikut :

1. Pimpinan senantiasa meningkatkan kemampuan para pegawainya, melalui pemberian bimbingan, pelatihan dan pendidikan.

2. Pimpinan mengupayakan peningkatan tunjangan kesejahteraan para pegawai, karna di dasari faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Pimpinan menyusun skala prioritas program yang hendak dilaksanakan.
4. Keikutsertaan masyarakat dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

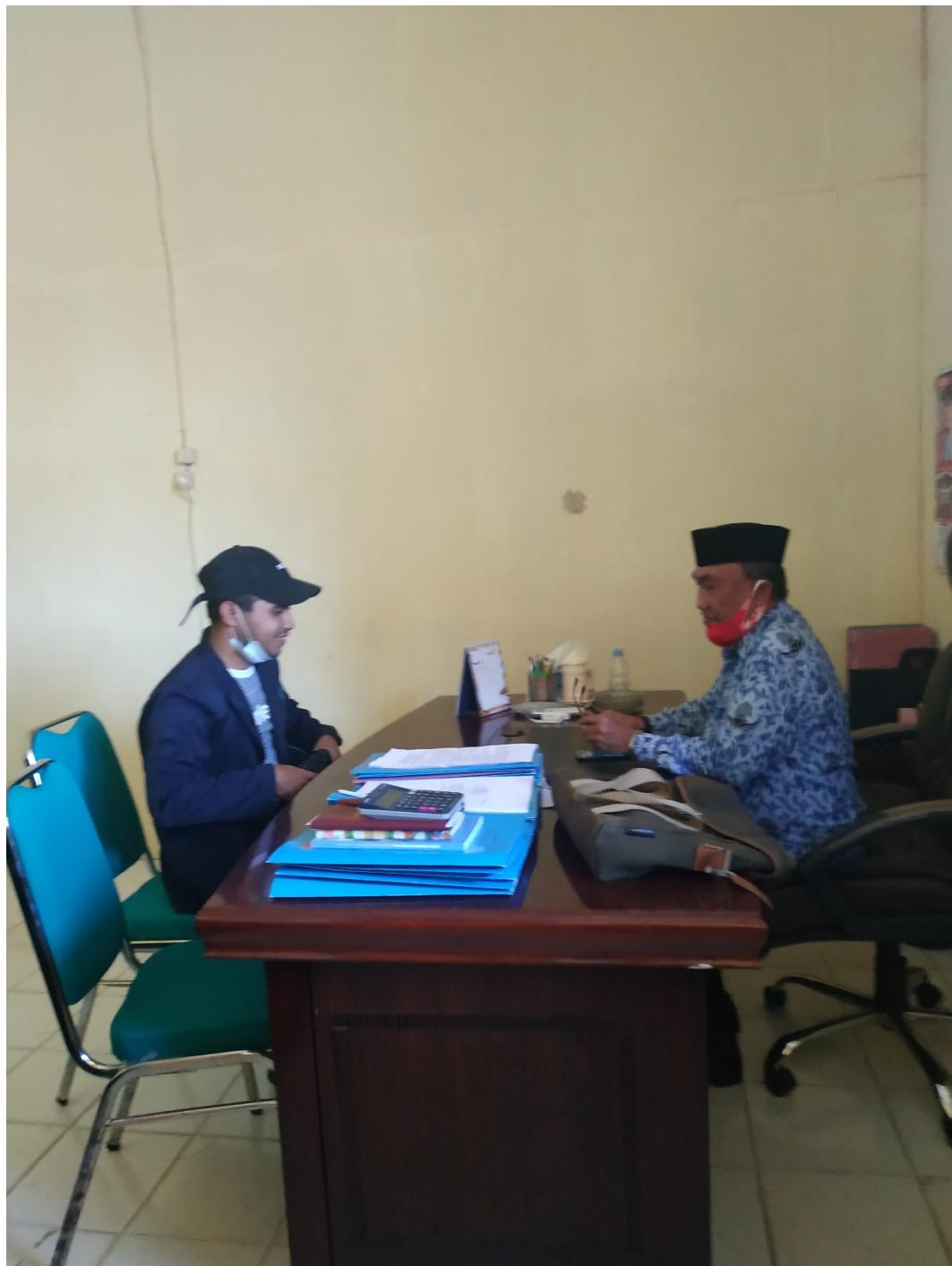
- Arikuntu, S.(2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta : PT Rineka cipta.
- Arifi, A.W.(2017).Fotoh Grafi Taklagi Sekedar Dokumentasi daerah Yogyakarta. *Jurnal Fhografi*.
- Basri, H. (2015). *Manajemen pendidikan & pelatihan* . Bandung : Cv Puataka Setia.
- Bagus Dermawan, A.N.(2012). Motifasi, Lingkungan Kerja, Kopentensi, dan Konpensasi Terhadap Kepusan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, strategi Bisnis, dan kewirausahaan*.
- Doni .J. P . (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai* . Bandung : CV Pustaka setia.
- Darta, I.K.(2010). Hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Daerah Kota Malang . *Jurnal ekonimi Moderisasi* .
- Ridwan. (2018). *Metode & Teknik Menyusun Tesis* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan* .Bandung : rosda.

Sukmadinata,N.S. (2016). *Statistika pendidikan & metode penelitian kuantitatif*. Malang : Madani.

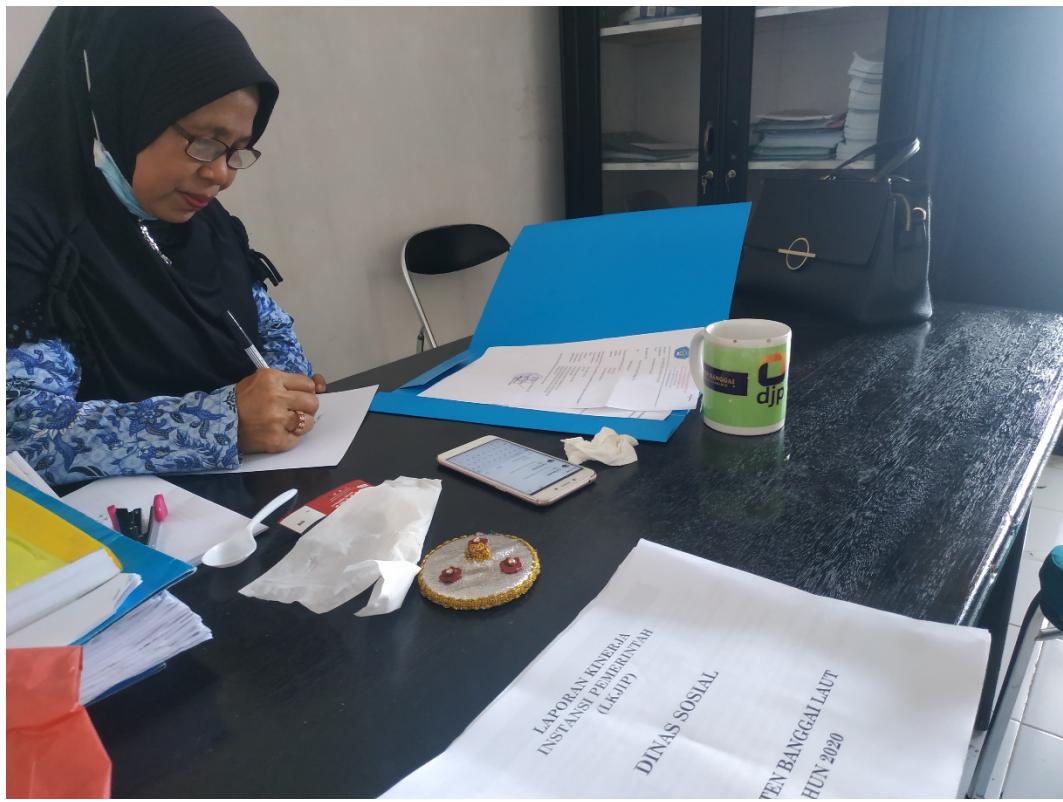
Wibowo (2007) . *Manajemen Kinerja* . Jakarta PT.Rajagropindo Persada.

Lampiran









KUISYONER

HUBUNGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOIAL (DINSOS) KABUPATEN BANGGAI LAUT

NAMA :

JABATAN :

DAFTAR PERTAYAAN

1. OPRASYONAL VARIABEL

Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, ada lima alternatif jawaban yaitu :

Sangat setuju : SS

Setuju : S

Ragu-ragu : Rr

Tidak setuju : Ts

Sangat tidak setuju : Sts

NO	Pertanyaan	Jawaban				
1	Variabel X					
	Memilih pegawai untuk mempelajari pekerjaanya					
	Peningkatan produktifitas secara cepat					
	Lebih terampil dalam bekerja					
	Waktu dan pelatihan lebih memadai					

2	Variabel Y	SS	S	RR	TS	ST S
	Poduktifitas kinerja pegawai					
	Kualitas kinerja dalam ketelitian dan kedisiplinan					
	Komitmen dalam menjalankan tugas					
	Amanah dalam mengemban tugas					
	Kesediyaan dalam menerima tugas yang diberikan					

ABSTRACT

MOH. RIFALDI S. LEMU, S2117049. THE CORRELATION OF EDUCATION AND TRAINING WITH THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SOCIAL SERVICES OF BANGGAI LAUT DISTRICT

This study takes place at the Social Service of Banggai Laut District, Central Sulawesi Province with the aim to determine the correlation between education and training on employee performance. The method applied in this research is a quantitative approach with descriptive presentation supported by a database in the form of sentences, pictures, or numbers. The data collection instrument is in the form of a questionnaire. Based on the results of the study, it can be said that education and training have a significantly correlational influence on the government environment at the Social Service of Banggai Laut District. This is indicated by the value of the simultaneous influence between the education variable and the training variable on the employee performance is quite strong.

Keywords: *education and training, employee performance, social service*



ABSTRAK

MOH. RIFALDI S. LEMU. S2117049. HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL (DINSOS) KABUPATEN BANGGAI LAUT

Penelitian ini bertempat di Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut, Provinsi Sulawesi Tengah dengan tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Metode yang diterapkan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif yang didukung oleh basis data yang berupa kalimat, gambar, atau angka. Alat pengumpulan data berupa kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan di lingkungan pemerintah di Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut. Hal itu ditunjukkan dengan nilai pengaruh secara simultan antara variabel pendidikan dan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai tergolong kuat.

Kata kunci: pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai, dinas sosial





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMILIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**
Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2354/PIP/LEMILIT-UNISAN/GTO/IX/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Sosial Kab. Banggai Laut
di,-
Kab. Banggai Laut

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Moh. Rifaldi S. Lemu
NIM : S2117049
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : DINAS SOSIAL KABUPATEN BANGGAI LAUT
Judul Penelitian : HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN BANGGAI LAUT

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PEMERINTAH KABUPATEN BANGGAI LAUT

DINAS SOSIAL

Jl. Jogugu Zakaria Eks. STQ Desa Lampu Tlp. (0462) Banggai 94791

E-Mail : Dinsos.banggailaut@gmail.com

Banggai, 12 November 2020

SURAT KETERANGAN

Nomor : 460 /~~293~~/DINSOS/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WAHLAN BUKAMO, SH
NIP : 19651106 199303 1 009
Pangkat/Gol : Pembina Tk. I, IV/b
Jabatan : Kepala Dinas
Satuan Organisasi : Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut

Dengan menerangkan dengan benar bahwa :

Nama : MOH. RIFALDI, S. LEMU
NIM : S211709
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut
Judul Penelitian : **HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN BANGGAI LAUT**

Benar telah melakukan Penelitian dan Pengambilan Data dalam rangka Penyusunan Proposal / Skripsi untuk kepentingan yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0014/UNISAN-G/S-BP/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taikki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : MOH. RIFALDI S. LEMU
NIM : S2117049
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
(DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
SOSIAL(DINSOS) KABUPATEN BAGNGGAI LAUT

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 11%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersengkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 22 Februari 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taikki, M.Kom
NIDN, 0906058301

Tembusan:

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

