



Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut

The Relationship between Education and Training on Employee Performance in the Social Service of Banggai Laut Regency

Mohamad Rifaldi S. Lemu¹, Arman², Swastiani Dunggio³

¹²³Prodi Ilmu Pemerintahan, Universitas Ichsan Gorontalo, Gorontalo, Indonesia
Email: aldilemu40@gmail.com, armanfisip@gmail.com, swastianidunggio@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian berada di Dinas Sosial Kabupaen Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah dengan objek penelitian pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di dinas sosial. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut. Metode yang digunakan dan diterapkan di penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskripsi. Hasil penelitian ini adalah 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 sumbangan 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 $\hat{Y} = \alpha + \beta \cdot X = 8,358 + 0,0601 \cdot (X)$. Ini artinya saat sekarang nilai kinerja pegawai sebesar 8,358 dan jika ada penambahan (+) maka naik dengan pengaruh sebesar 0,0601.

Kata Kunci: diklat; dinas sosial; kinerja pegawai

Abstract

The research is in the Social Service of Banggai Laut Regency, Central Sulawesi Province with the object of research being education and training for employees in the social service. The purpose of this study was to determine how big the relationship between education and training for employees at the Social Service of Banggai Laut Regency is. The method used and applied in this research is through a quantitative approach with a descriptive presentation. The results of this study are the magnitude of the simultaneous influence between education and training (X) on employee performance (Y) is quite strong, with a Fcount value of 8.358 and a significant $0.011 < 0.05$, with a simultaneous relationship of 0.581 and a probability of $0.00572 < 0, 05$ and the contribution of the contribution of the relationship is $0.5812 \times 100\% = 33.80$ or 34% this shows a low level of relationship. Although low, it has a good regression equation, with $\hat{Y} = \alpha + \beta \cdot X = 8.358 + 0.0601 \cdot (X)$. This means that the current value of employee performance is 8.358 and if there is an addition (+) then it increases with an effect of 0.0601.

Keywords: training; social services; employee performance

I. PENDAHULUAN

Di era teknologi yang semakin maju dan tambah berkembang dari zaman ke zaman membuat persaingan dalam duni pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang dapat di lihat dari prespektif pendidi yang di miliki, pada

dasarnya pendidikan tidak biasa di pisahkan pembentukansumberdaya manusia yang seutuhnya, dimana manusi yang juga mempertimbangkan tujuan akhir usaha pembangunan,baik sebagai seorang perseorangan maupun sebagai masyarakat, manusia harus menjadi sarana utama dan di haruskan untuk dapat melaksanakan berbagai jenis tugas dan tanggung jawab yang harus di laksanakan agar setiap lembaga atau instansi di haruskan untuk dapatkan sumberdaya manusia yang mempengaruhi kinerja yang baik agar bias 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 zamansekarang 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 menjalankansebuah 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 efesien. 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 satu hal yang sangat penting dari pengembangan sumberdaya manusi, hal tersebut mengandung makna bahwa pendidkan bertujuan membentuk perilaku pegawai. Program pendidikan dan pelatiah merupakan sebuah proses

mengajarkan pengetahuan dan keahlian pegawai sehingga pegawai tersebut dapat mengembangkan kemampuan yang baik dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang berkompeten. (Doni 2017:172).

Umumnya kinerja pegawai berkaitan dengan faktor-faktor yang bersumber dari perorangan pegawai yang berada di instansi, bahwa yang telah diuraikan sebelumnya bahwa di antara aspek yang bersangkutan dengan kinerja pegawai, tanpa menghilangkan arti pentingnya yaitu aspek yang berhubungan dengan kinerja pegawai, pelatihan ialah 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-konsep 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 ketrampilan 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 lingkungannya 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 ketrampilan/psikomotor) 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 administrasi, seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu satu hari, namun kenyataannya lebih dari satu hari terselesaikan, kemudian beberapa pegawai juga dikerenakan 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 khususnya di kalangan birokrat pendidikan dan pelatihan biasanya disatukan menjadi (diklat) diklat harus di rencanakan dengan baik dengan tujuan meningkatkan kualitas pegawai untuk mencapai visi, misi dan tujuan suatu instansi/lembaga. Sehingga peneliti mengambil judul penelitian hubungan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di dinas sosial (dinsos) kabupaten bangai laut.

II. METODE 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 pengumpul data pokok.

Kerlinger (1996) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang di lakukan dalam populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, sehingga di temukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan antara variable sosiologis maupun fisiologis.

Sumber data yang akan di gunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang di peroleh langsung dari para responden di tempat penelitian dengan sumber datanya adalah kuesioner yang telah di sediakan oleh peneliti, kemudian di berikan ke responden yang telah di pilih oleh peneliti untuk di jawab. Data sekunder yaitu data yang di peroleh dari dokumen-dokumen dan literature-literatur yang di dapatkan di Dinas Sosial Kabupaten Bangai Laut.

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.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

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

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

Uji validasi untuk variabel X dilakukan dengan empat item pertanyaan sebagai berikut pada tabel 1

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X

No item	Uji Validitas			Keputusan
	Koefisien Korelasi r hitung	Harga t hitung	Harga t tabel	
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

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

2. Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Y).

Uji validasi untuk variabel Y dilakukan dengan empat item pertanyaan sebagai berikut pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Y

No item	Uji Validitas			Keputusan
	Koefisien Korelasi r hitung	Harga t hitung	Harga t table	
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

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

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

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

Uji reliabilitas variabel pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada tabel 3.

tabel Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel X

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

Sumber data olah 2021

Dapat dilihat pada tabel 3 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.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).

Uji reliabilitas variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Y

Uji Reliabilitas		
r hitung(Alpha)	r table	Keterangan
1,329	0,456	Reliabel

Sumber data olah 2021

Dapat dilihat pada tabel 4 bahwa r hitung atau nilai reliabilitas dengan metode alpha adalah 1,329, dan jika 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 $1,329 > 0,456$ sehingga keputusan adalah reliabel.

C. Uji Corelasi Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Setelah itu, pada tabel 5, $\alpha = 0,05$ 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 5. Uji Correlations Variabel X dan Y

		correlation
	Pendidikan dan Pelatihan (x)	Kinerja Pegawai (Y)
Pendidikan dan Pelatihan (X)	1	
Kinerja Pegawai (Y)	0,581072389	1

Sumber data olah 2021

D. 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 6.

Tabel 6. 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 7 Uji Regresi Sederhana (Coefisien)

	Coefficients	Standar 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 $dk \text{ pembilang} = 2 - 1 = 1$, $dk \text{ penyebut} = n - dk \text{ pembilang} = 18 - 1 = 17$, 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.

E. 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 di uraikan sebagai berikut :

1. Ada Hubungan Yang Signifikan Antara Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (X) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Sosial DiKabupaten Banggai Laut.

Berdasarkan pada tabel 5 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.

2. Ada Pengaruh Yang Signifikan Antara Variabel Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut.

Berdasarkan pada tabel 6 dari uji Anovaf atau Ftes, ternyata didapat Fhitung 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 7 menggambarkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = \alpha + \beta \cdot X = 8,358 + 0,0601 \cdot (X)$.

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 8,358. 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 dibandingkan dengan nilai alpha, yaitu jika P.value < alpha, maka signifikan, maka $0,0114 < 0,05$ jadi keputusannya pengaruh adalah signifikan.

F. PEMBAHASAN

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 :

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 kompetensi 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 sumbangan 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.

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 bertambah 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 inisiatif pada kemandirian yang tertuju pada suatu pekerjaan (Doni Juni Priansah, 2017, 48) itulah kriteria yang saat ini dilakukan pegawai di Dinas Sosial Kabupten 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.

IV. 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 sumbangan 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 $\hat{Y} = \alpha + \beta \cdot X = 8,358 + 0,0601 \cdot (X)$. Ini artinya saat sekarang nilai kinerja pegawai sebesar 8,358 dan jika ada penambahan (+) maka naik dengan pengaruh sebesar 0,0601. Untuk itu peneliti memberikan masukan kepada Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut yakni Pimpinan senantiasa meningkatkan kemampuan para pegawainya, melalui pemberian bimbingan, pelatihan dan pendidikan; Pimpinan mengupayakan peningkatan tunjangan kesejahteraan para pegawai, karna di dasari faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai; Pimpinan menyusun skala prioritas program yang hendak di laksanakan; Keikutsertaan masyarakat dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z., & Dunggio, S. 2016. "Effect of Leadership Function and Organization Cultural on The Performance of Employees in The Field of Academic University Ichsan Gorontalo". International Journal Of Scientific & Technology Research 5 (8), 62-66
- Arikuntu, S.(2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek . Jakarta: PT Rineka cipta.
- Arifi, A.W.(2017). Ffotoh 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 Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, strategi Bisnis, dan kewirausahaan.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, VII(1), 1-9.
- 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 ekonomi Moderisasi .
- Kamaludin, Arman, & Dunggio, S. (2021). Analisis Sinergi Eksekutif Dan Legislatif Dalam Penyusunan Peraturan Daerah Tentang APBD Di Kabupaten Kolaka Utara. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu*

- Komunikasi*, 1(1), 01–17. Retrieved from <https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/jipik/article/view/16>
- Ma'ruf, P. ., Sakir, M., & Bau, H. (2021). Birokrasi Pelayanan Publik di Kelurahan Talumolo Kecamatan Dumbo Raya Kota Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 34–49. Retrieved from <https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/jipik/article/view/26>
- Ridwan. (2018). Metode & Teknik Menyusun Tesis . Bandung : Alfabeta.
- Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara, S. . (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 63–76. Retrieved from <https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/jipik/article/view/31>
- 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