



## UPAYA PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA KANTOR CAMAT SIBOLGA SAMBAS DITINJAU DARI PELAKSANAAN KEGIATAN DIKLAT (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN)

**Mhd. Shafwan Koto, Laila Gusti Rani Saragih**  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sibolga/Tapanuli Tengah**  
**(Naskah diterima: 1 Juni 2019, disetujui: 28 Juli 2019)**

### *Abstract*

*This study aims to determine the implementation (DIKLAT) of Education and Training in improving work effectiveness in the Sibolga Sambas Sub-District Office by appealing the hypothesis that there is an influence (DIKLAT) of Education and Training on the work effectiveness of the Sibolga Sambas Sub-District Office. The research method used is descriptive causal comparative method. The author uses 21 respondents as a sample drawn from the entire population. The results showed a positive relationship between (DILLAT) Education and Training with work Effectiveness at the Sibolga Sambas Sub-District Office of 0.953, so that when interpreted on a scale the values could be categorized rather low. Regression equation obtained  $Y = 3.673 + 0.883 X$  which shows the effect of Education and Training on work effectiveness. The t test showed that the hypothesis was accepted to be correct, where t count  $13.639 > 2.09302$ , which means that work effectiveness would increase by a regression coefficient / slop (0.883) if the variable (DIKLAT) education and training were added by one unit. While the coefficient of determination is known that education and training only contribute 90.7% to the effectiveness of work in the Sibolga Sambas District Office and the remaining 9.3% is influenced by other factors not examined.*

**Keywords:** DIKLAT (Education and Training) and Work Effectiveness

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan (DIKLAT) Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan efektivitas kerja di Kantor Camat Sibolga Sambas dengan menarik hipotesis bahwa Ada pengaruh (DIKLAT) Pendidikan dan Pelatihan terhadap efektivitas kerja Kantor Camat Sibolga Sambas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif causal comparative. Penulis menggunakan 21 orang responden sebagai sampel yang diambil dari seluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara (DIKLAT) Pendidikan dan Pelatihan dengan Efektivitas kerja pada Kantor Camat Sibolga Sambas sebesar 0,953, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan agak rendah. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 3,673 + 0,883 X$  yang menunjukkan pengaruh (DIKLAT) Pendidikan dan Pelatihan terhadap efektivitas kerja. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t hitung  $13,639 > 2,09302$ , yang berarti efektivitas kerja akan bertambah sebesar koefisien regresi/ slop (0,883) apabila variabel (DIKLAT) pendidikan dan pelatihan ditambah dengan satu satuan. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa

pendidikan dan pelatihan hanya berperan sebesar 90,7 % terhadap efektivitas kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas dan sisanya sebesar 9,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) dan Efektivitas Kerja

## I. PENDAHULUAN

**S**umber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam kegiatan organisasi. Kelancaran kegiatan organisasi dan mencapai tujuannya diperlukan suatu pembinaan terhadap SDMnya. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai unsur utama mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat di-

tentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam organisasi tersebut.

Efektivitas pada dasarnya adalah apa yang dilakukan SDM sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas mereka dalam bekerja. Organisasi dalam meningkatkan efektivitas SDM perlu adanya pengembangan yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Efektivitas pegawai merupakan hasil olah

pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari SDM dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Kantor Camat Sibolga Sambas merupakan instansi yang memiliki aset pemerintah daerah yang sangat berharga serta merupakan instansi pemerintah, yang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawai. Peningkatkan kualitas pegawai tersebut dapat dilakukan melalui DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan). DIKLAT merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan efektivitas pegawai. DIKLAT berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Kantor Camat Sibolga Sambas terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan efektivitas pegawai di Kantor Camat Sibolga Sambas masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas belum mencukupi dalam segi kuantitas. Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas masih memerlukan tambahan pegawai untuk menambah pegawai disetiap bagian. Pengetahuan para pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi dan dari segi kedisiplinan, masih ada pegawai yang datang terlambat serta masih terdapat pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan seperti merokok di dalam tempat kerja dan saat jam kerja. Di Kantor Camat Sibolga Sambas tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tu-

gas, diperlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai. Pegawai yang telah mengikuti DIKLAT pada Kantor Camat Sibolga Sambas belum menerapkan materi yang diajarkan pada saat DIKLAT pada pekerjaannya dan evaluasi DIKLAT yang dilaksanakan oleh instansi belum terlaksana. Evaluasi DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuan evaluasi ini yaitu untuk mengetahui sejauhmana tujuan kegiatan DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) telah dicapai. Selain evaluasi, anggaran dana yang disediakan dianggap belum mencukupi untuk melaksanakan pengembangan aparatur khususnya mengenai DIKLAT sehingga dalam pelaksanaannya selalu mengalami keterlambatan.

Efektifnya suatu pekerjaan akan menghasilkan kontribusi yang besar bagi lembaga, hal ini juga bermakna dengan efektifnya individu yang bekerja maka, dana, tenaga dan waktu tidak akan tebuang sia-sia. Keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan pegawai bekerja secara efektif yaitu bekerja sesuai dengan ketentuan dan mentaati setiap aturan yang dimiliki organisasi. Dengan demikian efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan kerja

yang dimiliki oleh setiap pekerja, seseorang pegawai dinyatakan memiliki efektivitas kerja yang tinggi jika pegawai tersebut mampu mencapai tujuan yang dibebankan pada dirinya. Efektivitas kerja pegawai dapat ditentukan dengan membandingkan antara waktu kerja yang telah ditetapkan dengan waktu yang dibutuhkan pegawai, dan juga dapat dibandingkan antara hasil atau kualitas yang dicapai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Jika pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai lebih baik dari yang ditetapkan maka pegawai tersebut tergolong sebagai pegawai yang efektif.

## **II. KAJIAN TEORI**

Menurut Notoadmodjo (2009:16), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan “Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi bia-sanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat pendidikan dan pelatihan). Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Menurut Ambar (2009:219), mengartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah: “Suatu usaha untuk memeli-hara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan efektivitasnya”. Menurut Umar (2001:12), mengartikan pendidikan dan pelatihan “Merupakan upaya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang”. Sedangkan menurut Atmodiwirio (2003:25), pendidikan dan pelatihan merupakan “Kegiatan pendidikan pegawai atau calon pegawai yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien guna memenuhi persyaratan-persyaratan jabatan fungsional tertentu”. Berdasarkan beberapa definisi mengenai pendidikan dan pelatihan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa diklat adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan ke-

mampuan kerja seseorang pegawai dalam kaitannya dengan perusahaan yang membantu dalam memahami suatu pengetahuan yang praktis dan membantu meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 pasal 4 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

1. DIKLAT Pra Jabatan

DIKLAT Pra Jabatan Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan bagi calon pegawai negeri sipil guna memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika pegawai negeri sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan Pendidikan dan pelatihannya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan Pra Jabatan ini terdiri atas:

- (a) Diklat Pra Jabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I,
- (b) Diklat Pra Jabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II,
- (c) Diklat Pra Jabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III.

Peserta diklat pra-

jabatan adalah semua calon pegawai negeri sipil dan selambat-lambatnya dua tahun setelah penangkatannya sebagai calon pegawai negeri sipil. Calon pegawai negeri sipil wajib mengikuti dan lulus diklat praja-batan untuk diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Bagi calon pegawai negeri sipil yang belum lulus dari diklat prajabatan, diwajibkan mengulang kembali sampai 2 kali. Apabila masih gagal, tidak dapat diangkat sebagai pegawai negeri sipil (diberhentikan secara hormat sebagai calon pegawai).

## 2. DIKLAT dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari Diklat kepemimpinan, Diklat fungsional dan Diklat teknis. Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklatpim dilaksanakan persyaratan kompetensi kepemimpinan Pegawai Pemerintah Jenjang Jabatan Struktural, tersusun atas :

(a) Diklatpim Tingkat IV, untuk Jabatan Struktural Eselon IV, (b) Diklatpim Tingkat III, untuk Jabatan Struktural Eselon III, (c) Diklatpim Tingkat II, untuk Jabatan Struktural Eselon II, (d) Diklatpim Tingkat I, untuk Jabatan Struktural Eselon I. Diklat Fungsional adalah “Diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau ketrampilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional”. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. Diklat Fungsional terdapat dua jenis, yaitu:

- a. Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
- b. Diklat fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
- c. Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Ko-

mpetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi PNS yang belum memenuhi prasyarat kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan prasyarat kompetensi jabatan masing-masing. Terdapat dua Jenis Diklat Teknis, yaitu :

- 1) Diklat teknis bidang umum / administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan.
- 2) Diklat teknis substantif yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektif merupakan kata dasar, sedangkan kata sifat dari efektif adalah efektivitas. Menurut Effendy (2003:14) efektivitas adalah "Komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan

jumlah personil yang ditentukan". Pengertian efektivitas menurut Hadayaningrat (2006:16) adalah "Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya". Berdasarkan pendapat kedua di atas efektivitas adalah suatu komunikasi yang melalui proses tertentu, secara terukur yaitu tercapainya sasaran atau tujuan yang ditentukan sebelumnya. Dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah orang yang telah ditentukan. Apabila ketentuan tersebut berjalan dengan lancar, maka tujuan yang direncanakan akan tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Relly (2003:119) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi : (a) Waktu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit. (b) Tugas, bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya. (c) Produktivitas, seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula

sebaliknya. (d) Motivasi, pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula efektivitas yang dihasilkan. (e) Evaluasi kerja, pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak. (f) Pengawasan, dengan adanya pengawasan maka efektivitas pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas. (g) Lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja. (h) Perlengkapan dan fasilitas, adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

### **III. METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskrip-

tif causal comperative. Penelitian mengambil lokasi pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga, beralamat di jalan Sisingamanegara Kelurahan Pancuran Kerambil, Kota Sibolga. Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 21 (dua puluh satu) orang seluruh pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas, Kota Sibolga. Arikunto (2006: 120) Mengatakan bahwa “Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih banyak maka diambil sekedar 10-15% atau 20-25%”. Mengingat jumlah populasi dibawah 100, maka penulis mengambil seluruh dari jumlah populasi yaitu sebanyak 21 (dua puluh satu) pegawai sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dengan cara menyebar kuisioner yang merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

#### **Uji Coba Instrumen Data**

Data penelitian tidak akan berguna jika instrument yang di pakai mengumpulkan data penelitian tidak *reliability* (tingkat andal) dan

*validity* (tingkat absah) yang tinggi, maka untuk itu dilakukan Uji Reabilitas dan Uji Validitas data.

### **1. Uji Reabilitas**

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Menurut Situmorang dan Lufthi (2012:79) reliabilitas adalah “Indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat dian- dalkan. Pengukuran reabilitas dengan cara, *Consistency Reliability*, yang berisi tentang sejauh mana item-item instrumen bersifat homogen dan mencerminkan construct yang sama sesuai dengan yang melandasinya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,8$  reabilitas sangat baik, tinggi /meyakinkan.  $0,7 < \text{Cronbach Alpha} > 0,8$ reabilitas baik dan Cronbach Alpha  $< 0,7$  kurang meyakinkan. (Situmorang dan Lufti, 2012:82)

### **2. Uji Validitas**

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diu-

kur”.(Situmorang dan Lufti, 2012:75). Lebih lanjut Situmorang dan Lufti (2012:76) menyatakan validitas menunjukkan “Sejauh mana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin diukur”. Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengkolerasi antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat kolasinya. kan bahwa validitas atau sah mempunyai validitas tinggi. “Skor butir yang valid apabila korelasinya  $\geq 0,3$  maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik”. (Azwar, 2007 :36).

### **Uji Analisis Data**

Sedangkan uji analisis data yang digunakan adalah :

#### **1. Uji Koefisien Korelasi**

Untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung menggunakan rumus koefisien korelasi *Karl Pearson product moment* Sugiyono (2012:248). Penelitian akan memprediksi bagaimana pengaruh variabel independen terhadap dependen. untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, yaitu :

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

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan – 1. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi digunakan interpretasi angka menurut Sugiyono (2012: 250) sebagai berikut :0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah, 0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah, 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang, 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat, 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat.

## 2. Uji Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas kerja pegawai, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (  $r^2$  ) dengan rumus sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ .

## 3. Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut :  $Y = a + bX$

## 4. Uji t-Statistik

**Tabel 1. Data Responden Kantor Kecamatan Sibolga Sambas berdasarkan pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan S-1	7 Orang	33,33 %
2	Pendidikan Diploma III / Sederajat	3 Orang	14,29 %
3	Pendidikan SLTA	11 Orang	52,38 %
J u m l a h		21 Orang	100%

*Sumber : Kantor Kecamatan Sibolga Sambas, 2017*

Setelah diketahui  $r$  hitung maka dilakukan pengujian hipotesis. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 294) rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2. Keterangan :  $r$  : Korelasi X dan Y yang ditemukan, n : Jumlah Sampel, t : t Hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t Tabel, Dengan taraf signifikansi 0,05 uji dua arah dan dk = n -2, dengan ketentuan sebagai berikut :Apabila nilai t hitung  $>$  t tabel, maka hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak.Apabila nilai t hitung  $<$  t tabel, maka hipotesis alternative (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima.

## IV. HASIL PENELITIAN

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas yang di klasifikasi menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan pegawai , tingkatan usia, dapat dilihat pada tabel 1,2 dan 3.

Dari data tabel.1 di atas, dapat di lihat pegawai dengan tingkat pendidikan S-1 7 orang (33,33%) dan pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma3 / Sederajat 3 orang (14,29%). Pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA11 orang (52,38 %).

**Tabel 2. Data respondenKantor Kecamatan Sibolga Sambas berdasarkan usia**

No	Umur	Jumlah	Peresentase
1	20 - 25Tahun	1 Orang	4,76 %
2	26 - 40 Tahun	12 Orang	57,14 %
3	41 - 58 Tahun	8Orang	38,10%
J u m l a h		21 Orang	100 %

*Sumber : Kantor Kecamatan Sibolga Sambas , 2017*

Dari data table.2 di atas, dapat di lihat bahwa pegawai dengan rentang usia 20 s/d 25 tahun, rentang usia 26 s/d 40 tahun dan 41 - 58 tahun dengan perbandingan 4,76 % dengan 57,14 % dan 38,10 %.

**Tabel .3 Data RespondenKantor Kecamatan Sibolga Sambas Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki-laki	5 Orang	23,81 %
2	Perempuan	16 Orang	76,19 %
J u m l a h		21 Orang	100 %

*Sumber : Kantor Kecamatan Sibolga Sambas , 2017*

Dari data tabel.3di atas, dapat di lihat bahwa pegawai laki-laki lebih sedikit dari pegawai perempuan yaitu 23,81 % berbanding 76,19 %.

### **Hasil Uji Instrument Data**

#### **1. Uji Validitas**

##### **a).Uji Validasi Variabel DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) dan Efektivitas kerja**

Uji Validasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi pearson product moment ( $r$ ) dengan cara mengkoleraskan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat corrected item total cor-

rection program SPSS 19 for Windows. Dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitungnya (corrected item total correction) lebih besar dari  $r$  tabel atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. (**Helmi dan Lufti, 2012: 79**). Menurutnya hal ini merupakan konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subjek yang berjumlah besar.

**Tabel.4 Vadilitas butir pertanyaan DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan)**

	Corrected Item-Total Correlation	r table	Validitas
VAR00001	0,742	0,300	Valid
VAR00002	0,806	0,300	Valid
VAR00003	0,741	0,300	Valid
VAR00004	0,311	0,300	Valid
VAR00005	0,742	0,300	Valid
VAR00006	0,741	0,300	Valid
VAR00007	0,806	0,300	Valid
VAR00008	0,741	0,300	Valid
VAR00009	0,742	0,300	Valid
VAR00010	0,535	0,300	Valid

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1-VAR 10), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eks-ternal maka nilai corrected item total correc-

tion harus lebih besar dari r tabel yaitu 0,300. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel pendidikan dan pelatihan

**Tabel .5 Vadilitas butir pertanyaan efektivitas kerja**

	Corrected Item-Total Correlation	r table	Validitas
VAR00001	0,382	0,300	Valid
VAR00002	0,764	0,300	Valid
VAR00003	0,484	0,300	Valid
VAR00004	0,355	0,300	Valid
VAR00005	0,582	0,300	Valid
VAR00006	0,503	0,300	Valid
VAR00007	0,674	0,300	Valid
VAR00008	0,503	0,300	Valid
VAR00009	0,597	0,300	Valid
VAR00010	0,403	0,300	Valid

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1-VAR 10), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai corrected item total correction harus lebih besar dari r tabel (0,300). Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel efektivitas kerja.

**b) Uji Reabilitas Variabel pendidikan dan pelatihan dan efektivitas kerja pegawai**

Setelah mengetahui seluruh butir pertanyaan valid, maka akan dapat diuji reabilitas dari kuesioner tersebut. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab dengan konsisten. Uji reabilitas tersebut menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach Alpha  $> 0,8$  reabilitas baik / meyakinkan. Adapun hasil uji reabilitas pada variabel pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel .6 Uji reabilitas variabel DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) dan Efektivitas kerja**

No	Item	Cronbach's Alpha	N of Item
1	Absensi pendidikan dan pelatihan (X)	0,908	10
2	Efektivitas kerja (Y)	0,831	10

Berdasarkan hasil reabilitas pada variabel pendidikan dan pelatihan dan sema-ngat kerja pegawai seluruhnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,8. (**Situmorang dan Lufthi, 2012 : 82**). Hasil ini berarti alat ukur realiabel sangat baik / meyakinkan dan instrumen yang digunakan memenuhi syarat yang diandalkan.

**Analisis Data**

**1. Analisis Korelasi**

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara DIKLAT (Pendidikan dan p Pelatihan) (variabel X) dan Efektivitas kerja (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke program Windows SPSS Versi 21, dengan output sebagai berikut:

**Tabel 7. Output Koefisien Korelasi**

		Correlations	
		Pendidikan dan pelatihan	Efektivitas kerja
Pendidikan dan pelatihan	Pearson Correlation	1	,953 **
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	21	21
Efektivitas kerja	Pearson Correlation	,953 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	21	21

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

Dari Tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara absensi pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja sebesar 0,953. Untuk dapat

memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman pada tabel berikut:

**Tabel 8. Tingkat interpretasi nilai r**

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah( tak berkorelasi )

Sumber :Suharsimi Arikunto ( 2006 :245 )

Berdasarkan tabel 8 tersebut, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,953 termasuk kategori tinggi. Jadi terdapat hubungan tinggi dan positif antara pengaruh pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas.

## 2. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Efektivitas kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas dapat dilihat dari hasil output Windows SPSS 21 sebagai berikut :

**Tabel 9. Output Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 <sup>a</sup>	,907	,902	1,14533

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan pelatihan

b. Dependent Variable: efektivitas kerja

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 90,7 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (efektivitas kerja) 90,7 % ditentukan oleh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan ) dan sisanya sebesar 9,3 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis.

### 3. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan output program Windows SPSS 21 sebagai berikut:

**Tabel 10. Output Koefisien regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,673	2,484		1,478	,156
Pendidikan dan pelatihan	,883	,065	,953	13,639	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 3,673 + 0,883 X$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (efektivitas kerja) ditentukan oleh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) dengan koefisien regresi sebesar 0,883 atau 88,3 %, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (pendi-

dikan dan pelatihan ) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (efektivitas kerja ) sebesar koefisien regresi 0,883.

### 4. Uji t (Uji Hipotesis)

Dari tabel 10.diatas, maka selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Setelah dibandingkan didapat hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau  $13,639 > 2,09302$  dan nilai signifikansi 0,000

dibawah  $\alpha$  5 %, maka hipotesis alternatif ( Ha) diterima.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,953, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang tinggi dan positif sebesar 0,953 antara pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 3,673 + 0,883 X$  yang menunjukkan pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan efektivitas kerja akan bertambah sebesar koefisien (0,883) apabila variabel absensi pendidikan dan pelatihan ditambah dengan satu satuan. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar  $0,907 = 90,7\%$ , hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi efektivitas kerja oleh variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 90,7 % pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 9,3 %. Berdasarkan uji hipotesa yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $13,618 > 2,09302$  dan nilai signifikansi 0,000 dibawah  $\alpha$  5 %. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka ada

pengaruh pendidikan dan pelatihan yang signifikan terhadap efektivitas kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas dan hipotesis yang diajukan diterima.

Pimpinan Kantor Camat Sibolga Sambas perlu mempertahankan program pendidikan dan pelatihan agar efektivitas kerja dapat lebih meningkat. Dalam penanganan pendidikan dan pelatihan kiranya harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tingkat kompetensi dari pegawai, sehingga pegawai dapat menerima dengan baik, isi dari materi pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan. Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, maka pimpinan diharapkan untuk meningkatkan tanggung jawab atas tugas dan fungsi masing-masing pegawai dengan pemberian sanksi yang bersifat mendidik. Pimpinan lebih fokus untuk selalu menekankan kepada pegawai melakukan koordinasi antar bagian agar dapat mengefektifkan kerja sama. Pimpinan juga dapat melibatkan pegawai dalam proses mengambil berbagai keputusan tentang penanganan masalah masalah yang timbul, karena dengan demikian pegawai akan merasa bertanggung jawab untuk ikut menyelesaiannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar, Teguh Sulistiyan. 2009. *Manajemen Sumber Daya*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta, Rhineka Cipta.
- Atmodiwirio. Soebagio. 2005. *Manajemen Pelatihan*. Ardadizya Jaya: Jakarta
- Azwar Saifuddin. 2007. *Validitas dan Reabilitas*, Pustaka Pelajar, Yogjakarta
- Effendy, Onong Uchyana. 2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Handayaningrat, Soewarno. 2006. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudarajat. 2003. *Metode Penelitian Bisnis dan R & D*, Erlangga, Jakarta
- Musanef. 2004. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-4, Rineka Cipta. Jakarta.
- Reilly, R. R. And Lewis, E.L. 2003. *Educational Psychology Applications for Classroom Learning and Instruction*. New York: Macmillan Publishing Co.- Inc
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sayuti A. 2003. *Cara Menulis Kreatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Situmorang Syafrizal Helmi, Lufti Muslich. 2012. *Analisa Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, Medan: USU Press
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2015, *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi/Laporan Penelitian*. Sibolga: STIE Al-Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah
- Steers Richard. M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Sugiono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam belas, Alfabeta, Bandung
- Umar Husein, 2001, *Riset SDM Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Widjaja A.W. 2006. *Administraasi Kepegawaian*, Rajawali, Bandung