

SKRIPSI

**“PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
KANTOR CAMAT DUMAI SELATAN”**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

MUHAMMAD KIKI PRATAMA K.S

NPM. 185210431

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2023

ABSTRAK

PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT DUMAI SELATAN

OLEH

MUHAMMAD KIKI PRATAMA K.S

185210431

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan sampel jenuh. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel seluruh pegawai dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang berjumlah 53 sampel. Metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi student uji PLS atau *Partial Least Square* merupakan pendekatan persamaan struktural (*structural equation modelling/SEM*) berbasis varian. Hasil penelitian diperoleh bahwa: (1) program pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan, (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan (3) program pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan.

Kata kunci: Program Pendidikan, Pelatihan Dan Prestasi Kerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING PROGRAMS ON WORK ACHIEVEMENT OF DUMAI SELATAN SUB-DISTRICT OFFICE EMPLOYEES

BY

MUHAMMAD KIKI PRATAMA K.S

185210431

This research was conducted to determine the effect of education and training programs on the work performance of employees of the Dumai Selatan sub-district office. The sampling technique in this study was to use a saturated sample. In this case the researcher took a sample of all employees by distributing questionnaires to employees totaling 53 samples. The data analysis method uses the SmartPLS software version of the PLS test student or Partial Least Square is a structural equation approach (structural equation modelling/SEM) based on variant. The results of the study showed that: (1) the education program had a positive and significant effect on the work performance of the Dumai Selatan sub-district office employees, (2) training had a positive and significant effect on the work performance of the Dumai Selatan sub-district office employees (3) the education and training program had a positive and significant effect on the work performance of the employees of the Dumai Selatan sub-district office.

Keywords: *Education Program, Training and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang mana telah memberikan kesehatan kepada penulis serta kekuatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT DUMAI SELATAN”**, untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Namun penyusunan skripsi ini tidak lepas dari orang sekitar penulis yang telah berkontribusi memberikan dukungan serta pertolongannya. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak berikut ini:

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Desy Mardianty, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE., MM selaku penguji I dan Bapak Gilang Nugroho, SE., MM selaku Penguji II yang telah memberikan bimbingan saran dan kritik yang membangun kepada penulis.

6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu kepada penulis. Serta seluruh pimpinan, staf tata usaha, staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Kedua Orang Tuaku Alm. H M.Nasir dan Mamak HJ Rosnah serta kakakku Nazarina, Nazirah, Nur Azura yang telah memberikan kasih sayang serta doa disetiap langkah perjalanan kuliah sehingga bisa menyelesaikan skripsi.
8. Paman ucu iwan terimakasih banyak ucu yang telah banyak membantu kiki dalam perkuliahan dari awal semester hingga akhir. Ucu adalah sosok pengganti ayah dalam hidup kiki, sekali lagi terimakasih cu.
9. Terimakasih buat saudaraku Syahrul Irvandi yang sudah menemani selama penelitian di Kantor Camat Dumai Selatan.
10. Terimakasih buat sahabatku Ivan Febriawan yang telah menemani atau membantu selama penyusunan skripsi.

Penulis sadar bahwa masih banyak terdapat kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan untuk meningkatkan kemampuan penulis, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca.

Pekanbaru, 23 Februari 2023

Penulis,

Muhammad Kiki Pratama K.S

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	7
TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	7
2.1 Telaah Pustaka	7
2.1.1 Pendidikan dan Pelatihan.....	7
2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	9
2.1.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan	10
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan	10
2.1.5 Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	11
2.1.6 Prestasi Kerja Pegawai.....	14
2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	14
2.1.8 Penilaian Prestasi Kerja	16
2.1.9 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.4 Hipotesis	21
2.4.1 Hipotesis Statistik	21
BAB III.....	23

METODE PENELITIAN	23
3.1 Desain Penelitian	23
3.2 Objek Penelitian	23
3.3 Operasional Variabel Penelitian	23
3.4 Populasi dan Sampel	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Sampel	25
3.5 Jenis dan Sumber Data	26
3.5.1 Jenis Data.....	26
3.5.2 Sumber Data	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6.1 Penelitian Lapangan (Field Research).....	26
3.6.2 Penelitian Pustaka (Library Research).....	28
3.7 Teknik Analisis Data	28
3.7.1 Analisis Deskriptif	28
3.7.2 Partial Least Square	28
3.7.2.1 Analisis Outer Model	29
3.7.2.2 Analisis Inner Model	30
BAB IV	31
HASIL PENELITIAN	31
4.1 Gambaran Umum Kantor Camat Dumai Selatan	31
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Dumai Selatan	31
4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Camat Dumai Selatan	32
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Camat Dumai Selatan	32
4.1.4 Tugas Dan Wewenang Struktur Organisasi Kantor Camat Dumai Selatan.....	33
4.2 Hasil Penelitian	37
4.2.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian.....	37
4.2.2 Pengujian Persyaratan Statistik.....	41
4.2.2.1 Uji Validitas	41
4.2.2.3 Uji Asumsi Klasik	47
4.2.3 Analisis Deskriptif	49
4.2.3.1 Program Pendidikan Pada Kantor Camat Dumai Selatan	49
4.2.3.2 Pelatihan Pada Kantor Camat Dumai Selatan	61
4.2.3.3 Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Dumai Selatan	74
4.2.4 Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja	

Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan.....	88
4.2.4.1 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model) 88	
4.2.4.2 Analisis R-Square (R^2).....	89
4.3 Pembahasan	93
4.3.1 Pengaruh Program Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan	93
4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan.....	94
4.3.3 Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan.....	95
BAB V.....	98
KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Program Diklat PNS Kantor Camat Dumai Selatan 2018-2022..	3
Tabel 1. 2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Kecamatan Dumai Selatan Kota Dumai Tahun 2021-2022.....	4
Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	23
Tabel 4. 1 Luas Kelurahan Se-Kecamatan Dumai Selatan	31
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.....	38
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4. 6 Hasil Uji <i>Convergen Validity</i>	42
Tabel 4. 7 Hasil Uji <i>Discriminant Validity Cross Loading</i>	44
Tabel 4. 8 Hasil Uji <i>Discriminant Validity (AVE)</i>	45
Tabel 4. 9 Hasil Uji <i>Composite Reability</i>	46
Tabel 4. 10 Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha</i>	47
Tabel 4. 11 Hasil Uji <i>Multicollinearity</i>	48
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Pemahaman	50
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Tentang Mengembangkan Pengetahuan.....	51
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Tentang Perkembangan Pikiran.....	52
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Fisik.....	53
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Tentang Membentuk Pikiran Dan Watak	54
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Tentang Mengubah Sikap/Perilaku	56
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Tentang Dampak Terhadap Pekerjaan.....	57
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Tentang Hasil Pekerjaan Lebih Baik.....	58
Tabel 4. 20 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Program Pendidikan Pada Kantor Camat Dumai Selatan.....	59
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Skill	62

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Prestasi Kerja.....	63
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Tentang Membentuk Karakter.....	65
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Moral	66
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Tentang Mudah Untuk Dipahami	67
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menunjang Kinerja	68
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Pekerjaan	70
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Tentang Terlatih Dan Terampil Dalam Bekerja	71
Tabel 4. 29 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Pelatihan Pada Kantor Camat Dumai Selatan.....	72
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Tentang Kecekatan	75
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Tentang Kekuatan.....	76
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Tentang Bakat.....	77
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Peralatan Kerja	78
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Tentang Bekerjasama	80
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Yang Dicapai.....	81
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Tentang Kecepatan Penyelesaian	82
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kesalahan	83
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Tentang Kehadiran	84
Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu	85
Tabel 4. 40 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Program Pendidikan Pada Kantor Camat Dumai Selatan.....	86
Tabel 4. 41 Hasil Uji <i>R-Square (R²)</i>	90
Tabel 4. 42 Hasil Uji Hipotesisi	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	33
Gambar 4. 2 <i>Structural Model Analysis</i> (Inner Model)	89



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	104
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 3 Identitas Responden.....	110
Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Program Pendidikan	112
Lampiran 5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pelatihan	114
Lampiran 6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Pegawai	116
Lampiran 7 Output SmartPLS.....	118
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian.....	122

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya karena perannya sangat penting dalam menjalankan roda organisasi. Menurut Priyatna (2016) Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam setiap organisasi, karena faktor sumber daya manusia sangat dominan dalam keberlangsungan proses kerja yang baik dalam sebuah organisasi itu sendiri maka untuk mencapai tujuan organisasi perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja, keterampilan, perilaku serta pengetahuan pegawai.

Sumber daya manusia memegang peranan penting terhadap pertumbuhan suatu bangsa. Untuk itu sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia sangat diharapkan karena kondisi lingkungan dan tuntutan kerja yang cenderung berubah dan latar belakang pendidikan sumber daya manusia yang berbeda-beda mengharuskan sebuah organisasi secara kontinyu melakukan penyesuaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu dari banyak hal yang harus diberikan perhatian penuh ialah perkembangan teknologi yang sangat pesat dan maju. Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat. Pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang juga sangat menentukan pendidikan yang dimiliki seseorang tersebut. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya karena manusia jugalah yang dapat mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan dengan baik untuk dapat melaksanakan berbagai macam

tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi agar dapat membangun suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik dan maju.

Adapun jenis pelatihan dan pendidikan (diklat) yang dilakukan pada kantor Camat Dumai Selatan antara lain sebagai berikut:

1. Diklat PIM III merupakan diklat yang ditujukan bagi PNS yang sudah atau akan diproyeksikan mengisi jabatan eselon III. Diadakannya diklat ini untuk membentuk figur-figur pemimpin birokrasi yang berkompentensi tinggi dan mampu menjabarkan visi dan misi organisasi kedalam program dan memimpin pelaksanaan.
2. Diklat PIM IV, Tujuan penyelenggaraan diklat PIM IV adalah membentuk kompetensi kepemimpinana operasional pada pejabat struktural eselon IV yang akan berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing-masing.
3. Diklat Prajabatan, dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasi..
4. Diklat Kepemimpinan TK. IV, adalah membentuk kompetensi kepemimpinan operasional pada pejabat struktural eselon IV yang berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya.
5. Diklat Kepemimpinan bertujuan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu.
6. Diklat Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari instansi yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawainya sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan.

Adapun pelatihan dan pendidikan (diklat) Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat

Dumai Selatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Daftar Program Diklat PNS Kantor Camat Dumai Selatan 2018-2022

Tahun	Jenis pelatihan & Peserta	Jumlah Peserta	Persentase
2018	Diklat PIM IV	3	-
	Diklat Kepemimpinan TK. IV	5	
	Diklat Prajabatan	3	
2019	Diklat Kepemimpinan	8	18,18%
	Pendidikan dan pelatihan	5	
2020	Pelatihan Prajabatan	5	(23%)
	Diklat PIM IV	2	
	Pendidikan dan pelatihan	3	
2021	Diklat PIM III	4	10%
	Diklat Kepemimpinan TK. IV	7	
2022	Diklat PIM IV	5	9,09%
	Diklat Prajabatan	7	

Sumber : Kecamatan Dumai Selatan

Berdasarkan tabel pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Dumai Selatan diatas. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan (Diklat) Meningkat setiap tahunnya. Namun pada tahun 2020 jumlah peserta yang mengikuti pelatihan mengalami penurunan sebesar (-23%) dari tahun sebelumnya dengan jumlah 10 orang peserta. Dan meningkat kembali pada tahun 2022 sebesar 9,09% atau berjumlah 12 orang peserta.

Pendidikan dan Pelatihan sangat berperan penting dalam mengikuti perkembangan teknologi dan pergeseran nilai-nilai sosial budaya khususnya pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Dumai Selatan karena pengetahuan pegawai yang tidak lagi sesuai dengan tuntutan. Dan ketidak tanggapan terhadap perkembangan yang sangat cepat menyebabkan ketinggalan seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan.

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga dan demi tercapainya tujuan instansi atau lembaga yang optimal maka dibutuhkan kemampuan pemimpin untuk memperhatikan hubungan antara staf/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai. Sehingga pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta dapat mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan

oleh instansi atau lembaga tersebut (Kamaroellah, 2011).

Tabel 1. 2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Kecamatan Dumai Selatan Kota Dumai Tahun 2021-2022

No	Indikator Kinerja	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra PD Tahun Ke-			Realisasi Capaian Tahun Ke-			Rasio Capaian Pada Tahun Ke-		
					2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(8)	(9)	(10)	(13)	(14)	(15)	(18)	(19)	(20)
1	Kepuasan masyarakat, pelayanan semakin meningkat				88%	90%	100%	86%	99,06%	100%	86%	99,06%	100%
2	Penyerapan aspirasi masyarakat semakin meningkat				85%	95%	100%	85%	99,06%	100%	85%	99,06%	100%
3	Kinerja lembaga kelurahan dan lembaga masyarakat semakin meningkat				85%	95%	100%	90%	87%	100%	90%	87%	100%
4	Kesadaran berbangsa dan bernegara semakin meningkat				85%	90%	100%	90%	99,73%	100%	90%	99,73%	100%

Sumber : Kecamatan Dumai Selatan

Dari tabel diatas, secara umum dapat disimpulkan bahwa Kecamatan Dumai Selatan berhasil dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan pada Tahun 2021 s.d 2022. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kantor Camatn Dumai Selatan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya membawa trend positif dan berjalan sesuai dengan rencana strategis kecamatan periode sebelumnya. Tidak tersedianya data pada tahun 2017 disebabkan karena Kecamatan Dumai Selatan merupakan kecamatan pemekaran dari Kecamatan Dumai Timur dan Dumai Barat dan baru efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada tahun 2018. Jumlah pegawai berdasarkan golongan, pendidikan dan jabatan di kantor Camat Dumai Selatan sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	Strata II	1 orang	
2	Strata I	26 orang	
3	SMA/SMK	26 orang	
4	SMP Sederajat	-	
5	Sekolah Dasar	-	
Jumlah		53 orang	

Sumber : Kecamatan Dumai Selatan

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa jumlah pegawai pada kantor Camat Dumai Selatan sebanyak 53 orang dengan pendidikan nya masing-masing.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan penulis pada kantor Camat Dumai Selatan, penulis menemukan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya prestasi kerja pegawai yang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dengan ditemukannya beberapa pegawai yang belum memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai sehingga perlu dilakukannya program pendidikan dan pelatihan secara rutin untuk menunjang peningkatan prestasi dari kerja pegawai.
2. Perlu lagi diperhatikan juga bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan serta meningkatkan prestasi kerja pegawai yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif serta bertanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dari fenomena yang ditemui pegawai kantor Camat Dumai Selatan ini kurangnya prestasi dalam berkerja, sehingga karyawan tidak memiliki sifat yang

aktif, kreatif atau pun produktif dalam bekerja. Karena penyebabnya dengan kurangnya pendidikan dan pelatihan sehingga karyawan tidak memiliki jiwa yang aktif maupun kreatif, efisien dalam bekerja. Jadi pimpinan kantor camat dumai selatan harus lebih tegas lagi dalam membimbing para pegawai harus tetap bisa memiliki sifat yang disiplin aktif, kreatif dan produktif sehingga kantor camat dumai selatan memiliki kepuasan terhadap kerja pegawai nya.

Pendidikan dan pelatihan menurut Rohmah (2018) merupakan objek penunjang dalam peningkatan prestasi kerja dimana pendidikan dan pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan apa yang diminta oleh sebuah organisasi, lembaga ataupun instansi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin banyak dan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapatnya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki oleh organisasi menyebabkan perlunya organisasi yang dapat menjembatani kesenjangan tersebut. Salah satu caranya adalah dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan dengan demikian diharapkan nantinya seluruh potensi yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, etos kerja tinggi dan sikap dalam menjalankan tugas menjadi lebih baik sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan yang akhirnya kesenjangan dapat berkurang atau tidak terjadi kesenjangan lagi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti memfokuskan penelitian pada program pendidikan dan pelatihan yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, sehingga peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT DUMAI SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah program pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan?
3. Apakah program pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah program pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah program pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menganalisis suatu masalah serta dapat menuangkan ide-ide kritis dalam bentuk karya tulis ilmiah.

2. Bagi Kantor Camat Dumai Selatan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi data dalam melakukan penelitian selanjutnya serta dapat menjadi referensi dalam penulisan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan merupakan kebutuhan sepanjang hayat, setiap manusia membutuhkan pendidikan sampai kapan pun dan dimana pun berada. Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Pendidikan bukan saja sangat penting, pendidikan itu sama sekali tidak dapat dipisahkan dari kehidupan. baik dalam kehidupan keluarga, maupun dalam kehidupan bangsa dan negara

Menurut Ahmad dalam Hasbullah (2017:3) Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani siterdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Menurut Rousseau dalam Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati (2015:69) Pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa anak-anak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa. Selanjutnya menurut Jhon Dewey dalam Hasbullah (2015:2) Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Rivai (2015:87) pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja

berkenaan dengan ketidakcocokan dengan perilaku aktual dengan perilaku yang di harapkan. Pelatihan memegang peranan penting dalam memajukan suatu perusahaan, bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah penting dengan investasi peralatan dan juga modal.

Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Menurut Sri Larasati (2018:110) Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Ada lima tolak ukur yang dijadikan dimensi untuk mengukur pelatihan kerja yaitu: isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan.

Program pendidikan dan pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan / jabatan yang lebih tinggi (promosi) pada waktu yang akan datang, karenanya program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Sedangkan menurut Simamora (2017) pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian maupun pengetahuan dalam suatu arah yang berguna untuk meningkatkan tujuan-tunan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka

panjang menghadapi tantangan di masa yang akan datang.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui suatu pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Pendidikan dan Pelatihan menjadi proses perubahan pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai yang cakap, dan pegawai sekarang dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab yang baru.

2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sikula dalam Donni (2016:176) adapun tujuan-tujuan pelatihan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Memperbaiki kinerja.
- b) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
- c) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “job competent”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan
- d) Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya financial dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
- e) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karier.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang positif bagi karyawan, yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan juga akan lebih menghargai dengan sesama karyawan yang lain, sebagai proses kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Adapun manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Menurut Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016:156) tujuan pendidikan adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan kesadaran diri individu
- b) Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
- c) Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016:156) Tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Marwansyah (2016:156), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan dan pendidikan sebagai berikut:

1. Cost-Effectiveness atau Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.1.5 Metode Pendidikan dan Pelatihan

Ada beberapa macam metode pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan dalam usaha meningkatkan mutu pegawai, baik pengetahuan, keterampilan maupun sikapnya. Metode pendidikan dan pelatihan disusun sesuai dengan tujuan dan program pendidikan dan pelatihan.

Secara umum metode pendidikan dan pelatihan pegawai menurut Menurut Sedarmayanti (2016:207) terdapat beberapa metode pelatihan, yaitu sebagai berikut::

1. *On The Job Training* yaitu Metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode *On The Job Training* terdiri dari 2 jenis yaitu *Informal On The Job* (Dalam metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri) dan *Formal On Teh Job* (Peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya). *On The Job Training* meliputi:
 - a. *Rotation Of Assignment/Job Rotation/Planned Progression* (pertukaran atau rotasi pekerjaan), Tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.
 - b. *Coaching and Counselling* (bimbingan dan penyuluhan), pelatihan Dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.

- c. *Apprenticeship Training* (magang), Magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.
 - d. *Demonstration and Example* (demonstrasi dan pemberian contoh), Pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin.
2. *Off The Job Training* adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler. *Off The Job Training* terdiri dari :
- a. *Simulation* (simulasi), Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. simulasi ini mengacu pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistik bagi pelatih. Metode simulasi meliputi :
 - 1) *Case Study* (studi kasus), Studi kasus adalah penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan. Kasus ini digunakan untuk merangsang topik diskusi, dan dari semua jenis topik, sebagaimana halnya simulasi kasus dapat sederhana atau rumit.
 - 2) *Role Playing* (bermain peran), Peserta diminta memainkan peran tertentu, pada situasi tertentu dalam organisasi tiruan. Diharapkan peserta memiliki pemahaman sikap dan perilaku tertentu yang harus diambil dalam kaitannya dengan situasi atau kondisi yang tertentu pula, melalui pengalihan pengetahuan/pengalaman.
 - 3) *Business Game* (permainan peran dalam bisnis), Bentuk latihan simulasi yang dilakukan dalam kelas. Pengorganisasian para pesertanya dilakukan dengan membagi peserta kedalam

beberapa tim yang bertugas untuk secara kompetitif memecahkan masalah tertentu dari suatu organisasi tiruan

- 4) *Vestibule* (pelatihan beranda), Metode pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan semi ahli. Penekanan metode pelatihan ini cenderung pada belajar dibandingkan produksi, pelatihan ini biasanya dipakai untuk melatih teller bank, operator mesin, juru ketik dan pekerjaan sejenis.
 - 5) *Laboratory Training* (pelatihan dengan laboratorium), Metode pelatihan dengan peralatan laboratorium dilaksanakan dengan cara peserta dibawa ke dalam situasi yang dapat menyaksikan, merasakan, dan mencoba sendiri tentang suatu kejadian/peran sehingga pelatihan dapat lebih mantap dan lebih terkesan.
 - 6) *Sensitivity Training* (pelatihan sensitivitas), Metode pelatihan sensitivitas adalah Metode pelatihan untuk meningkatkan sensitivitas antar pribadi dengan menuntut diskusi yang terbuka dan jujur tentang perasaan, sikap dan perilaku peserta pelatihan.
 - 7) *Outbond/Widerness* (pelatihan alam terbuka), Metode pelatihan alam terbuka adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan program pengembangan manajemen dan eksekutif yang berlangsung dialam terbuka yang meliputi pendakian gunung, pelayaran, arung jeram, sepeda gunung dll.
- b. Presentation Information (presentasi informasi), meliputi:
- 1) *Lecture* (kuliah), Kuliah adalah penyajian informasi secara lisan. Kuliah yaitu ceramah/pidato dari pelatih yang diucapkan secara ilmiah untuk tujuan pengajaran dan kuliah merupakan pelatihan paling umum.
 - 2) *Conference* (konferensi/seminar), Koferenasi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.

- 3) *Programmed Instruction* (instruksi terprogram), instruksi terprogram adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram/tertentu.

2.1.6 Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuanketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Rafika (2016) pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kerja organisasi, dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kerja.

2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau

aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari:
 1. Kemampuan potensi (IQ)
 2. Kemampuan *reality* (*Knowledge* dan *skill*)
- b. Faktor motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Sutrisno (2016:152) ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

2.1.8 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya untuk mencapai atau melebihi standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Riva'i dalam Hartatik (2019:126) mendefinisikan metode penilaian kinerja karyawan digunakan dua metode, antara lain sebagai berikut:

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Metode penilaian berorientasi masa lalu ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis, diantaranya:

a. Skala Peringkat (*Rating Scale*)

- b. Daftar Pertanyaan (*checklist*)
 - c. Metode Dengan Pilihan Terarah (*forced choice method*)
 - d. Metode Peristiwa Kritis (*critical incident method*)
 - e. Metode Catatan Prestasi
 - f. Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku
 - g. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*)
 - h. Tes Observasi Prestasi Kerja (*Performance Test and Observation*)
2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian masa depan yaitu seorang pegawai akan dapat realistis menentukan rencana karirnya serta memilih teknik pengembangan yang cocok baginya, diantaranya :

- a. Penilaian Diri Sendiri (*self Appraisal*)
- b. Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*)
- c. Penilaian Secara Psikologis
- d. Pusat Penilaian

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja adalah suatu proses penilaian atau evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja pegawai dan kerja organisasi. Disamping itu, juga untuk memberikan informasi kepada para karyawan secara individual tentang mutu hasil pekerjaannya, menentukan pelatihan kerja secara tepat dan untuk memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang. Menurut Wilson (2016) manfaat penilaian kerja adalah:

- a. Melakukan evaluasi antar individu dalam organisasi
- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
- c. Pemeliharaan Sistem
- d. Dokumentasi

Berdasarkan indikator yang disebut di atas, maka dapat dijelaskan secara lebih rinci, yaitu:

- a. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
- b. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
- c. Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- d. Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
- e. Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

2.1.9 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Telah dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kerja pegawai adalah dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, melalui pendidikan dan pelatihan pegawai terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada sehingga tugas tanggung jawabnya dapat dipenuhi.

Tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Melalui tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Tingkat pendidikan memiliki peran baik bagi perusahaan dalam mencapai keberhasilan untuk menganalisis data maupun dalam menerapkan softskill, misalnya, kemampuan dalam menerima

intruksi sehingga akan dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Program pelatihan yang berhasil adalah program pelatihan yang disusun secara cermat dan sesuai rencana berdasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh instansi yang bersangkutan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Dalam upaya pengembangan formal yang teraplikasi dalam bentuk program pelatihan ini dilaksanakan oleh setiap perusahaan atau instansi mengacu pada peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai agar mampu menciptakan prestasi kerja yang baik dan mencapai hasil yang optimal. Program pelatihan juga merupakan salah satu metode pengembangan yang paling efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, hal ini berarti semakin menyadari bahwa perusahaan atau instansi tidak dapat lepas dari lingkungannya yang selalu berubah setiap saat, sehingga untuk mempertahankan organisasi yaitu dengan cara meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Robinson yang dikutip oleh Atmodiwirio (2020:37) yang senada dengan pelatihan, yaitu Pendidikan dan Pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran anatara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai dalam suatu lembaga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan yang diikuti. Apabila diantara pegawai tidak sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka dapat dipastikan kerja dari pegawai dapat menurun, karena dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari pegawai tersebut lebih meningkat dan terarah sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya menjadi lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Verra Nitta Turere (2013)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey	Regresi Linear Berganda	Pendidikan dan pelatihan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknik pertanian
2	Edi Saputra Pakpahan (2013)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Kota Malang)	Regresi Linear Berganda	Menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Azies Bauw (2013)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom	Regresi Linear Berganda	Kompensasi yang diterima oleh pegawai sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai
4	Windi Yuana Putri, Anastasia Murdyastuti, Suji (2014)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) pengujian kendaraan bermotor Kabupaten Jember
5	Miranda Diah Ratnasari (2018)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan karyawan

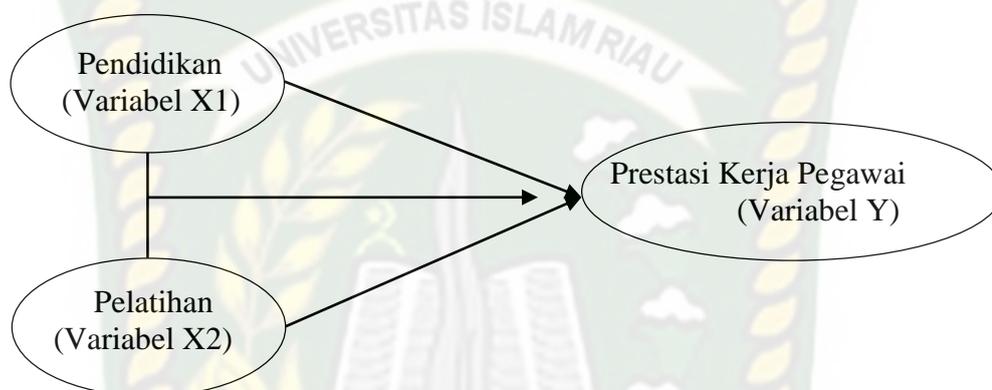
		Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan		
--	--	--	--	--

Sumber: Olahan Dari Beberapa Jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian relevan maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Maharani (2019)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan telaah pustaka yang telah dijelaskan maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa program pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan.
2. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan.
3. Diduga bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan.

2.4.1 Hipotesis Statistik

Dari hipotesis penelitian diatas, maka dibuatkan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ Pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap

prestasi kinerja pegawai kantor Camat Dumai Selatan.

Ha: $\beta \neq 0$ Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja pegawai kantor Camat Dumai Selatan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif (hubungan) kausal (sebab akibat), dimana variabel X mempengaruhi variabel Y (Sugiyono, 2014).

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan tempat atau objek yang akan digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang objektif, valid dan reliabel (Sugiyono, 2012). Objek dalam penelitian ini yaitu kantor Camat Dumai Selatan yang beralamat di Jalan Bukit Datuk Lama, Kecamatan Dumai Selatan, Kota Dumai, Provinsi Riau.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional variabel penelitian dimaksudkan untuk memberikan suatu kejelasan untuk operasional dari masing-masing variabel yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam	Metode Pendidikan	1. Meningkatkan Pemahaman 2. Mengembangkan Pengetahuan	Likert
		Tingkat Belajar	3. Perkembangan pikiran 4. Kemampuan fisik keterampilan	

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah dan luar sekolah yang berlangsung seumur hidup (2014: 23-24).	Tingkah Laku	5. Membentuk pikiran dan watak 6. Mengubah sikap/perilaku	
		Disiplin Belajar	7. Dampak terhadap pekerjaan 8. Hasil pekerjaan lebih baik	
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (2014: 226).	Skill (Kemampuan)	1. Meningkatkan skill 2. Meningkatkan prestasi kerja	Likert
		Pembentukan Karakter	3. Membentuk karakter 4. Meningkatkan moral	
		Pelaksanaan	5. Mudah untuk dipahami 6. Mampu menunjang kinerja	
		Evaluasi	7. Produktifitas pekerjaan 8. Terlatih dan terampil dalam bekerja	

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	Prestasi Kerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi (2015: 10).	Kualitas Kerja	1. Kecekatan 2. Kekuatan 3. Bakat 4. Menggunakan Peralatan Kerja 5. Bekerja sama	Likert
		Kuantitas Kerja	6. Hasil Kerja yang telah dicapai 7. Kecepatan Penyelesaian 8. Tingkat Kesalahan 9. Kehadiran 10. Tepat Waktu	

Sumber: Data Olahan, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang didalamnya terdapat objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Dumai Selatan yang berjumlah 53 orang.

3.4.2 Sampel

untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono:2012). Maka sampel penelitian ini adalah sebanyak 53 orang.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka yang dapat dihitung secara pasti melalui tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian.

3.5.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang nantinya akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Menurut Bangun (2012), sumber data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari data kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap pegawai kantor Camat Dumai Selatan sebagai responden.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan atau sebagai data pelengkap untuk bahan perbandingan (Suryabrata, 2014). Data sekunder dalam penelitian ini berupa data tentang pegawai kantor Camat Dumai Selatan dan juga peneliti memperoleh data sekunder dari beberapa buku, jurnal ilmiah, skripsi, serta dokumen yang masih berhubungan dengan materi penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Berikut teknik pengumpulan data yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kuesioner.

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang

memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Ada dua jenis kuesioner dalam pengumpulan data yaitu kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka. Bentuk kuesioner dalam penelitian ini berupa rating *scale* yang bersifat tertutup. Bentuk kuesioner rating *scale* (skala bertingkat) yaitu sebuah pertanyaan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan atau alternatif jawaban sudah tertera dalam angket tersebut mulai dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sampai ke sangat tidak setuju.

2. Interview (Wawancara).

Interview atau wawancara adalah sebuah proses keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara melakukan tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang wawancarai tentang variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Pada penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung dengan pimpinan atau staf administrasi kantor Camat Dumai Selatan dalam pelaksanaannya penulis melakukan wawancara bebas terpimpin atau terstruktur dengan membawa kerangka pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

3. Dokumentasi.

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian. Penelitian ini peneliti menggunakan metode dokumentasi dalam pengumpulan data berupa informasi terkait program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan yang dapat ditemukan melalui media elektronik serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.6.2 Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur yang berhubungan dengan judul yang diajukan, sebagai landasan teori sekaligus sebagai bahan pertimbangan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2016).

Analisis deskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argument responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden yang telah dikumpulkan.

3.7.2 Partial Least Square

Metode analisis menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling*) berbasis varian yaitu *Partial Least Square (PLS)* sebagai alat analisis untuk melakukan pengujian. *PLS* merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sample tidak harus besar.

Menurut Ghozali (2006) tujuan *PLS* adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen.

Dalam metode *PLS (Partial Last Square)* teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut :

3.7.2.1 Analisis Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikatornya :

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)*.

c. *Composite reliability*

Composite reliability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki realibilitas yang tinggi.

d. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk

indicator formatif yaitu :

- a. *Significance of weight*. Nilai *weight* indicator formatif dengan konstruksinya harus signifikan
- b. *Multicollinearity*. Uji multicollinearity dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indicator. Untuk menghubungkan apabila indicator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indicator tersebut terjadi *multicollinearity*.

3.7.2.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model) atau bisa disebut juga dengan inner relation yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Analisa inner model dapat dievaluasi dengan menggunakan: *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Qsquare test* untuk *Predictive Relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisiensi parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai *R-square*, pada model PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameteranya. Nilai *Q-square* lebih besar daripada nol menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari nol, maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Camat Dumai Selatan

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Dumai Selatan

Kantor camat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggara pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan. Adapun alamat Kantor Camat Dumai Selatan yang berada di Jl. Marlan Jaya, Bukit Datuk, Dumai Barat, Kota Dumai. Kota Dumai adalah sebuah kota di Provinsi Riau, Indonesia, sekitar 188 Km dari kota Pekanbaru. Kecamatan Dumai Selatan merupakan kecamatan pemekaran dari Kecamatan Dumai Timur dan Dumai Barat yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 8 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Kecamatan Dumai Kota dan Kecamatan Dumai Selatan. Kecamatan ini diresmikan pada tanggal 29 Desember 2011. Kecamatan Dumai Selatan mempunyai luas wilayah 73,50 Km² yang terdiri dari 5 (lima) Kelurahan yaitu :

Tabel 4. 1 Luas Kelurahan Se-Kecamatan Dumai Selatan

NO	KELURAHAN	LUAS
1.	Bukit Datuk	27,0 Km ²
2.	Bumi Ayu	4,48 Km ²
3.	Bukit Timah	25 Km ²
4.	Mekar Sari	13 Km ²
5.	Ratu Sima	4, 02 Km ²
JUMLAH		73,50 Km

Sumber: Kecamatan Dumai Selatan

Kecamatan Dumai Selatan mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatas dengan Kecamatan Dumai Barat
- Sebelah Selatan berbatas dengan Kecamatan Bukit Kapur
- Sebelah Timur berbatas dengan Kecamatan Dumai Timur
- Sebelah Barat berbatas dengan Kecamatan Sungai Sembilan

4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Camat Dumai Selatan

Visi:

“Terwujudnya Dumai sebagai Kota Pelabuhan dan Industri yang Unggul dan Bertumpu pada Budaya Melayu”

Misi:

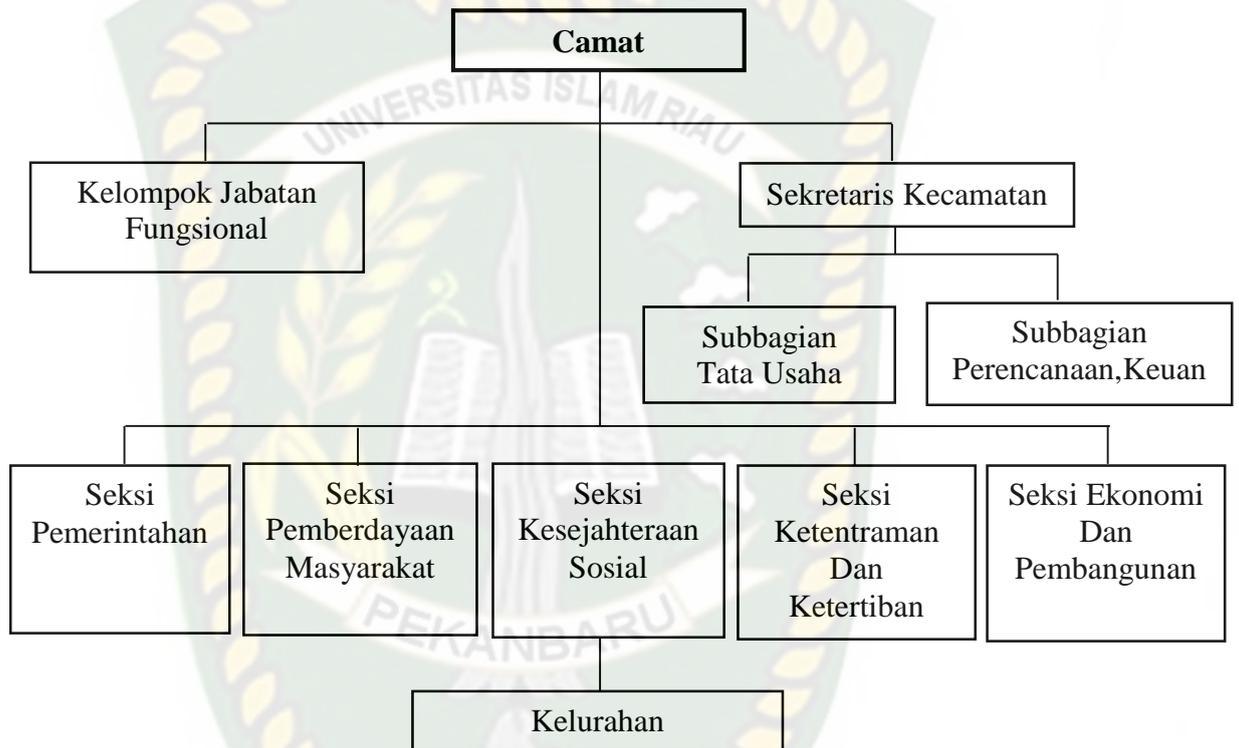
1. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan daerah yang baik
2. Mewujudkan kualitas pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat kelurahan, ketentraman dan ketertiban umum dan penyelenggaraan urusan pemerintahan umum
3. Meningkatkan kualitas pelayanan Publik

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Camat Dumai Selatan

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu instansi, karena dengan mempelajari struktur organisasi, maka dapat diperoleh gambaran mengenai bagian-bagian yang ada di dalam instansi tersebut, beserta tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta koordinasi

antar bagian-bagian yang bersangkutan. Untuk lebih jelasnya tentang struktur organisasi pada Kantor Camat Dumai Selatan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Sumber : Perwa Kota Dumai Nomor 72 Tahun 2016

4.1.4 Tugas Dan Wewenang Struktur Organisasi Kantor Camat Dumai Selatan

Berikut ini adalah tugas dan tanggung jawab dari masing-masing unit organisasi yang berdasarkan pada struktur organisasi Kantor Camat Dumai Selatan di atas, antara lain :

1. Camat

Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Camat mempunyai tugas yang meliputi :

- a. menyelenggarakan urusan pemerintahan umum
- b. mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- c. mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum
- d. mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati
- e. mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
- f. mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan
- g. membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa
- h. melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintah daerah kabupaten yang ada di kecamatan
- i. melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan

- j. melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan

2. Kelompok Jabatan Fungsional

Bagian ini mempunyai tugas melaksanakan tugas khusus sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya. Jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan, beban kerja serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Sekretaris Kecamatan

Bagian ini mempunyai tugas Membantu camat dalam memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan kegiatan pelayanan dan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan kerumahtanggaan, informasi kehumasan dan ketatausahaan, serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

4. Sub Bagian Tata Usaha

Bagian ini mempunyai tugas Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan dan kepegawaian di lingkungan Kecamatan.

5. Sub Bagian Perencanaan, Dan Keuangan

Bagian ini mempunyai tugas Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Kecamatan

6. Seksi Pemerintahan

Bagian ini mempunyai tugas Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik, kependudukan, hukum dan perundang-undangan, perimbangan keuangan daerah dan fasilitasi penyelenggaraan desa/kelurahan serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

7. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Bagian ini mempunyai tugas Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pemberdayaan masyarakat.

8. Seksi Kesejahteraan Sosial

Bagian ini mempunyai tugas Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan kesejahteraan sosial dan kebudayaan.

9. Seksi Ketentraman Dan Ketertiban

Bagian ini mempunyai tugas Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum.

10. Seksi Ekonomi Dan Pembangunan

Bagian ini mempunyai tugas Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang ekonomi dan pembangunan.

4.2 Hasil Penelitian

Dalam hal ini akan membahas analisis hasil penelitian tentang pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Camat Dumai Selatan . Data primer yang telah dikumpulkan yaitu didapatkan lewat penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 53 orang responden.

4.2.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian

Pertama yang akan dianalisis ialah mengenai frekuensi terkait dengan identitas responden yang dijadikan responden penelitian yang mencakup antara lain: jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan responden, dan lama bekerja responden.

1. Jenis Kelamin Responden

Untuk lebih jelasnya tentang jenis kelamin responden penelitian yaitu pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin (L/P)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	23	57%
2	Perempuan	30	43%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 4.2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu pegawai Kantor Camat Dumai Selatan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu terdapat 23 orang dengan persentase 57%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu terdapat 30 orang dengan persentase 43%. Artinya mayoritas pegawai Kantor Camat Dumai Selatan adalah berjenis kelamin Perempuan. Hal ini dikarenakan pada perkantoran lebih mengutamakan pekerja perempuan sebagai pegawai karena perempuan dinilai lebih teliti dan cekatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Usia Responden

Untuk lebih jelasnya tentang usia responden penelitian yaitu pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase
1	<20	0	0%
2	20-29	6	11%
3	30-39	21	40%
4	>40	26	49%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 4.3 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan yang tingkat usianya dibawah 20 tahun yaitu tidak ada, responden dengan tingkat usianya antara 20 sampai 29 tahun yaitu ada 6 orang atau 11%, kemudian responden dengan tingkat usianya 30 sampai 39 tahun yaitu ada 21 orang atau dengan persentase 40%, sedangkan yang berusia diatas 40 tahun yaitu ada 26 orang atau dengan persentase 49%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan adalah dengan tingkat usia >40 tahun. Hal ini dikarenakan pegawai yang dipertahankan adalah pegawai yang telah memiliki masa kerja yang lebih lama sehingga pelayanan kepada masyarakat lebih dapat ditangani dengan baik.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Untuk lebih jelasnya tentang tingkat pendidikan responden penelitian yaitu pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	SMA/SMK	26	49%
2	S1	26	49%
3	S2	1	2%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data Olaha, 2023

Dari tabel 4.4 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan dengan tingkat

pendidikan SMA/SMK yaitu terdapat 26 orang atau dengan persentase menunjukkan angka 49%, kemudian diikuti oleh pegawai dengan jenjang pendidikan S1 yaitu terdapat 26 orang atau dengan persentase 49% dan pegawai dengan pendidikan S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Artinya mayoritas pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan adalah dengan jenjang pendidikan SMA/SMK dan S1. Hal tersebut dikarenakan mayoritas pegawai untuk menempati posisi yang dibutuhkan lebih mengutamakan tamatan S1 atau freshgraduate dalam proses perekrutan pegawai.

4. Lama Bekerja Responden

Untuk lebih jelasnya tentang lama bekerja responden penelitian yaitu pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	<5	4	8%
2	5 – 10	12	23%
3	>11	37	70%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data Olaha, 2023

Dari tabel 4.5 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan yang dijadikan sampel penelitian dengan lama masa kerja <5 tahun yaitu terdapat 4 orang atau dengan persentase 8%, kemudian diikuti oleh pegawai dengan lama

bekerja 5 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau dengan persentase 23%, sedangkan pegawai dengan masa lama bekerja >11 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau dengan persentase 70%. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pegawai pada Kantor Camat Dumai Selatan adalah dengan lama masa bekerja >11 tahun. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai yang bekerja adalah pegawai yang telah lama dan bertahan di kantor camat dumai selatan tersebut dikarenakan dengan masa kerja tersebut pegawai lebih memahami dan masih memiliki kemampuan yang produktif untuk menjalankan pekerjaannya.

4.2.2 Pengujian Persyaratan Statistik

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas kuesioner. Sebuah survey atau survei penelitian dapat dikatakan valid jika item-item pada setiap pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengecekan validitas model pengukuran dengan indikator refleksi dapat dilihat dari nilai *cross-loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk pengukuran lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran yang lebih baik dibandingkan dengan ukuran blok lainnya.

Berikut adalah hasil uji validitas yang merupakan hasil uji *convergen validity* dan *discriminant validity* dengan menggunakan SmartPLS 4 ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

a. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstruksinya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4. 6 Hasil Uji Convergen Validity

	Prestasi Kerja	Pelatihan	Program Pendidikan
X1.1			0.731
X1.2			0.708
X1.3			0.742
X1.4			0.729
X1.5			0.738
X1.6			0.730
X1.7			0.720
X1.8			0.723
X2.1		0.767	
X2.2		0.740	
X2.3		0.726	
X2.4		0.773	
X2.5		0.726	
X2.6		0.750	
X2.7		0.720	
X2.8		0.717	
Y.1	0.794		
Y.2	0.716		

	Prestasi Kerja	Pelatihan	Program Pendidikan
Y.3	0.726		
Y.4	0.719		
Y.5	0.708		
Y.6	0.716		
Y.7	0.716		
Y.8	0.734		
Y.9	0.767		
Y.10	0.739		

Sumber: SmartPLS 4, 2023

Pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor diatas 0,7 yang berarti bahwa seluruh indikator reflektif diatas memiliki korelasi terhadap variabel konstruk. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indikator yang ada pada konstruk variabel memenuhi persyaratan *validitas convergent*.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)*.

Tabel 4. 7 Hasil Uji *Discriminant Validity Cross Loading*

	Prestasi Kerja	Pelatihan	Program Pendidikan
X1.1	0.717	0.692	0.731
X1.2	0.637	0.632	0.708
X1.3	0.633	0.607	0.742
X1.4	0.606	0.612	0.729
X1.5	0.648	0.684	0.738
X1.6	0.644	0.701	0.730
X1.7	0.672	0.657	0.720
X1.8	0.727	0.678	0.723
X2.1	0.729	0.767	0.716
X2.2	0.731	0.740	0.713
X2.3	0.692	0.726	0.699
X2.4	0.739	0.773	0.651
X2.5	0.688	0.726	0.638
X2.6	0.679	0.750	0.689
X2.7	0.624	0.720	0.631
X2.8	0.659	0.717	0.624
Y.1	0.794	0.743	0.760
Y.2	0.716	0.687	0.712
Y.3	0.726	0.675	0.598
Y.4	0.719	0.680	0.639
Y.5	0.708	0.591	0.586
Y.6	0.716	0.654	0.684
Y.7	0.716	0.640	0.663
Y.8	0.734	0.709	0.686
Y.9	0.767	0.763	0.727
Y.10	0.739	0.717	0.606

Sumber: SmartPLS 4, 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *cross loading* setiap indikator dari setiap variabel laten memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Dari hasil di atas terlihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji *discriminant validity* terpenuhi dan dapat dinyatakan valid.

Selain itu *discriminant validity* dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* pada setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Uji validitas diterima menggunakan penilaian AVE yang lebih besar dari 0.5, maka dapat dikatakan telah memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Untuk hasil dari analisis uji *discriminant square root of average variance extracted (AVE)* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 8 Hasil Uji *Discriminant Validity (AVE)*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Prestasi Kerja	0.905	0.906	0.921	0.539
Pelatihan	0.882	0.883	0.906	0.548
Program Pendidikan	0.873	0.874	0.900	0.530

Sumber: SmartPLS 4, 2023

Dari hasil di atas terlihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity AVE* yang baik yaitu > 0.5 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji *discriminant validity* terpenuhi dan dapat dinyatakan valid.

4.2.2.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya ketika respons terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur suatu variabel, tanggapan responden dikatakan reliabel apabila setiap pernyataan tanggapan dijawab secara konsisten. SmartPLS memberikan kemampuan untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Composite reliability* dan *Cronbach Alpha*.

a. *Composite reliability*

Composite reability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan nilai *Composite reability*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki realibilitas yang baik.

Tabel 4. 9 Hasil Uji *Composite Reability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Prestasi Kerja	0.905	0.906	0.921	0.539
Pelatihan	0.882	0.883	0.906	0.548
Program Pendidikan	0.873	0.874	0.900	0.530

Sumber: SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan data hasil uji diatas dapat dilihat seluruh nilai dari *composite reliability* variabel konstruk variabel penelitian diatas 0,70. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh variabel konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas.

b. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

Tabel 4. 10 Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Prestasi Kerja	0.905	0.906	0.921	0.539
Pelatihan	0.882	0.883	0.906	0.548
Program Pendidikan	0.873	0.874	0.900	0.530

Sumber: SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan data hasil uji diatas dapat dilihat seluruh nilai dari *cronbach's alpha* variabel konstruk variabel penelitian diatas 0,70. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh variabel konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas.

4.2.2.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk indicator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indicator formatif yaitu :

a. Multicollinearity

Uji multicollinearity dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indicator. Untuk menghubungkan apabila indicator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) : Jika nilai VIF < 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 11 Hasil Uji *Multicollinearity*

	VIF
X1.1	1.756
X1.2	1.719
X1.3	1.876
X1.4	1.964
X1.5	1.809
X1.6	2.071
X1.7	2.155
X1.8	2.074
X2.1	1.962
X2.2	1.839
X2.3	1.832
X2.4	2.017
X2.5	1.839
X2.6	1.866
X2.7	1.784
X2.8	1.800
Y.1	2.692
Y.2	2.392
Y.3	1.931
Y.4	2.114
Y.5	2.162
Y.6	2.389
Y.7	2.482
Y.8	2.223
Y.9	2.386
Y.10	1.995

Sumber: SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan data hasil uji diatas dapat dilihat seluruh nilai dari *VIF* < 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini menjelaskan bahwa memenuhi persyaratan multikolinearitas.

4.2.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel penilaian program pelatihan kepada responden.

4.2.3.1 Program Pendidikan Pada Kantor Camat Dumai Selatan

Program pendidikan adalah kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan, sesuai dengan strategi dan kebijakan pendidikan yang telah diterapkan. Tujuan program pendidikan yakni mengembangkan potensi setiap pegawai.

1. Dimensi Metode Pendidikan

Teknik penyampaian materi pembelajaran kepada pegawai. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat berkomunikasi dengan mudah, efektif dan dapat dicerna oleh sesama pegawai dengan baik. Dengan metode ini diharapkan dapat berkembang berbagai aktivitas para pegawai. terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi metode pendidikan pada Kantor Camat Dumai Selatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Meningkatkan pemahaman

Peningkatan pemahaman adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kefahaman terhadap suatu hal, yang dimaksud adalah meningkatkan kefahaman para pegawai terhadap suatu pekerjaan. Hasil

metode pendidikan yang diberikan kepada pegawai dapat memebrikan danm meningkatkan pemahaman dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Pemahaman

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	17	32%
Setuju	26	49%
Cukup Setuju	10	19%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang meningkatkan pemahaman sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 32%, pegawai yang menyatakan setuju ada 26 orang dengan persentase 49%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 10 orang dengan persentase 19%.

Hasil Meningkatkan pemahaman yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang meningkatkan pemahaman ialah setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan melakukan menilai prestasi kerja berdasarkan ketelitian pegawai dalam bekerja.

b. Mengembangkan pengetahuan

Mengembangkan Pengetahuan kerja adalah pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja sehingga pegawai itu akan mampu mengembangkan kemajuan dalam sebuah instansi dan berdampak bagi

kepentingan pekerja serta menempati kerja di instansi maupun untuk kepentingan instansi itu sendiri. Hasil metode pendidikan yang diberikan dapat mengembangkan pengetahuan dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Tentang Mengembangkan Pengetahuan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	25	47%
Setuju	21	40%
Cukup Setuju	7	13%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang mengembangkan pengetahuan sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 47%, pegawai yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 40%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 13%.

Hasil mengembangkan pengetahuan yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang mengembangkan pengetahuan ialah sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan melakukan pengembangan pengetahuan kepada pegawai sehingga prestasi kerja yang dihasilkan berdasarkan pemahaman setiap para pegawai.

2. Dimensi Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang pegawai dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi tingkat pendidikan pada Kantor Camat Dumai Selatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Perkembangan Pikiran

Perkembangan pikiran merupakan pola pikir seseorang pegawai yang memiliki keyakinan bahwa kemampuan dasar dapat dikembangkan melalui kerja keras, berlatih, dan bakat hanyalah titik awal. Hasil tingkat belajar program pendidikan yang diberikan dapat mengembangkan pikiran dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Tentang Perkembangan Pikiran

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	45%
Setuju	24	45%
Cukup Setuju	5	9%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang perkembangan pikiran sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 45%, pegawai yang menyatakan setuju ada 24 orang dengan persentase

45%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 9%.

Hasil perkembangan pikiran yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang perkembangan pikiran ialah sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan pegawai memiliki keyakinan bahwa kemampuan dasar dapat dikembangkan melalui kerja keras pegawai.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa selama pegawai bekerja. Hasil tingkat belajar program pendidikan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan fisik keterampilan dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Fisik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	42%
Setuju	25	47%
Cukup Setuju	6	11%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang kemampuan fisik sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 42%, pegawai yang menyatakan setuju ada 25 orang dengan persentase 47%, dan

pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 11%.

Hasil kemampuan fisik yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang kemampuan fisik ialah sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan pegawai memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa selama pegawai bekerja sehingga prestasi kerja berdasarkan kemampuan fisik setiap pegawai.

3. Dimensi Tingkah Laku

Tingkah laku adalah tanggapan atau reaksi pegawai yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan pegawai terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap pegawai itu sendiri. Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi tingkah laku pada Kantor Camat Dumai Selatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Membentuk pikiran dan watak

Membentuk pikiran dan watak adalah tindakan dalam merubah watak dan pola pikir setiap pegawai selama bekerja. Sehingga nantinya setiap pegawai yang bekerja memiliki antusiasme yang tinggi, dan mudah beradaptasi sehingga menimbulkan energi besar yang nantinya dapat mencapai tujuan suatu isntansi. Hasil program pendidikan yang diberikan dapat membentuk pikiran dan watak pegawai dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Tentang Membentuk Pikiran Dan

Watak

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	17	32%
Setuju	30	57%
Cukup Setuju	6	11%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang membentuk pikiran dan watak sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 32%, pegawai yang menyatakan setuju ada 30 orang dengan persentase 57%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 11%.

Hasil membentuk pikiran dan watak yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang membentuk pikiran dan watak ialah setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan pegawai memiliki watak pekerja keras, aktif dan antusias tinggi selama bekerja yang mana karakter tersebut sangat dibutuhkan disetiap isntansi.

b. Mengubah sikap/perilaku

Mengubah sikap atau perilaku adalah bagaimana pegawai dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja, termasuk didalamnya semangat dan kegairahan kerja. Hasil program pendidikan yang diberikan dapat mengubah sikap atau perilaku pegawai dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Tentang Mengubah Sikap/Perilaku

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	40%
Setuju	25	47%
Cukup Setuju	7	13%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang mengubah sikap/perilaku sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 40%, pegawai yang menyatakan setuju ada 25 orang dengan persentase 47%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 13%.

Hasil mengubah sikap/perilaku yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang mengubah sikap/perilaku ialah setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan pada pegawai memiliki sikap semangat dan gairah dalam bekerja sehingga prestasi kerja didapatkan berdasarkan semangat atau gairah yang ada pada pegawai.

4. Dimensi Disiplin Belajar

Disiplin belajar adalah suatu kesediaan pegawai untuk menepati atau mematuhi peraturan selama proses sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang berupa kecakapan, sikap, kebiasaan, kepandaian, atau suatu pengertian. terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Disiplin

belajar pada Kantor Camat Dumai Selatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Dampak Terhadap Pekerjaan

Dampak terhadap pekerjaan merupakan pegawai yang terus meningkatkan etos kerjanya akan berpikir dua kali ketika melakukan hal-hal yang dirasa tidak penting, pegawai akan lebih menghargai waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Hasil disiplin belajar menimbulkan dampak yang baik terhadap pekerjaan pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Tentang Dampak Terhadap Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	38%
Setuju	25	47%
Cukup Setuju	8	15%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang dampak terhadap pekerjaan sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 38%, pegawai yang menyatakan setuju ada 25 orang dengan persentase 47%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan persentase 15%.

Hasil dampak terhadap pekerjaan yang berdasarkan hasil tanggapan

responden mengenai tentang dampak terhadap pekerjaan ialah setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan pada pegawai memiliki sikap disiplin belajar untuk menimbulkan dampak yang baik.

b. Hasil Pekerjaan Lebih Baik

Hasil pekerjaan lebih baik merupakan kerja yang Efektif lebih dinilai sebagai suatu pekerjaan yang bisa diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Hasil disiplin belajar dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Tentang Hasil Pekerjaan Lebih Baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	38%
Setuju	23	43%
Cukup Setuju	10	19%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang hasil pekerjaan lebih baik sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 38%, pegawai yang menyatakan setuju ada 23 orang dengan persentase 43%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 10 orang dengan persentase 19%.

Hasil pekerjaan lebih baik yang berdasarkan hasil tanggapan

responden mengenai tentang pekerjaan lebih baik ialah setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan pada pegawai memiliki sikap disiplin belajar untuk menghasilkan pekerjaan yang baik lebih baik sehingga prestasi kerja bisa didapatkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Program pendidikan (X1) pada Kantor Camat Dumai Selatan, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini

Tabel 4. 20 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Program Pendidikan Pada Kantor Camat Dumai Selatan

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dimensi Metode Pendidikan	5	4	3	2	1	
	Metode pendidikan yang diberikan dapat meningkatkan pemahaman	10	26	17	0	0	53
	Bobot nilai	50	104	51	0	0	205
2	Metode pendidikan yang diberikan dapat mengembangkan pengetahuan	7	21	25	0	0	53
	Bobot nilai	35	84	75	0	0	194
3	Dimensi Tingkat Belajar						
	Tingkat belajar program pendidikan yang diberikan dapat mengembangkan pemikiran	5	24	24	0	0	53
	Bobot nilai	25	96	72	0	0	193
4	Tingkat belajar program pendidikan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan fisik keterampilan	6	25	22	0	0	53
	Bobot nilai	30	100	66	0	0	196
5	Dimensi Tingkah Laku						
	Program pendidikan yang diberikan dapat membentuk pikiran dan watak pegawai	6	30	17	0	0	53
	Bobot nilai	30	120	51	0	0	201
6	Program pendidikan yang diberikan dapat mengubah sikap/perilaku pegawai	7	25	21	0	0	53
	Bobot nilai	35	100	63	0	0	198

Dimensi Disiplin Belajar							
7	Disiplin belajar menimbulkan dampak yang baik terhadap pekerjaan pegawai	8	25	20	0	0	53
	Bobot nilai	40	100	60	0	0	200
8	Disiplin belajar dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik	10	23	20	0	0	53
	Bobot nilai	50	92	60	0	0	202
Jumlah Keseluruhan		295	796	498	0	0	1589

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi metode pendidikan dengan indikator meningkatkan pemahaman dengan skor **205**. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi tingkat belajar dengan indikator perkembangan pikiran dengan skor **193**. Dapat disimpulkan bahwa tingkat belajar program pendidikan yang diberikan belum terlalu dapat mengembangkan pemikiran.

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel program pendidikan adalah **1.589**. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 53 = 2.120$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 53 = 424$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.120 - 424}{5} = 339$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 339

$$\text{Sangat Baik} = 1.781 - 2.120$$

Baik	= 1.442-1.781
Cukup Baik	= 1.103-1.442
Tidak Baik	= 764-1.103
Sangat Tidak Baik	= 424-764

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Program pendidikan (X1) dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Program Pendidikan Pada Kantor Camat Dumai Selatan **Baik**. Rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa setuju bahwa program pendidikan yang dilaksanakan sesuai dengan program untuk dapat mengembangkan pemikiran dari pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Camat Dumai Selatan telah melakukan program pendidikan yang sangat baik, jika hasil dari program pendidikan baik maka akan menjadi acuan dalam meningkatkan prestasi kerja dari pegawai.

4.2.3.2 Pelatihan Pada Kantor Camat Dumai Selatan

Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

1. Dimensi Skill Kemampuan

Skill adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kombinasi skill adalah hal yang dibutuhkan dalam dunia kerja. terdapat 2 indikator yang

mengukur tentang dimensi skill kemampuan pada Kantor Camat Dumai Selatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Meningkatkan skill

Meningkatkan skill adalah sesuatu yang dapat memberikan manfaat luar biasa baik dalam kehidupan profesional dan kehidupan pribadi seseorang pegawai. Meningkatkan skill juga dapat membuka peluang baru yang lebih baik untuk seseorang pegawai. hasil program pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan skill kemampuan pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Skill

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	29	55%
Setuju	18	34%
Cukup Setuju	6	11%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang meningkatkan skill sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 55%, pegawai yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 34%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 11%.

Hasil pekerjaan lebih baik yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang meningkatkan skill ialah setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan pada pegawai

dengan meningkatkan skill juga dapat membuka peluang baru yang lebih baik untuk seseorang pegawai sehingga prestasi kerja bisa didapatkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

b. Meningkatkan prestasi kerja

Meningkatkan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasil program pelatihan yang diberikan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Prestasi Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	45%
Setuju	21	40%
Cukup Setuju	8	15%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang meningkatkan prestasi kerja sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 45%, pegawai yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 40%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan persentase 15%.

Hasil pekerjaan lebih baik yang berdasarkan hasil tanggapan

responden mengenai tentang meningkatkan prestasi kerja ialah sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pegawai selalu didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu sehingga prestasi kerja bisa didapatkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

2. Dimensi Pembentukan Karakter

Pembentukan karakter merupakan sebuah proses yang dilakukan dalam pendidikan pegawai untuk menanamkan nilai-nilai dasar karakter pada seseorang pegawai untuk membangun kepribadian tersebut. terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi pembentukan karakter pada Kantor Camat Dumai Selatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Membentuk Karakter

Membentuk karakter merupakan sebuah proses yang dilakukan dalam pendidikan pegawai untuk menanamkan nilai-nilai dasar karakter pada seseorang pegawai untuk membangun kepribadian tersebut Pada dasarnya tujuan utama membentuk karakter adalah untuk membangun bangsa yang tangguh, dimana masyarakatnya berakhlak mulia, bermoral, bertoleransi, dan bergotong-royong. Hasil pelatihan yang diberikan dapat membentuk karakter pegawai menjadi lebih baik dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Tentang Membentuk Karakter

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	45%
Setuju	23	40%
Cukup Setuju	9	15%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang membentuk karakter sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 45%, pegawai yang menyatakan setuju ada 23 orang dengan persentase 40%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 9 orang dengan persentase 15%.

Hasil pekerjaan lebih baik yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang membentuk karakter ialah setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan memberikan pendidikan pada pegawai untuk menanamkan nilai-nilai dasar karakter membangun kepribadian yang tujuan utama membentuk karakter adalah untuk membangun agar pegawai berakhlak mulia, bermoral, bertoleransi, dan bergotong-royong.

b. Meningkatkan Moral

Meningkatkan Moral pada pegawai merupakan kaidah norma dan pranata yang mengatur perilaku pegawai dalam hubungannya dengan masyarakat dan kelompok social baik dilikungan kerja maupun lingkungan

lainnya. Hasil pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan sikap moral pegawai dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Moral

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	42%
Setuju	24	45%
Cukup Setuju	7	13%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang hasil meningkatkan moral sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 42%, pegawai yang menyatakan setuju ada 24 orang dengan persentase 45%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 13%.

Hasil pekerjaan lebih baik yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang meningkatkan moral ialah setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan pegawainya memiliki sikap moral yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga prestasi kerja akan terus meningkat.

3. Dimensi Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. pelaksanaan

program juga serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu pegawai maupun kelompok berbentuk pelaksanaan kegiatan yang didukung kebijaksanaan, prosedur, dan sumber daya dimaksudkan membawa suatu hasil untuk mencapai suatu tujuan. terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi pelaksanaan pada Kantor Camat Dumai Selatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Mudah Untuk Dipahami

Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai memiliki sikap untuk mudah memahami hal hal baru yang nantinya dapat meningkatkan kemampuan dari seorang pegawai yang telah didapatkan atau dipelajari dari training sebelumnya. Hasil pegawai dapat mudah memahami program pelatihan yang diberikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Tentang Mudah Untuk Dipahami

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	45%
Setuju	23	43%
Cukup Setuju	6	11%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang mudah untuk dipahami sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 45%, pegawai yang menyatakan setuju ada 23 orang dengan persentase 43%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase

11%.

Hasil pekerjaan lebih baik yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang mudah untuk dipahami ialah sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan para pegawai mampu dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan program pelatihan yang telah diikuti sehingga mampu menunjang prestasi kerja setiap pegawai.

b. Mampu Menunjang Kinerja

Dalam memberikan proses Pelatihan dan pengembangan pada pegawai memberikan dampak untuk menunjang kinerja atas training dalam bekerja yang pernah diikuti pegawai. hasil pegawai mampu menunjang kinerja berdasarkan pelatihan yang diberikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menunjang Kinerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	38%
Setuju	25	47%
Cukup Setuju	8	15%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang mampu menunjang kinerja sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 38%, pegawai yang menyatakan setuju ada 25 orang dengan persentase 47%, dan

pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan persentase 15%.

Hasil pekerjaan lebih baik yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang mampu menunjang kinerja ialah setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan pegawai mampu menunjang kinerjanya setelah menyelesaikan program pelatihan yang telah diikuti sebelumnya, sehingga prestasi kerja para pegawai akan meningkat.

4. Dimensi Evaluasi

Evaluasi perlu dilakukan karena tidak semua kebijakan yang dibuat dapat diimplementasikan sesuai rencana, atau bahkan sebuah kebijakan tidak bisa dijalankan, sehingga dengan adanya evaluasi dapat memberikan masukan, kritik dan saran terhadap kebijakan yang dibuat, mulai dari implementasi sampai dengan dampak/hasil. Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi evaluasi pada Kantor Camat Dumai Selatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Produktivitas Pekerjaan

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang pegawai atau sekelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Hasil dari pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan produktifitas pekerjaan pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	23	43%
Setuju	26	49%
Cukup Setuju	4	8%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang produktivitas pekerjaan sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 43%, pegawai yang menyatakan setuju ada 26 orang dengan persentase 49%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 8%.

Hasil pekerjaan lebih baik yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang produktivitas pekerjaan ialah setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan setelah memberikan pelatihan kepada para pegawai hal ini mampu meningkatkan produktivitas dari pegawai sehingga akan menunjang prestasi kerja setiap pegawai.

b. Terlatih Dan Terampil Dalam Bekerja

Tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pendidikan formal seperti pelatihan keterampilan, kursus, dan lain sebagainya. Pegawai yang sudah terlatih tentu memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai kerja lainnya. Sehingga dapat memberikan sumbangan yang cukup

besar kepada instansi. Hasil dari pelatihan yang diberikan dapat membuat pegawai terlatih dan terampil dalam bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Tentang Terlatih Dan Terampil
Dalam Bekerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	26%
Setuju	31	58%
Cukup Setuju	8	15%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang terlatih dan terampil dalam bekerja sudah baik pada Kantor Camat Dumai Selatan. pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 26%, pegawai yang menyatakan setuju ada 31 orang dengan persentase 58%, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan persentase 15%.

Hasil pekerjaan lebih baik yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang terlatih dan terampil dalam bekerja ialah setuju, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Dumai Selatan para pegawai yang sudah terlatih tentu memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik lebih baik sehingga prestasi kerja akan terus meningkat.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Pelatihan (X2) pada Kantor Camat Dumai Selatan, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini

Tabel 4. 29 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Pelatihan Pada Kantor Camat Dumai Selatan

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dimensi Skill Kemampuan	5	4	3	2	1	
	Program pelatihan diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan skill kemampuan pegawai	6	18	29	0	0	53
	Bobot nilai	30	72	87	0	0	189
2	Program pelatihan yang diberikan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja	8	21	24	0	0	53
	Bobot nilai	40	84	72	0	0	196
3	Dimensi Pembentukan Karakter						
	Pelatihan yang diberikan dapat membentuk karakter pegawai menjadi lebih baik	9	23	21	0	0	53
	Bobot nilai	45	92	63	0	0	200
4	Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan sikap moral pegawai	7	24	22	0	0	53
	Bobot nilai	35	96	66	0	0	197
5	Dimensi Pelaksanaan						
	Pegawai dapat mudah memahami program pelatihan yang diberikan	6	23	24	0	0	53
	Bobot nilai	30	92	72	0	0	194
6	Pegawai mampu menunjang kinerja berdasarkan pelatihan yang diberikan	8	25	20	0	0	53
	Bobot nilai	40	100	60	0	0	200
7	Dimensi Evaluasi						
	Hasil dari pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan produktifitas pekerjaan pegawai	4	26	23	0	0	53
	Bobot nilai	20	104	69	0	0	193
8	Hasil dari pelatihan yang diberikan dapat membuat pegawai terlatih dan terampil dalam bekerja	8	31	14	0	0	53
	Bobot nilai	40	124	42	0	0	206
	Jumlah Keseluruhan	280	764	531	0	0	1575

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi evaluasi dengan indikator Terlatih dan terampil dalam bekerja dengan skor **206**. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi skill kemampuan dengan indikator meningkatkan skill dengan skor **189**. Dapat disimpulkan bahwa program pelatihan diberikan kepada pegawai belum terlalu dapat meningkatkan skill kemampuan pegawai.

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel pelatihan adalah **1.575**. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 53 = 2.120$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 53 = 424$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.120 - 424}{5} = 339$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 339

$$\text{Sangat baik} = 1.781 - 2.120$$

$$\text{Baik} = 1.442 - 1.781$$

$$\text{Cukup baik} = 1.103 - 1.442$$

$$\text{Tidak baik} = 764 - 1.103$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 424 - 764$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Pelatihan (X2) dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Pada Kantor Camat Dumai Selatan **Baik**. Rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa setuju bahwa pelatihan yang diberikan dapat membuat pegawai terlatih dan terampil dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Camat Dumai Selatan telah memberikan pelatihan yang sangat baik, jika hasil dari pelatihan baik maka akan menjadi acuan dalam meningkatkan prestasi kerja dari pegawai.

4.2.3.3 Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Dumai Selatan

Prestasi kerja pegawai merupakan kinerja yang dilakukan, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Berikut adalah hasil responden penelian pada variabel prestasi kerja:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Terdapat 5 indikator yang mengukur tentang dimensi kualitas kerja pada Kantor Camat Dumai Selatan sebagai berikut:

a. Kecekatan

Setiap pegawai memiliki pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Pegawai diharuskan untuk memiliki

kecekatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan Kantor Camat Dumai Selatan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai pegawai memiliki kecekatan dalam mengerjakan tugas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Tentang Kecekatan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	32	60%
Setuju	17	32%
Cukup Setuju	4	8%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kecekatan pada pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 32 orang dengan persentase 60%, pegawai yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 32%, pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 8%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki kecekatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan Kantor Camat Dumai Selatan.. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan memiliki kecekatan dalam mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

b. Kekuatan

Kekuatan dalam bekerja adalah kemampuan pegawai Kantor Camat Dumai Selatan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan siap menanggung semua tanggung jawab yang telah menjadi kewajiban pada dirinya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai pegawai memiliki kekuatan dalam mengerjakan tugas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Tentang Kekuatan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	27	51%
Setuju	21	40%
Cukup Setuju	5	9%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kekuatan pada pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 51%, pegawai yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 40%, pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 9%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki kekuatan dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan Kantor Camat Dumai Selatan.. Hal tersebut menunjukan bahwa kemampuan pegawai Kantor Camat Dumai Selatan sangat baik

dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan siap menanggung semua tanggung jawab yang telah menjadi kewajiban pada dirinya.

c. Bakat

Setiap pegawai memiliki pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Pegawai diharuskan untuk memiliki bakat dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai pegawai memiliki bakat dan keterampilan dalam mengerjakan tugas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Tentang Bakat

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	42%
Setuju	26	49%
Cukup Setuju	5	9%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bakat pada pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 42%, pegawai yang menyatakan setuju ada 26 orang dengan persentase 49%, pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 9%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki bakat dan keterampilan dalam mengerjakan tugas

pekerjaan yang diberikan Kantor Camat Dumai Selatan.. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan sudah memiliki bakat dan keterampilan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Menggunakan Peralatan Kerja

Kantor Camat Dumai Selatan memberikan peralatan kerja kepada para pegawainya untuk menunjang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Namun pegawai juga harus mampu dan memahami dalam memanfaatkan dan menggunakan alat tersebut sebagai penunjang dalam menjalankan pekerjaannya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai pegawai mampu menggunakan peralatan kerja dalam mengerjakan tugas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Peralatan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	45%
Setuju	24	45%
Cukup Setuju	5	9%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai menggunakan peralatan kerja pada pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 45%, pegawai yang menyatakan setuju ada 24 orang dengan

persentase 45%, pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 9%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu menggunakan peralatan kerja dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan Kantor Camat Dumai Selatan.. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kantor Camat Dumai Selatan memberikan peralatan kerja kepada para pegawainya untuk menunjang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan pegawai mampu dan memahami dalam memanfaatkan dan menggunakan alat tersebut sebagai penunjang dalam menjalankan pekerjaannya.

e. Bekerjasama

Kerja sama artinya kegiatan atau usaha yang dilakukan beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama dalam sebuah organisasi sangat penting karena dapat memudahkan pencapaian tujuan Kantor Camat Dumai Selatan. Untuk itu antar sesama pegawai harus memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan baik di Kantor Camat Dumai Selatan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai pegawai dapat bekerjasama anatar sesame pegawai dalam menjalankan pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Tentang Bekerjasama

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	42%
Setuju	24	45%
Cukup Setuju	7	13%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai nekerjasama pada pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 42%, pegawai yang menyatakan setuju ada 24 orang dengan persentase 45%, pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 13%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan menyatakan setuju bahwa pegawai dapat bekerjasama anatar sesame pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pagawai Kantor Camat Dumai Selatan telat dapat bekerjasama sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan Kantor Camat Dumai Selatan.

2. Kuantitas Kerja

a. Hasil Kerja Yang Dicapai

Hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan ialah output dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan dengan aturan-aturan standard yang ditetapkan Kantor Camat Dumai Selatan. Pernyataan pegawai

mengenai pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan standar kerja yang ditetapkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Yang Dicapai

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	45%
Setuju	25	47%
Cukup Setuju	4	8%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: *Data Olahsan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai hasil kerja yang dicapai pada pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 45%, pegawai yang menyatakan setuju ada 25 orang dengan persentase 47%, pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 8%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan menyatakan setuju bahwa pegawai telah memenuhi standar yang ditetapkan dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan telah dapat memenuhi standar kerja sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan Kantor Camat Dumai Selatan.

b. Kecepatan Penyelesaian

Pegawai diberikan waktu kerja dengan harapan untuk dapat memanfaatkan waktu tersebut dengan sebaik mungkin untuk menjalankan

pekerjaan yang dilakukannya. Kecepatan penyelesaian adalah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan. Pernyataan pegawai mengenai kecepatan penyelesaian kerja pegawai berdasarkan waktu yang ditetapkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Tentang Kecepatan Penyelesaian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	27	51%
Setuju	21	40%
Cukup Setuju	5	9%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kecepatan penyelesaian pada pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 51%, pegawai yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 40%, pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 9%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan dapat bekerja tepat waktu

sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan Kantor Camat Dumai Selatan.

c. Tingkat Kesalahan

Setiap pegawai harus dapat menjaga dan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan benar agar dapat menghindari tingkat kesalahan dalam bekerja baik yang ditetapkan oleh Kantor Camat Dumai Selatan. Pernyataan pegawai mengenai pegawai mampu menjaga tingkat kesalahan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kesalahan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	25	47%
Setuju	25	47%
Cukup Setuju	3	6%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai tingkat kesalahan pada pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 47%, pegawai yang menyatakan setuju ada 25 orang dengan persentase 47%, pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 6%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan menyatakan setuju bahwa pegawai dapat menghindari tingkat kesalahan dalam bekerja. Hal tersebut

menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan mampu menjaga tingkat kesalahan sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan Kantor Camat Dumai Selatan.

d. Kehadiran

Dalam bekerja tentu adanya durasi pekerjaan, hal ini berkaitan dengan setiap pegawai dengan kehadiran selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu. Hal ini dilakukan untuk melatih pegawai disiplin dalam bekerja. Pernyataan pegawai mengenai pegawai mampu menjaga tingkat kehadiran bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Tentang Kehadiran

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	25	47%
Setuju	23	43%
Cukup Setuju	5	9%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kehadiran pada pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 47%, pegawai yang menyatakan setuju ada 23 orang dengan persentase 43%, pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 9%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan menyatakan sangat setuju

bahwa pegawai dapat disiplin dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan mampu menjaga tingkat kehadiran bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan Kantor Camat Dumai Selatan.

e. Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ialah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dengan tepat waktu. Tepat waktu adalah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketetapan waktu yang telah ditetapkan Kantor Camat Dumai Selatan. Pernyataan pegawai mengenai pegawai mampu menetapkan waktu kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	25	47%
Setuju	23	43%
Cukup Setuju	5	9%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	53	100%

Sumber: *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai tepat waktu pada pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 47%, pegawai yang menyatakan setuju ada 23 orang dengan persentase 43%, pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 9%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dapat tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Dumai Selatan mampu menetapkan waktu kerja dengan baik sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan Kantor Camat Dumai Selatan.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Dumai Selatan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 4. 40 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Dumai Selatan

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dimensi Kualitas kerja	5	4	3	2	1	
	Saya memiliki kecekatan dalam mengerjakan tugas	4	17	32	0	0	53
	Bobot nilai	20	68	96	0	0	184
2	Saya memiliki kekuatan dalam mengerjakan tugas	5	21	27	0	0	53
	Bobot nilai	25	84	81	0	0	190
3	Saya memiliki bakat dan keterampilan dalam mengerjakan tugas	5	26	22	0	0	53
	Bobot nilai	25	104	66	0	0	195
4	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dalam mengerjakan tugas	5	24	24	0	0	53
	Bobot nilai	25	96	72	0	0	193
5	Saya dapat bekerja sama anatar sesama pegawai dalam menjalankan pekerjaan	7	24	22	0	0	53
	Bobot nilai	35	96	66	0	0	197
6	Dimensi Kuantitas kerja						
	Pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan standar kerja yang ditetapkan	4	25	24	0	0	53
	Bobot nilai	20	100	72	0	0	192
7	Kecepatan penyelesaian kerja pegawai berdasarkan waktu yang ditetapkan	5	21	27	0	0	53

	Bobot nilai	25	84	81	0	0	190
8	Saya mampu menjaga tingkat kesalahan dalam bekerja	3	25	25	0	0	53
	Bobot nilai	15	100	75	0	0	190
9	Saya mampu menjaga kehadiran bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	5	23	25	0	0	53
	Bobot nilai	25	92	75	0	0	192
10	Saya mampu menetapkan waktu kerja dengan baik	5	23	25	0	0	53
	Bobot nilai	25	92	75	0	0	192
	Jumlah Keseluruhan	240	916	759	0	0	1915

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi kualitas kerja dengan indikator bakat dengan skor **197**. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi kualitas kerja dengan indikator kecekatan dengan skor **184**. Dapat disimpulkan bahwa pegawai belum terlalu memiliki kecekatan dalam mengerjakan tugas.

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai adalah **1.915**. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 10 \times 5 \times 53 = 2.650$$

$$\text{Nilai minimal} = 10 \times 1 \times 53 = 530$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.650 - 530}{5} = 424$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 424

$$\text{Sangat baik} = 2.226 - 2.650$$

$$\text{Baik} = 1.802 - 2.226$$

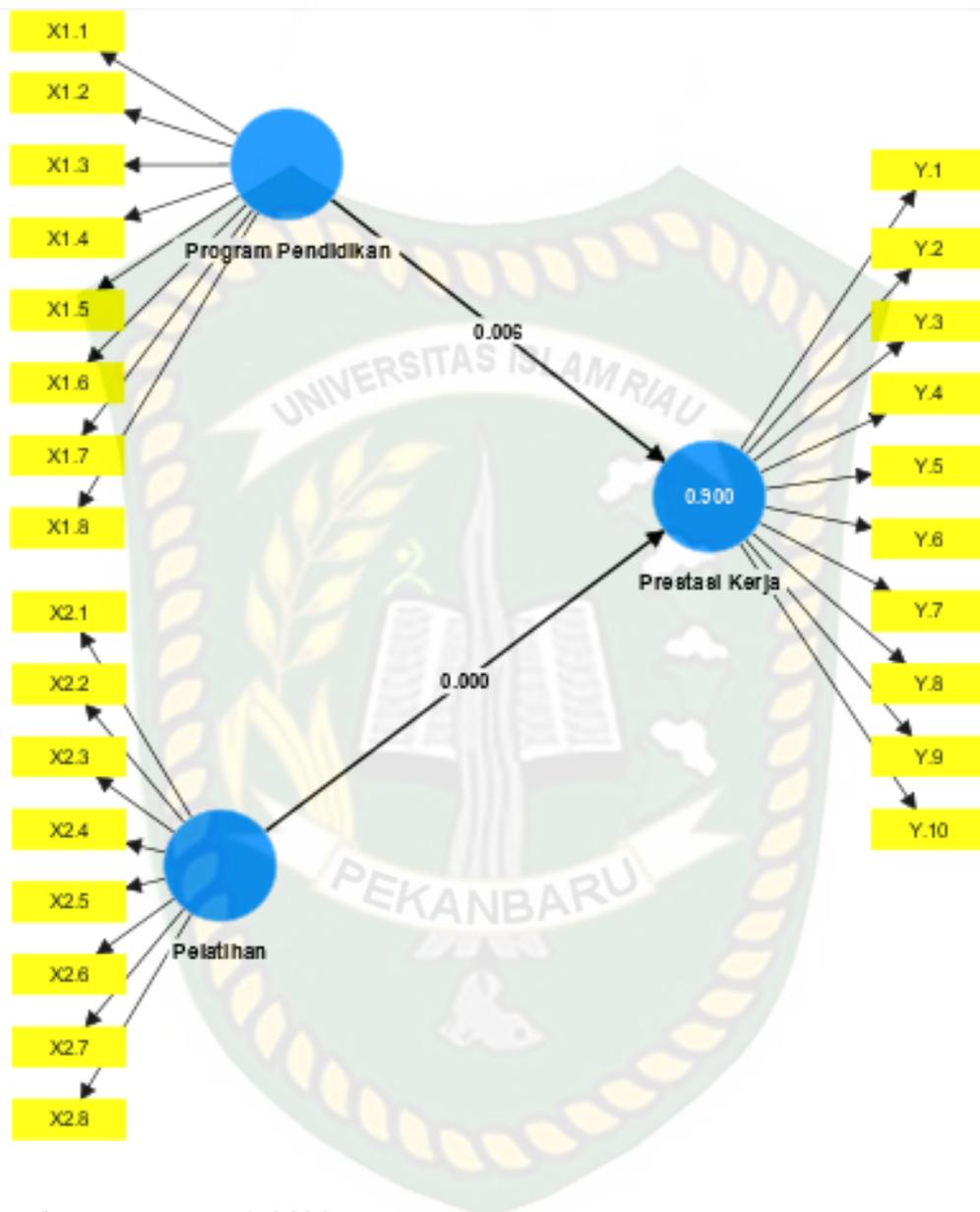
Cukup baik	= 1.378 – 1.802
Tidak baik	= 954 – 1.378
Sangat tidak baik	= 530 - 954

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Dumai Selatan **Baik**. Banyak pegawai yang memberikan tanggapan sangat setuju bahwa prestasi kerja pegawai dilakukan berdasarkan acuan dari program pendidikan dan pelatihan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Camat Dumai Selatan memberikan prestasi kerja kepada pegawai sudah sangat baik.

4.2.4 Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan

4.2.4.1 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)

Setelah melakukan uji outer model, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji inner model. Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan nilai *R-square* dari model penelitian. Pada smartPLS dilakukan metode bootstrapping untuk pengujian secara statistic setiap hubungan yang dihipotesiskan dan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Hasil pengujian bootstrapping dari SmartPLS dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4. 2 *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Sumber: SmartPLS 4, 2023

4.2.4.2 Analisis R-Square (R^2)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel (endogen) yang mempengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel (eksogen) yang mempengaruhi. Ini berguna untuk memprediksi apakah modelnya

baik/buruk. Kriteria R-square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0,75 → model signifikan (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0,50 → model sedang; (3) jika nilai (d disesuaikan) = 0,25 → model lemah (jelek).

Melalui inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan kedua konstruk lainnya (Program pendidikan dan pelatihan). Berikut ini adalah nilai *R-Square* pada konstruk berikut ini:

Tabel 4. 41 Hasil Uji *R-Square* (R^2)

	R-square	R-square adjusted
Prestasi Kerja	0.9	0.896

Sumber: SmartPLS 4, 2023

Dari tabel diatas hasil dari SmartPLS 4 tentang Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan dengan nilai R-square adjusted sebesar 0.896 atau 89,6%, artinya pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan yaitu sebesar 89,6%, bahwa pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y berpengaruh (kuat) dan sisanya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 10,4%.

4.2.4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada *Smart Partial Least Square* (SmartPLS) dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada (*path coefficients/total effect*). Dalam Smart PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan *bootstrapping*:

Tabel 4. 42 Hasil Uji Hipotesisi

	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Pelatihan -> Prestasi Kerja	0.627	5.212	0.000
Program Pendidikan -> Prestasi Kerja	0.343	2.771	0.006

Sumber: SmartPLS 4, 2023

Pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1). Pengujian Hipotesis 1 (Program Pendidikan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan)

Diperoleh nilai t statistics sebesar 5,212 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t statistics (5,212) > 0.67915 atau P value (0,000) < 0,05 yang berarti bahwa program pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel program pendidikan dengan prestasi kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0.627. Nilai tersebut berarti terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara program pendidikan dengan prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan. Semakin tinggi program pendidikan yang diberikan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan. Kesimpulan H1 Diterima.

2). Pengujian Hipotesis 2 (Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan)

Diperoleh nilai t statistics sebesar 2,771 dan P value 0,006. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t statistics (2,771) > 0.67915 atau P value (0,006) < 0,05 yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dengan prestasi kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0.343. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan. Semakin tinggi pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan. Kesimpulan H2 Diterima.

3). Pengujian Hipotesis 3 (Program Pendidikan dan Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan)

Dari hasil pengujian model structural PLS dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan bahwa Program Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R-square adjusted sebesar 0.896 atau sebesar 89.6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

Program Pendidikan dan Pelatihan maka akan semakin baik terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Kesimpulan H3 Diterima.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Program Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa nilai t statistics sebesar 5,212 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t statistics $(5,212) > 0.67915$ atau P value $(0,000) < 0,05$ yang berarti bahwa program pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel program pendidikan dengan prestasi kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0.627. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara program pendidikan dengan prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan. Semakin tinggi program pendidikan yang diberikan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan.

Kantor Camat Dumai Selatan senantiasa memberikan program pendidikan kepada pegawainya dengan menentukan metode pendidikan seperti meningkatkan pemahaman dan mengembangkan pengetahuan. Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. Dengan demikian, perbedaan pendidikan pegawai akan memberikan perbedaan pula

dalam hal wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang sesuatu. Kantor Camat Dumai Selatan memperhatikan tingkat belajar serta tingkah laku agar menjadikan pegawai memiliki watak dan mengubah sikap dan perilaku pegawai menjadi lebih baik. Kedisiplinan pegawai juga diperhatikan dalam menjalankan program pendidikan agar dapat menjadi lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Verra Nitta Turere (2013) “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja” dengan hasil penelitian diperoleh bahwa pendidikan dan pelatihan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknik pertanian.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa nilai t statistics sebesar 2,771 dan P value 0,006. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t statistics (2,771) > 0.67915 atau P value (0,006) < 0,05 yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dengan prestasi kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0.343. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan. Semakin tinggi pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan.

Kantor Camat Dumai Selatan senantiasa dituntut agar memiliki pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai. Hal ini akan membawa keuntungan bagi Kantor Camat Dumai Selatan tersebut karena pegawai yang diberikan pelatihan tentu akan menghasilkan kinerja yang baik. Kekeliruan dalam bekerja, efisiensi dan efektivitas kerja akan diperbaiki. Pelatihan sangat penting bagi suatu pegawai agar meningkatkan dan mendisiplinkan suatu pegawai dan ada juga pelatihan peningkatan moral. Dengan demikian maka pegawai Kantor Camat Dumai Selatan akan melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil, tidak terjadi keborosan waktu serta penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan (2013) “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Kota Malang)” dengan hasil penelitian diperoleh bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan

Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa Program Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai

R-square adjusted sebesar 0.896 atau sebesar 89.6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan yaitu sebesar 89,6%, bahwa pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y berpengaruh (kuat).

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Dumai Selatan adalah baik. Pendidikan dan pelatihan sebagai investasi manusia harus dilaksanakan oleh Kantor Camat Dumai Selatan, tidak saja untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematangan perwujudan perilaku yang diinginkan. Dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga dapat meningkatkan ketrampilan kerja yang berarti juga peningkatan prestasi kerja dan efektivitas Kantor Camat Dumai Selatan, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang lebih besar kepada pegawai yang bersangkutan. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia. Melalui pelatihan dapat membantu karyawan memperoleh pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, yang berguna dalam meningkatkan keterampilan, kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan (2013) “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Kota Malang)” dengan

hasil penelitian diperoleh bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan tentang pengaruh Program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Program pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan. Hal tersebut berarti semakin tinggi program pendidikan yang diberikan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan. Hal tersebut berarti semakin tinggi pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan.
3. Program pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat dumai selatan sebesar 89,6%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Dumai Selatan adalah baik.

5.2 Saran

1. Bagi Kantor Camat Dumai Selatan

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel program pendidikan masih terdapat indikator yang rendah yaitu dimensi tingkat belajar dengan indikator perkembangan pikiran. Diharapkan kepada kantor camat dumai selatan dapat meningkatkan tingkat belajar program pendidikan yang diberikan agar dapat mengembangkan pemikiran pegawai. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel pelatihan yang paling rendah terletak pada dimensi skill kemampuan dengan indikator meningkatkan skill. Diharapkan kepada kantor camat dumai selatan dapat meningkatkan program pelatihan yang diberikan kepada pegawai agar dapat meningkatkan skill kemampuan pegawai.

2. Bagi Pegawai Kantor Camat Dumai Selatan

Diharapkan kepada pegawai kantor camat dumai selatan untuk mendorong prestasi kerja tentunya pegawai harus memiliki bakat dan mampu menggunakan peralatan kerja dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Karena berdasarkan hasil penelitian kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai secara signifikan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya agar dapat mengubah variabel bebas lain yang belum dibahas dalam penelitian ini serta diharapkan melakukan penelitian pada objek yang lain atau berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbhiyati. 2015. Ilmu pendidikan. Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Andrew E, Sikula. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga
- Atmodiwirio. 2020. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT Pustaka Buletin Produktivitas Ed2.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bangun, Wilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Dharma, Surya. 2018. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS Cetakan VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasbullah. 2017. *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persana.
- Harsuko Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang
- John Dewey, Yatimah, 2015. *Landasan Pendidikan*. Jakarta: CV. Alungdan Mandiri.
- Maharani, H. 2019. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah. *Skripsi*. Program Sarjana. Lampung: IAIN Metro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika

Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Rafika. 2016. Pengaruh Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi*. Program Sarjana. Sulawesi Selatan: Universitas Hasanuddin Press.

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke enam*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Rohmah, N.F. 2018. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2(1): 1-10.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Cetakan Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama

Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama*. CV.Budi Utama: Yogyakarta

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan.

Jakarta: Prenadamedia Group.

Suryabrata, S. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

