

**PENGARUH HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DIKLAT DASAR PENYULUH TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

*Diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi
Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara*

Oleh :

FAIZAL RISKY NASUTION

1403100066

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

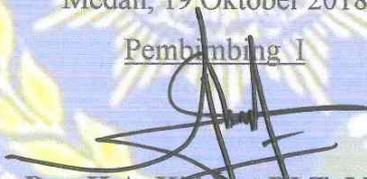
Bismillahirrahmanirrahim

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh:

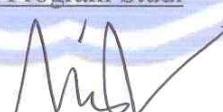
Nama Lengkap : **FAIZAL RISKY NASUTION**
N P M : **1403100066**
Program Study : **Ilmu Administrasi Negara/Konsentrasi Pembangunan**
Judul Skripsi : **PENGARUH HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DIKLAT DASAR PENYULUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN KABUPATEN MANDAILING NATAL**

Medan, 19 Oktober 2018

Pembimbing I


Drs. H.A. Hidayat DLT, M.Si

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi


Nalil Khairiah S.IP, M.Pd

Dekan


Dr. Arifin Shaleh S.Sos, M.Sp



BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Bismillahirrahmanirrahim

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Lengkap : **FAIZAL RISKY NASUTION**
N P M : **1403100066**
Program Study : **Ilmu Administrasi Negara/Konsentrasi Pembangunan**
Pada hari, tanggal : **Jumat, 19 Oktober 2018**
W a k t u : **Pukul 08.30 WIB s/d selesai/Lab FISIP UMSU**

TIM PENGUJI

PENGUJI I : **Nalil Khairiah S.IP, M.Pd** (.....)
PENGUJI II : **Dedi Amrizal S.Sos, M.Si** (.....)
PENGUJI III : **Drs. H.A. Hidayat DLT, M.Si** (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua


Dr. Arifin Shaleh S.Sos, M.Si



Sekretaris,


Drs. Zulfahmi M.I.Kom

PERNYATAAN

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ini saya, **FAIZAL RISKY NASUTION. NPM 1403100066**, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa melakukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat, atau menjiplak, atau mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat maupun karya jiplakan dari orang lain.
3. Bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai ujian saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 17 Oktober 2018



Yang Menyatakan

FAIZAL RISKY NASUTION



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : FAIZAL Risky NST
 N P M : 1403100066
 Jurusan : IAIN (Pampangan)
 Judul Skripsi : Pengaruh hasil Penelitian dan Pelatikan Daerah Dasar Penyuluh
 Dalam Rangka Meningkatkan Keterampilan Kerja di kelas Petani di Kab. Man-
 datang Natal

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
	30/9-18	- Perbaiki Abstrak dan Isi Judul - Legitimasi Data dan Lokasi - Cara Mengambil Data di Lapangan	
	1/10-18	- Perbaiki kembali 2 pd Hla ybs - Perbaiki Typo judul - Perbaiki Cara penulisan - perbaiki penomoran - keluarkan kembali penulisan ulang	
	8/10-18	- perbaiki Analisis desk - Hipotesis dan Metode penelitian - perbaiki Definisi Operasional - dan keluarkan penulisan ulang	
	13/10-18	- perbaiki Distribusi jawaban - Revisi pada bab VI & VII - perbaiki kesimpulan - perbaiki Analisis data - keluarkan kembali penulisan ulang	
	17/10-18	- perbaiki kembali pd Hla ybs - Konsep Sampiran yg dipelajari - Seleksi: All ready	

Medan,20.....

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke : ..I

(D. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.Si)

(NALLI KHAIIRAH, S.I.P., M.S.P.)

(.....)

ABSTRAKSI
PENGARUH HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DIKLAT DASAR PENYULUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS PERTANIAN KABUPATEN MANDAILING NATAL

FAIZAL RISKY NASUTION
1403100066

Salah satu upaya mempercepat terwujudnya SDM yang profesional dan kompeten dapat dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang terstruktur dan terprogram. Untuk menjamin mutu penyelenggaraan dan keluaran diklat fungsional bagi pemangku jabatan penyuluh pertanian sesuai dengan tujuan dan sasaran, Diklat Dasar Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli adalah pendidikan dan pelatihan yang wajib diikuti oleh PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional penyuluh pertanian ahli. Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia (pegawai) secara efektif dan efisien. Memang dalam mendapatkan pegawai yang profesional dimulai dari seleksi Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkatan hasil pendidikan dan pelatihan kerja yang dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal dan untuk mengetahui tingkatan kualitas keterampilan kerja di Dinas Kabupaten Mandailing Natal dalam mencapai produktivitas kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dengan menggunakan metode korelasi product moment. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif adalah “metode yang menganalisis data dalam bentuk angka dan perhitungannya dengan menggunakan metode statistik, sehingga memudahkan penafsiran data mentah yang diperoleh”. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai $r_{xy} 0.183 \leq r$ tabel yaitu 0,349, menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel X yakni pendidikan dan pelatihan diklat penyuluh di Kabupaten Mandailing Natal terhadap variabel Y yakni keterampilan kerja pegawai Dinas Pertanian. Dari hasil nilai pada perhitungan r_{xy} , didapat hasil r hitung sebesar 0.183, maka menurut tabel hubungan Guilford, maka r hitung berada pada $>0.00-0.199$ dimana tingkat hubungan sangat rendah, menyatakan bahwa hubungan keterkaitan antara variabel x yakni Pengaruh Hasil Pendidikan Dan Pelatihan Diklat Dasar Penyuluhan dengan variabel y, Meningkatkan Keterampilan Kerja sangat rendah.

Kata Kunci :Pendidikan Dan Pelatihan Diklat, Kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan Rahmad dan Karunia Nya serta telah memberikan kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DIKLAT DASAR PENYULUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN KABUPATEN MANDAILING NATAL”**.

Ucapan terima kasih terdalam peneliti persembahkan kepada kedua orang tua saya, **Ayahanda saya Sahminan Nasution S.P & Ibunda saya Fatimah Matondang S.Pd**, serta **Saudara Kandung Saya, Handri Armada Nasution, S.Pd, Muhammad Juanda Nasution S.P, Santi Hasyanah Nasution & Rahmad Fajar Nasution**, yang telah membimbing saya untuk menyelesaikan perkuliahan selama ini. Terima kasih banyak telah memberikan banyak nasehat, dukungan moral, dukungan materil serta doa yang tidak putus-putusnya kepada saya serta selalu mensupport saya hingga saya bisa menyelesaikan perkuliahan dan skripsi saya. Dan kepada kekasih saya **Nasridah Syamsir** yang telah banyak membantu dan membimbing, menjaga saya selama di perantauan ini, terima kasih karena selalu memberikan dukungan dan motivasi serta menemani dan membantu saya dalam perkuliahan, melakukan penulisan skripsi dan penelitian.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, nasihat serta dukungan dari banyak pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1 Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

- 2 Bapak Dr. Rudianto S.Sos M.Si selaku Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 3 Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Dr. Arifin Shaleh, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 4 Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Drs. Zulfahmi M.I.Kom.
- 5 Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Abrar Adhani M.I.Kom.
- 6 Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
- 7 Bapak Rahmad Hidayah Dalimunthe, Drs. M.Si, H. , selaku Dosen pembimbing saya yang juga telah begitu banyak memberikan masukan, waktu, tenaga, pikiran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 8 Kepada tempat penelitian saya Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal, terima kasih telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.
- 9 Kepada biro staff Fisip UMSU, terima kasih karena telah membantu saya untuk mengurus berkas-berkas perkuliahan dan skripsi saya.
- 10 Teman-teman satu kontrakan terutama Afrizal Fahlevi yang telah memberikan informasi, semangat dan dukungan.
- 11 Teman-teman seperantauan dari Kotanopan yang telah memberikan semangat dan dukungan.
- 12 Seluruh teman seperjuangan skripsi yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.
- 13 Seluruh teman-teman IAN Pembangunan Sore Stambuk 2014 yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.

14 Dan yang terakhir, Terima Kasih untuk semua orang (tidak dapat penulis sebutkan satu persatu) yang telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini dan telah banyak memberikan informasi kepada penulis dalam segala hal.

Medan, 17 Oktober 2018

Penulis :

FAIZAL RISKY NASUTION

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	i
ABSTRAKSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II URAIAN TEORITIS.....	11
A. Pendidikan Dan Pelatihan.....	11
1. Pengertian Pendidikan.....	11
2. Pengertian Pelatihan	11
3. Jenis Pendidikan dan Pelatihan.....	13
4. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	15
5. Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	17
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan Dan Pelatihan.....	24
B. Kualitas Keterampilan Kerja.....	25
1. Pengertian Kualitas Keterampilan Kerja.....	25
2. Kriteria Peningkatan Keterampilan Kerja.....	26
3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai.....	27
C. Anggapan Dasar Dan Hipotesis.....	29
1. Anggapan Dasar	
2. Hipotesis.....	29
BAB III URAIAN TEORITIS.....	31
A. Metode Penelitian.....	31
1. Jenis Penelitian.....	31
2. Definisi Operasional.....	31
3. Populasi Dan Sampel.....	33
B. Teknik Pengumpulan Data.....	33
1. Data Primer	33
2. Data Sekunder.....	36

	Halaman
C. Teknik Analisis Data.....	36
D. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	39
1. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	39
2. Visi dan Misi Dinas Pertanian Dalam Pendidikan dan Pelatihan Diklat Penyuluh.....	39
3. Tujuan diadakan Pendidikan dan Pelatihan Diklat Penyuluh	40
4. Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Diklat Penyuluh.....	40
5. Susunan Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Penyajian Data.....	43
B. Deskripsi Variabel.....	47
C. Uji Product Moment Corelation.....	77
1. Menentukan Hubungan X dan Y.....	77
2. Uji Determinasi.....	81
3. Uji Regresi Linier.....	81
BAB V PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Distribusi Jawaban Responden.....	44
Tabel 4.2. Distribusi Jawaban Responden.....	45
Tabel 4.3. Distribusi Jawaban Responden.....	46
Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden.....	47
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden.....	48
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden.....	48
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden.....	50
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden.....	51
Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden.....	52
Tabel 4.10. Distribusi Jawaban Responden.....	53
Tabel 4.11. Distribusi Jawaban Responden.....	54
Tabel 4.12. Distribusi Jawaban Responden.....	55
Tabel 4.13. Distribusi Jawaban Responden.....	56
Tabel 4.14. Distribusi Jawaban Responden.....	57
Tabel 4.15. Distribusi Jawaban Responden.....	58
Tabel 4.16. Tabulasi Data Variabel X.....	59
Tabel 4.17. Tabulasi Hasil Jawaban Responden Variabel X.....	61
Tabel 4.18. Distribusi Jawaban Responden.....	62
Tabel 4.19. Distribusi Jawaban Responden.....	63
Tabel 4.20. Distribusi Jawaban Responden.....	64
Tabel 4.21. Distribusi Jawaban Responden.....	65
Tabel 4.22. Distribusi Jawaban Responden.....	66
Tabel 4.23. Distribusi Jawaban Responden.....	67
Tabel 4.24. Distribusi Jawaban Responden.....	68
Tabel 4.25. Distribusi Jawaban Responden.....	69
Tabel 4.26. Distribusi Jawaban Responden.....	70
Tabel 4.27. Distribusi Jawaban Responden.....	71
Tabel 4.28. Distribusi Jawaban Responden.....	72
Tabel 4.29. Distribusi Jawaban Responden.....	73
Tabel 4.30. Tabulasi Hasil Data Variabel Y.....	74
Tabel 4.31. Tabulasi Jawaban Berdasarkan Variabel Y.....	76
Tabel 4.32. Tabulasi Ikhtisar Product Momen Corelation.....	77
Tabel 4.33. Ikhtisar Koefisien Product Moment Corelation.....	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Susunan Struktur Dinas Pertanian Kab. Mandailing Natal.....	42
Gambar 4.1. Grafik Garis Linier Sederhana.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka meningkatkan peran sektor pertanian dalam pembangunan perekonomian nasional diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas, handal, berkemampuan manajerial, kewirausahaan dan organisasi bisnis sehingga pelaku pembangunan pertanian mampu membangun usaha dari hulu sampai dengan hilir yang berdaya saing tinggi dan mampu berperan serta dalam melestarikan hutan dan lingkungan hidup sejalan dengan prinsip pembangunan berkelanjutan.

Pengembangan sumberdaya manusia tersebut diarahkan antara lain pada peningkatan semangat, wawasan, kecerdasan, keterampilan serta ilmu pengetahuan dan teknologi untuk membentuk keperibadian yang mandiri. Bagi penyuluh pertanian, pengembangan sumberdaya manusia tersebut ditujukan untuk memberikan motivasi dan penghargaan kepada penyuluh pertanian agar mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini ditempuh antara lain melalui penjenjangan karir yang diatur dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PERMENPAN) Nomor : PER/02/MENPAN/2/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya.

Berdasarkan PERMENPAN ini, jenjang jabatan fungsional penyuluh pertanian terdiri atas penyuluh pertanian terampil dan penyuluh pertanian ahli. Dalam peraturan tersebut, telah ditetapkan pengaturan pendidikan dan pelatihan dalam jabatan bagi para penyuluh pertanian, yaitu: (1) Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang

akan/atau telah diangkat dalam jabatan fungsional penyuluh pertanian harus lulus pendidikan dan pelatihan (diklat) dasar penyuluh Pertanian, dan (2) Penyuluh Pertanian yang akan beralih jenjang jabatan dari kelompok terampil ke kelompok ahli harus lulus diklat alih kelompok.

Salah satu upaya mempercepat terwujudnya SDM yang profesional dan kompeten dapat dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang terstruktur dan terprogram. Untuk menjamin mutu penyelenggaraan dan keluaran diklat fungsional bagi pemangku jabatan penyuluh pertanian sesuai dengan tujuan dan sasaran, maka Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Manokwari berjasama dengan Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Batangkaluku menyelenggarakan “ Diklat Dasar Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli”. Diklat Dasar Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli adalah pendidikan dan pelatihan yang wajib diikuti oleh PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional penyuluh pertanian ahli.

Strategi mewujudkan sumberdaya manusia pertanian yang berkualitas adalah melalui peningkatan kualifikasi aparat pertanian dan kualifikasi spesialisasi jabatan. Dengan diberlakukannya Undang - Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan, menunjukkan bahwa peranan Penyuluh Pertanian adalah mewujudkan Srategis Revitalisasi Sumberdaya Manusia dan Revitalisasi kelembagaan Penyuluh Pertanian yang professional, kreatif, inovati, amanah dan berwawasan global. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan Penyuluh Pertanian dalam mengidentifikasi kebutuhan dan potensi pelaku utama dan pelaku usaha penting dilaksanakan.

Salah satu strategi untuk meningkatkan kemampuan Penyuluh Pertanian adalah melalui Pendidikan dan Diklat (Diklat) Fungsional bagi Penyuluh Pertanian. Diklat fungsional tersebut terdiri atas Diklat Dasar dan Diklat Alih Kelompok bagi Penyuluh Pertanian. Diklat Dasar diperuntukan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan atau yang baru menduduki jabatan fungsional Penyuluh Pertanian. Sedangkan Diklat Alih Kelompok adalah diklat bagi penyuluh pertanian yang akan beralih jenjang jabatan dari kelompok terampil menjadi kelompok ahli.

Dan berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia nomor 5/PER/KP.430/J/1/10 tanggal 18 Januari 2010 tentang pedoman umum penyelenggaraan diklat fungsional bagi penyuluh pertanian disebutkan bahwa kurikulum diklat dasar bagi penyuluh pertanian ahli terdiri dari 150 jam pelajaran (JP) termasuk diantaranya 56 JP untuk kegiatan praktek kompetensi. Pelaksanaan praktek kompetensi dilakukan peserta Diklat Dasar Penyuluh Ahli dengan langsung mengunjungi desa dan menemui pelaku usaha dan pelaku utama dalam kegiatan yang mencakup identifikasi potensi wilayah, penyusunan program serta pelaksanaan kegiatan penyuluhan.

Dalam setiap organisasi kerja terutama Instansi Pemerintah, peran dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi tersebut. Alasan yang menyebabkan pendidikan dan pelatihan tersebut sangat penting karena pendidikan dan pelatihan merupakan suatu investasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menyangkut keahlian dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas, karena dengan pendidikan dan pelatihan seseorang bisa mendapatkan pengetahuan dan

keterampilan. Oleh karena itu, sudah menjadi tugas dan tanggung jawab pimpinan pada setiap instansi untuk selalu memikirkan suatu upaya yang harus dilakukan untuk senantiasa memelihara dan membina semua pegawai agar dapat lebih berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan dan melaksanakan tugas pekerjaannya secara profesional seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal adalah salah satu organisasi kerja atau instansi pemerintah yang melaksanakan tugas pelayanan umum dan pembinaan dibidang pertanian. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut sangat dibutuhkan tenaga kerja (pegawai) yang memiliki keterampilan dalam bekerja. Keterampilan kerja ini diperoleh dari proses/program pendidikan dan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kualitas keterampilan kerja, sehubungan dengan makin meningkatnya volume kerja dan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat. Untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pada dinas pertanian, dituntut untuk mempersiapkan tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan dalam pelaksanaan tugas.

Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia (pegawai) secara efektif dan efisien. Memang dalam mendapatkan pegawai yang profesional dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai tersebut. Salah satu

cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas pegawai terutama keterampilan kerja adalah dengan melalui proses pembinaan dan pengembangan pegawai yaitu dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja pegawai (Diklat).

Dalam tercapainya misi pertanian yang terkait dengan kualitas pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang pertanian serta menjadikan pegawai yang kreatif, inovatif, dan mandiri serta mampu memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi dan sumber daya lokal yang menghasilkan dan meningkatkan kualitas kinerja pelayanan aparatur pemerintah di bidang pertanian yang amanah dan profesional. Sehingga Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal menggelar pelatihan diklat dasar bagi penyuluh lapangan yang diikuti oleh dari peserta Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Madina.

Dari data yang diperoleh StArtNews sendiri, Peserta yang mengikuti pelatihan dasar ini ada sekitar 115 orang peserta, berasal dari wilayah Kabupaten Madina dan Pegawai Negeri Sipil dan berlangsung selama 21 hari, dimulai Pada 21 April sampai Pada Jum'at (11/05), kemarin, yang bertempat di Aula Mitra Tani Panyabungan. Kepala Bidang Penyuluh Pertanian Madina Ali Hamzah mengatakan, sebelum terjun kelapangan Para peserta penyuluh harus dibekali dengan pendidikan yang fungsional dan terampil, sementara materi pelatihan dasar ini yang pertama diterapkan adalah mengenai penyuluh di bidang pertanian. Kemudian, lebih lanjut, peserta yang sudah melakukan pelatihan dasar akan mendampingi Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) definitif selama tiga

bulan, sehingga selanjutnya mereka akan bisa memegang wilayah kerja Kabupaten Madina.

Untuk mencapai kualitas keterampilan kerja yang diharapkan dalam suatu organisasi seperti pada Dinas Pertanian kabupaten Mandailing Natal, maka para pegawai diharapkan mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya, sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya serta mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab serta akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang tinggi. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan dan pengembangan pegawai secara menyeluruh. Pengembangan pegawai melalui Diklat sangat diperlukan dalam suatu instansi pemerintah, karena dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai akan dapat membantu meningkatkan kualitas keterampilan kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan & Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, ditegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil sangat penting dilakukan, karena pendidikan dan pelatihan pegawai sangat berguna untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan didasari kepribadian, etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 juga dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai dapat menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, serta dapat memantapkan sikap, dan semangat

kerja, serta kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengabdian, pengayoman, dan dapat menciptakan kesamaan visi serta dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya tujuan dan cita-cita pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga suatu keuntungan bagi instansi pemerintah dalam menyelenggarakan urusan-urusan pemerintahan. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan kerja para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja meningkat berarti instansi pemerintah yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan demi terciptanya suatu kualitas keterampilan kerja yang tinggi, terkadang sering instansi pemerintah beranggapan/berasumsi, bahwa apabila dilaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja akan menimbulkan pemborosan karena dianggap bisa mempertinggi biaya/anggaran dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Anggapan tersebut kurang tepat karena justru dengan adanya pendidikan dan pelatihan kerja akan terjadi penghematan. Penghematan dalam penggunaan sarana dan fasilitas kerja, seperti adanya peralatan yang canggih dan mahal apabila ditangani oleh tenaga kerja yang kurang terlatih (terampil) justru menimbulkan biaya yang sangat besar jika terjadi kerusakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka terlihat adanya kesenjangan fenomena antara kenyataan kondisi yang ada (*das sein*) dengan ketentuan/normatif atau kondisi yang seharusnya (*das solen*) tentang pendidikan dan pelatihan kerja dalam

meningkatkan keterampilan kerja pegawai di Dinas Pertanian kabupaten Mandailing Natal, sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul; Pengaruh Hasil Pendidikan dan Pelatihan Diklat Dasar Penyuluh Dalam Rangka Meningkatkan Keterampilan Kerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Hasil Pendidikan dan Pelatihan Diklat Dasar Penyuluh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal?

C . Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui tingkatan hasil Pendidikan dan Pelatihan Kerja yang dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.
- b. Untuk mengetahui tingkatan Kualitas Keterampilan Kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal dalam mencapai produktivitas kerja pegawai.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh hasil Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.

2. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang dilaksanakan selalu mengharapkan agar penelitian tersebut member manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menambah uraian secara teoritis mengenai pendidikan dan pelatihan DIklat Dasar.
- b. Secara akedemis, hasil penelitian ini diharapkan dapat disumbangkan kepada FISIP UMSU khususnya Prodi Ilmu Administrasi Negara dalam rangka memperkaya memperkaya penelitian tentang komunikasi khususnya hasil penelitian tersebut.
- c. Secara praktis, diharapkan memberi masukan kepada berbagai pihak terkait dan khususnya kepada para Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal terhadap Kinerja Pegawai.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu dengan membagi menjadi beberapa bab dimana masing-masing dibagi kedalam sub-sub dengan rincian sebagai berikut:

BAB I (PENDAHULUAN)

Bab ini membahas: Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Uraian Teoritis, dan Sistematika Penulisan.

BAB II (URAIAN TEORITIS)

Bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan peneliti dalam penelitiannya. Uraian Teoriti tersebut adalah Pendidikan dan Pelatihan, Jenis

Pendidikan dan Pelatihan, Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan, Pengertian Kinerja dan Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Teori Kualitas Kerja Pegawai.

BAB III (METODE PENELITIAN)

Bab ini mengungkapkan rancangan penelitian, dan prosedur penelitian. Adapun sistematika untuk bab ini adalah sebagai berikut : Metode penelitian, Jenis Penelitian, Narasumber Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta Lokasi Dan Waktu Penelitian.

BAB IV (HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN)

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari judul skripsi Pengaruh Hasil Pendidikan Dan Pelatihan Diklat Dasar Penyuluhan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.

BAB V (PENUTUP)

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dan saran yang ditulis oleh penulis.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Pendidikan Dan Pelatihan

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, dan meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Martoyo (1994:56) Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan Pelatihan menurut Oemar (2000:10) adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

2. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Proses Pelatihan merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses Pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuannya.

Kegiatan pelatihan lebih ditujukan pada mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan yang bersifat teknis sesuai dengan dengan keterampilannya.

Pengertian pelatihan menurut Siswanto (2002;60) adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kemampuan kepada pegawai agar memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Selanjutnya Wursanto (2007;59) mengemukakan adanya beberapa pengertian tentang pelatihan/latihan, yaitu :

- a. Pelatihan/latihan (*Training*) adalah suatu kegiatan atau usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

- b. Menurut Instruksi Presiden RI Nomor 15 Tahun 1974, Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.
- c. Latihan (*Training*) adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan dan mental, para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dari ketiga unsur pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai.

3. Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Menurut sifatnya, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan.

- a. Pendidikan Umum, yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.
- b. Pendidikan Kejuruan, yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

- c. Pelatihan Keahlian, yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan.
- d. Pelatihan Kejuruan, yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.

Menurut Siswanto (2002;62), pendidikan dan pelatihan menurut sarannya dapat dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu :

- a. Pelatihan Prajabatan

Pelatihan prajabatan merupakan pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja baru dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat terampil melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Selain itu, dengan adanya pelatihan ini mereka diharapkan dapat menghindari hal-hal yang dipandang kurang efisien dan efektif, misalnya salah dalam pekerjaan, pemborosan (pengeluaran), yang tak berarti, dan sebagainya. Pelatihan prajabatan merupakan pendidikan dan pelatihan yang khusus diberikan kepada para tenaga kerja baru setelah mereka mengalami proses seleksi maupun penempatan pegawai.

- b. Pelatihan dalam Jabatan

Pelatihan dalam Jabatan adalah suatu pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan, dan keterampilan para tenaga kerja yang bekerja dalam

perusahaan. Pelatihan dalam jabatan ini dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

- 1) Pelatihan dalam Jabatan yang bersifat Umum; yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk tenaga kerja baik pada tingkat manajer puncak, manajer menengah, dan manajer bawah maupun para pekerja lapangan. Biasanya materi yang disampaikan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkup pekerjaan dengan tujuan agar tenaga kerja mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Misalnya pendidikan dan pelatihan pimpinan (Diklatpim) yang disebut juga diklat struktural.
- 2) Pelatihan dalam jabatan yang bersifat Khusus; yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan akibat adanya inovasi baru atas segala sarana dan prasarana yang digunakan perusahaan dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan mampu mempergunakan dan mengoperasikan sarana dan prasarana tersebut. Misalnya dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan fungsional.

4. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan tanggung jawab bagian kepegawaian dan penyelia (pimpinan) langsung. Pimpinan mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program pendidikan dan pelatihan pegawai.

Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Henry Simamora dalam Rosidah (2003:174) yaitu :

- 1) Memperbaiki kinerja.
- 2) Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Membantu memecahkan persoalan operasional.
- 4) Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.
- 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.
- 6) Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Siswanto (2002:60), tujuan pendidikan dan pelatihan, adalah sebagai berikut :

- 1) Menambah pengetahuan pegawai.
- 2) Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan pegawai.
- 3) Mengubah dan membentuk sikap pegawai.
- 4) Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.
- 5) Mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai.
- 6) Mempermudah pengawasan terhadap pegawai.
- 7) Mempertinggi stabilitas pegawai.

Menurut Siswanto (2002:60), ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu:

- 1) Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai;
- 2) Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai;
- 3) Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik;
- 4) Dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri;

Menurut Siswanto (2002 : 212), manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah :

- 1)Peningkatan Keahlian Kerja
- 2)Pengurangan Keterlambatan Kerja, Kemangkiran, serta perpindahan
Tenaga Kerja
- 3)Pengurangan Timbulnya Kecelakaan dalam Bekerja, Kerusakan, dan
Peningkatan Pemeliharaan terhadap alat-alat kerja
- 4)Peningkatan Produktivitas Kerja

5. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek, kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Soekidjo (2003:37), pada garis besarnya dibedakan ada dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu :

1) Metode *On The Job Site* (di dalam pekerjaan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru pada pegawai yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti pegawai itu minta kepada para pegawai yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan pekerjaan yang baik kepada para pegawai baru.

Menurut Handoko (2000:112), metode "*on-the-job site*" merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Latihan dengan menggunakan metode ini dilakukan di tempat kerja. Pegawai dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya pegawai lain). Metode latihan ini dirasa lebih ekonomis karena pegawai langsung dilibatkan pada pekerjaan, bukan hanya simulasi sehingga tidak memerlukan waktu khusus.

Metode - metode yang biasa digunakan dalam praktik adalah sebagai berikut :

a) Pembekalan (*Coaching*)

Pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka. Pembekalan ini dianggap paling cocok karena memiliki keuntungan yang berupa interaksi antara pelatih dan peserta latihan.

b) Rotasi Jabatan

Pemindahan pegawai melalui jabatan yang bermacam-macam dan berbeda-beda

c) Penugasan Sementara

Di mana bawahan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

d) Magang (*Apprenticeship training*)

Pegawai baru dimagangkan pada seorang yang ahli dalam bidang tertentu. Para magang bekerja dan berlatih di bawah pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang memerlukan skill tinggi. Penyelenggaraan *on the job Site* mempunyai keuntungan dan kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian dari organisasi.

Menurut Moenir (1983:165-166), keuntungannya adalah :

- a. Biaya dapat ditekan serendah mungkin. Karena tidak perlu mengeluarkan biaya sewa tempat dan peralatan yang digunakan.
- b. Tidak diperlukan masa penyesuaian atau pengenalan terhadap pengajar, teman maupun lingkungan.
- c. Telah terjalin komunikasi yang baik antar peserta dan pengajar sehingga dapat dijamin adanya kelancaran program pelatihan.

Sedangkan, Kelemahannya adalah sebagai berikut :

- a) Tidak mudah memperoleh pengajar dari dalam karena adanya keterbatasan kemampuan atau waktu
- b) Jumlah peserta harus memenuhi rasio yang menguntungkan.

c) Sulitnya mengatur waktu belajar, artinya banyak hal-hal yang harus dipertimbangkan.

2) Metode *Off The Job Site* (di luar pekerjaan)

Pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti para pegawai sebagai peserta pendidikan dan pelatihan ke luar sementara dari kegiatan pekerjaannya.

Metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu :

1) Teknik Presentasi Informasi

Teknik Presentasi Informasi adalah menyajikan informasi, yang tujuannya mengintroduksikan pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta pendidikan dan pelatihan di dalam pekerjaannya nanti.

Yang termasuk teknik ini antara lain :

- a) Ceramah biasa, di mana pengajar (pelatih) bertatap muka langsung dengan peserta. Peserta pendidikan dan pelatihan pasif mendengarkan.
- b) Teknik diskusi, di mana informasi yang akan disajikan disusun di dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau tugas-tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh para peserta aktif.
- c) Diskusi Kelompok adalah suatu proses interaksi secara lisan mengenai tujuan tertentu yang di dalamnya melibatkan beberapa peserta dengan cara tatap muka, melalui tukarmenukar informasi atau pemecahan suatu masalah/persoalan.

- d) Teknik pemodelan perilaku adalah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan (perilaku) dengan mengobservasi dan meniru model-model. Biasanya model-model perilaku yang harus diobservasi dan ditiru diproyeksikan dalam video tape.
- e) Teknik magang ialah pengiriman karyawan dari suatu organisasi ke badan-badan atau organisasi yang lain yang dianggap lebih maju baik secara kelompok maupun perorangan. Mereka mempelajari teori-teori dan langsung mempraktikkan di bawah pengawasan, hal-hal baru, keterampilan baru yang harus mereka terapkan di dalam organisasi tersebut.

2) Teknik Simulasi

Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Dengan demikian, maka apabila peserta pendidikan dan pelatihan kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut.

Metode-metode simulasi ini mencakup :

- a) Simulator alat-alat, misalnya simulasi alat-alat suntik bagi pendidikan kedokteran atau perawat.
- b) Studi kasus (*case study*), di mana para peserta pendidikan dan pelatihan diberikan suatu kasus, kemudian dipelajari dan di diskusikan oleh peserta pendidikan dan pelatihan. Kasus atau masalah yang diberikan merupakan situasi yang membutuhkan

keputusan dan tindakan yang sesuai. Oleh karena itu, studi kasus harus bisa membuat pikiran para peserta pendidikan dan pelatihan terpusat pada kondisi khusus yang sama dengan kondisi yang mungkin mereka alami.

- c) Permainan peranan (*role playing*). Dalam cara ini peserta diminta untuk memainkan peran, bagian-bagian dari karakter (watak) dalam kasus. Para peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan (peranan) tertentu yang di ciptakan bagi mereka oleh pelatih. Metode permainan peran (*role playing*) dapat diartikan sebagai suatu metode pendidikan dan pelatihan dimana terlibat proses interaksi hubungan individu baik sebenarnya maupun tiruan yang diperankan secara spontan.

Menurut Moenir (1983:166-167), Keuntungannya adalah :

- a) Tidak perlu secara masal dalam jumlah yang banyak (memenuhi rasio) karena sifatnya penitipan.
- b) Organisasi tidak disibukkan dengan pekerjaan tambahan dalam penyelenggaraan latihan tersebut.
- c) Peserta dapat memusatkan perhatian karena dapat melepaskan diri dari pekerjaan rutin.
- d) Peserta mempunyai pengetahuan yang relatif lebih luas, karena tidak terpaku pada lingkungan kerjanya sehari-hari dan dari segi lain dapat memperluas pergaulan yang sangat bermanfaat dalam hubungan pekerjaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kelemahannya adalah :

- a) Peserta adakalanya tidak dapat langsung menerapkan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari latihan.
- b) Biaya yang dikeluarkan relatif lebih besar dari biaya apabila latihan itu diselenggarakan sendiri oleh organisasi atau instansi.

d. Kendala-kendala Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan

Dalam melaksanakan pengembangan pegawai, ada beberapa kendala-kendala yang harus dihadapi organisasi.

Menurut Hasibuan (2005:85-86) kendala-kendala pengembangan yang dapat menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yaitu :

1) Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2) Pelatih

Pelatih yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada peserta pendidikan dan pelatihan sulit didapat.

3) Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan sangat kurang atau kurang baik. Hal ini akan menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai.

4) Kurikulum

Kurikulum yang diajarkan tidak sesuai atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta.

5) Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara paksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan Dan Pelatihan

Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004 : 240), yaitu antara lain :

1. Materi yang Dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.

2. Metode yang Digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3. Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4. Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5. Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

6. Evakuasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

B. Kualitas Keterampilan Kerja

1. Pengertian Kualitas Keterampilan Kerja

Menurut Gaspersz dalam Sinambela (2006:6) mengemukakan bahwa pada dasarnya kualitas mengacu kepada pengertian pokok:

- a. Kualitas terdiri atas sejumlah ke istimewaan produk, baik ke istimewaan langsung, maupun keistimewaan atraktif yang memenuhi keinginan pelanggan dan memberikan kepuasan atas pengguna jasa;
- b. Kualitas terdiri atas segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.

Agar pelayanan publik yang di berikan berkualitas tentu saja kedua kualitas di maksud harus di penuhi. Negara berkembang umumnya tidak dapat di memenuhi kedua kualitas tersebut sehingga pelayanan publiknya menjadi kurang memuaskan.

Menurut Dadang Julianta dalam Sinambela (2006:7) mengemukakan berbagai hambatan dalam pengembangan sistem manajemen kualitas, antara lain:

- 1) Ketiadaan komitmen dari manajemen.

- 2) Ketiadaan pengetahuan dan kekurangan pemahaman tentang manajemen kualitas bagi aparatur yang bertugas melayani.
- 3) Ketidakmampuan aparatur mengubah kultur yang mempengaruhi kualitas manajemen pelayanan publik.
- 4) Ketidak tepatan perencanaan manajemen kualitas yang di jadikan pedoman dalam pelayanan publik.
- 5) Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan belum dioptimalkan.
- 6) Ketidak sesuaian antara struktur organisasi dengan kebutuhan.
- 7) Ketidak cukupan sumber daya dan dana.
- 8) Ketidak tepatan dalam memberikan perhatian pada pelanggan, baik internal maupun eksternal.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan kualitas adalah suatu keadaan yang di berikan dan dilakukan dengan baik dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan yang dilakukan akan memperoleh hasil kerja dengan sebaik-baiknya.

Keterampilan kerja adalah suatu sikap dan kemampuan teknis seseorang dalam diperlukan keterampilan kerja yang memiliki kualitas yang baik melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh bakat, minat dan semangat kerja dalam upaya memenuhi hasil kerja yang diharapkannya. Untuk itu dapat memenuhi hasil kerja yang sebaik-baiknya

2. Kriteria Peningkatan Keterampilan Kerja

Agar kinerja seseorang didalam suatu organisasi dapat berhasil dan dicapai dengan baik secara efektif dan efisien, maka harus memenuhi kriteria-kriteria

didalam pelaksanaannya. Adapun Menurut Cascio dalam Sedarmayanti (2013:42) kriteria yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian (*Relevance*)

Sistem kinerja yang mampu membuat perbedaan antara keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu tugas utama, antara lain:

- a) Dalam sistem kinerja karyawan terdapat adanya kesesuaian antara uraian jabatan atau job analisis dan kinerja standar.
- b) Sasaran usaha atau kerja sebagai persyaratan singkat dan nyata tentang sasaran-sasaran yang hendak dicapai yang dinyatakan sejalan dengan kriteria hasil kerja (dalam persentase, rating atau jumlah).
- c) Penetapan target sesuai kemampuan yang rasional.

2. Sensitifitas (*Sensitivity*)

Bahwa sistem kinerja tersebut dapat membedakan karyawan yang efektif dan yang tidak efektif, artinya:

- a) Tidak hanya bersifat administrasi saja namun harus dapat memotivasi kinerja karyawan.
- b) Dapat membedakan kinerja antar karyawan dan dapat melihat pertumbuhan atau perkembangan kinerja karyawan.

3. Akurat (*Reliability*)

Bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus dapat memberikan hasil yang tepat dan akurat, artinya:

- a) Penilaian berdasarkan pada hasil pencapaian target.

b) Standar atau pencapaian target dapat diukur dalam persentase, rating atau jumlah sehingga hasilnya lebih realitas dan objektif.

4. Dapat diterima (*Acceptability*)

Bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mendapatkan dukungan dan diterima oleh organisasi atau perusahaan yang akan menggunakannya.

5. Praktis (*Practically*)

Practically maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mudah untuk dipahami oleh para atasan dan teman kerja sehingga tidak mendapat kesulitan dalam menggunakan sistem tersebut.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai

Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi. Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal.

Pengaruh pendidikan dan Pelatihan (diklat) adalah meningkatkan kualitas pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan tersebut berpengaruh dalam peningkatan efektifitas kerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi terkait. Pentingnya pendidikan dan

pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai saja, tetapi juga mampu memberikan keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kualitas kemampuan dan keterampilan kerja para pegawai maka meningkat pula produktivitas dan efektifitas kerja pegawai. Peningkatan kualitas pegawai dari organisasi yang bersangkutan maka dapat memacu organisasi tersebut untuk lebih memperoleh keuntungan.

C. Anggapan Dasar Dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar menurut surakhmad (1990:97) adalah tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Sedangkan anggapan dasar menurut arikunto (2002:58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar. Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah : Pendidikan dan Pelatihan Diklat Berpengaruh Terhadap Keterampilan Kerja Di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu bagian penting dari penelitian. Rumusan hipotesis mengarahkan peneliti untuk memperkecil jangkauan peneliti, panduan untuk menguji dua atau lebih variabel, mencerminkan imajinasi dan ketajaman pengamatan peneliti dalam menganalisa masalah penelitian.

Menurut sugiyono (2003:70) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah peneliti telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan diklat di laksanakan dengan keterampilan kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dengan menggunakan metode korelasi product moment. Menurut Sugiyono (2009:15) metode kuantitatif adalah “metode yang menganalisis data dalam bentuk angka dan perhitungannya dengan menggunakan metode statistik, sehingga memudahkan penafsiran data mentah yang diperoleh”. Korelasi product moment adalah metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment Correlation* yang di kutip oleh Sugiyono (2010:212). Dengan demikian data dan kata yang diperoleh dilokasi penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasikan dan menginterpretasikan data yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi, dimana data dan fakta digambarkan dan dijelaskan sebagaimana adanya.

B. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2003 : 74) definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih

memudahkan operasional dari suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) Pengaruh Hasil Pendidikan Dan Pelatihan Diklat Dasar Penyuluhan

Pendidikan dan pelatihan diklat dasar penyuluh adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dalam hal ini program pemberdayaan sumber daya manusia (dalam hal ini pegawai Dinas Pertanian dan penyuluh) yang dibuat dan dilaksanakan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan Aparatur Pemerintah bidang pertanian yang amanah dan professional, dengan indikator antara lain :

- a. Pembekalan (*Coaching*). Pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka. Pembekalan ini dianggap paling cocok karena memiliki keuntungan yang berupa interaksi antara pelatih dan peserta latihan.
- b. Rotasi Jabatan adalah Pemindahan pegawai melalui jabatan yang bermacam-macam dan berbeda-beda
- c. Penugasan Sementara adalah dimana bawahan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.
- d. Magang (*Apprenticeship training*). Pegawai baru dimagangkan pada seorang yang ahli dalam bidang tertentu. Para magang bekerja dan berlatih di bawah pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini

digunakan untuk jenis pekerjaan yang memerlukan skill tinggi. Penyelenggaraan *on the job Site* mempunyai keuntungan dan kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian dari organisasi.

2. Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai :

adalah suatu sikap dan kemampuan teknis seseorang dalam Keterampilan kerja adalah diperlukan keterampilan kerja yang memiliki kualitas yang baik melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh bakat, minat dan semangat kerja dalam upaya memenuhi hasil kerja yang diharapkannya. Untuk itu dapat memenuhi hasil kerja yang sebaik-baiknya, dengan indicator antara lain :

- a. Kesesuaian (*Relevance*) adalah sistem kinerja yang mampu membuat perbedaan antara keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu tugas utama, antara lain:
- b. Akurat (*Reliability*), bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus dapat memberikan hasil yang tepat dan akurat, artinya:
- c. Dapat diterima (*Acceptability*), bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mendapatkan dukungan dan diterima oleh organisasi atau perusahaan yang akan menggunakannya.
- d. Praktis (*Practically*), bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mudah untuk dipahami oleh para atasan dan teman kerja sehingga tidak mendapat kesulitan dalam menggunakan sistem tersebut.

C. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2007 : 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah dari peserta Diklat Dasar Penyuluh adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal sebanyak 30 Orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2007 : 91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya lebih dari 100 orang, maka di ambil diantara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini ini penulis mengambil seluruh jumlah populasi sebanyak 30 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian, pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan sebagai berikut :

- a. Observasi atau pengamatan, yaitu metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek penelitian kemudian mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang

diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan permasalahan penelitian.

- b. Quisioner atau angket, yaitu suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah yang bertujuan memperoleh informasi yang relevan, serta informasi yang dibutuhkan dapat serentak. Sugiyono (2007 : 199) angket atau koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden. Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket ditentukan yaitu :

Jika jawaban “A” diberi nilai 3

Jika jawaban “B” diberi nilai 2

Jika jawaban “C” diberi nilai 1

Pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (Questioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya dengan menggunakan *skala ordinal* atau *checklis*

2. Data Sekunder

- a. Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan berbagai literatur seperti buku, majalah, jurnal, karya ilmiah, pendapat ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisa yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu dengan menggunakan instrumen:

1. Koefisien Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) dengan menggunakan rumus *pearson product moment korelation* Sugiyono (2007 : 2012). Dengan demikian data dan kata yang diperoleh dilokasi penelitian dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasi dan menginterpretasikan data yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi, dimana data dan fakta digambarkan dan dijelaskan sebagaimana adanya :

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

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan

besar kecilnya hubungan variabel x dan y

x : variabel bebas (sistem e-filing)

y : variabel terikat (Efisiensi Kerja)

n : jumlah responden

Untuk mengetahui adanya hubungan atau tinggi rendahnya hubungan kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi dapat dilihat dari interval angka-angka, untuk itu peneliti menggunakan skala angka menurut Guilford seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1.

INTERPRESTASI KOEFISIEN PRODUCT MOMENT

No.	Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiono (2010;184)

2. Uji Signifikan

Menurut Sugiyono (2010 : 214) untuk menghitung signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

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

Pada taraf signifikan dan derajat kebebasan $dk = n-2$, maka dapat pengujian hipotesis penelitian dan melihat signifikan variabel bebas dan variabel terikat dengan ketentuan :

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh signifikan antara x dan y

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka ada pengaruh signifikan antara x dan y

3. Uji Determinasi

Untuk mengetahui berapa persen besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang dikalikan 100% dengan menggunakan rumus :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Determinasi

r xy : koefisien korelasi

(Sugiyono, 2007:185)

4. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefisien variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiono (2007:188) yaitu sebagai berikut:

$Y=a+bx$, dimana

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

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

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksi

a = Konstanta atau bila harga X=0

b = Koefisien regresi

x = Nilai variabel bebas

F. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal yang berlokasi di jalan Williem Iskandar, Mandailing Natal, kompleks perkantoran payaloting penyabungan, Simanguntong-Sumatera Utara 22983. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada hari senin tanggal 24 September 2018 pada pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai.

2. Visi dan Misi Dinas Pertanian Dalam Pendidikan dan Pelatihan Diklat Penyuluh

Sektor pertanian memegang peranan strategis karena kontribusinya yang sangat nyata dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. Untuk meningkatkan perannya, telah ditetapkan visi dan misi pendidikan dan pelatihan diklat penyuluhan yakni :

Visi :

“Pertanian industrial unggul berkelanjutan yang berbasis Sumber Daya Lokal untuk meningkatkan kemandirian pangan, nilai tambah, ekspor dan kesejahteraan petani”.

Misi :

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, dikembangkan misi pertanian yakni:

- a. Menjadikan peawai dan para petani menjadi kreatif, inovatif dan mandiri serta mampu memanfaatkan iptek dan sumber daya lokal untuk menghasilkan dan memproduksi hasil pertanian yang berdaya saing tinggi.

- b. Meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan Aparatur Pemerintah bidang pertanian yang amanah dan profesionalitas.

3. Tujuan diadakan Pendidikan dan Pelatihan Diklat Penyuluh

Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan diklat penyuluhan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal yakni :

- a. Membangun landasan bagi penyelenggara untuk melaksanakan diklat dasar bagi penyuluh dan pegawai
- b. Menyamakan persepsi terhadap tugas dan fungsi, organisasi, tata kerja dan tata hubungan kerja penyuluh pertanian.
- c. Memberikan wawasan berfikir secara komprehensif bagi penyuluh dan pegawai di Dinas Pertanian
- d. Meningkatkan pengetahuan, keretampilan dan sikap sebagai penyuluh pertanian.

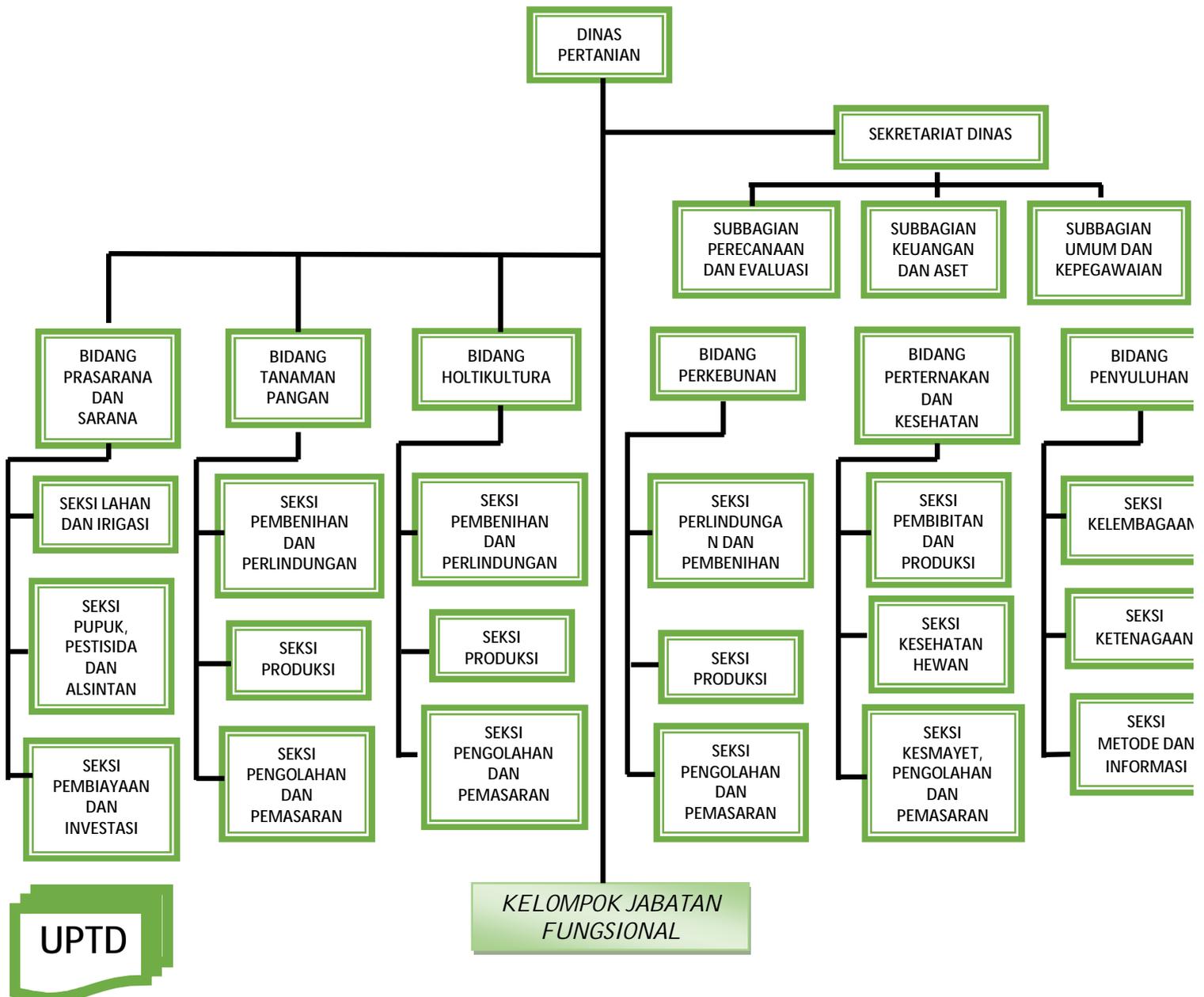
4. Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Diklat Penyuluh

Pelaksanaan diklat dasar bagi penyuluh dan pegawai dilakukan pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2018. Adapun tempat dilaksanakan diklat dasar bagi penyuluh dan pegawai dilaksanakan di Aula Mitra Tani Penyabungan (kelas A), Aula UPT Puskesmas Penyabungan (kelas B) dan laboratorium UPT Puskesmas Penyabungan (kelas C). Jangka waktu atau lama pelaksanaan diklat dasar dilaksanakan selama 168 jam pelatihan (@45 menit). Metode diklat yang digunakan adalah *experiential learning cycle* (ELC) dan AKOSA (alami, oleh, simpulkan, aplikasikan). Adapun metode diklat yang dipakai adalah sebagai berikut :

- a. Ceramah
- b. Diskusi dan tanya jawab
- c. Penugasan
- d. Demonstrasi
- e. Studi kasus
- f. Simulasi
- g. Praktek
- h. Pemecahan masalah

5. Susunan Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal

Gambar 3.1.



Sumber Data :Jugnis Pendidikan Dan Pelatihan Diklat Dasar Penyuluh 2018

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

Setelah diadakan penelitian dan pengumpulan data di lapangan, maka diperoleh berbagai data tentang keadaan responden dalam kaitannya dengan “Pengaruh Hasil Pendidikan Dan Pelatihan Diklat Dasar Penyuluh Dalam Rangka Meningkatkan Keterampilan Kerja Di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal”. Kemudian, penulis melakukan riset penelitian berupa penyebaran angket kepada peserta Diklat Dasar Penyuluh adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal sebanyak 30 Orang.

Quisioner atau angket, yaitu suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah yang bertujuan memperoleh informasi yang relevan, serta informasi yang dibutuhkan dapat serentak. Sugiyono (2007 : 199) angket atau koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden. Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket ditentukan yaitu : Jika jawaban “A” diberi nilai 3. Jika jawaban “B” diberi nilai 2 dan Jika jawaban “C” diberi nilai 1

Penyebaran angket dilakukan pada hari Senin, 24 September 2018 pada pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai. Jumlah dari peserta Diklat Dasar Penyuluh adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing

Natal sebanyak 30 Orang. Adapun rincian keterangan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.

**DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN JENIS
KELAMIN PESERTA DIKLAT (PEGAWAI DINAS PERTANIAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL)**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	12	40%
2	Perempuan	18	60%
<i>Jumlah Keseluruhan</i>		30	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2018

Dari tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa yang menjadi peserta Diklat dan Pelatihan dalam rangka meningkatkan keterampilan kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal lebih banyak perempuan dengan presentase sebesar 60%, sedangkan peserta laki-laki hanya sekitar 40%.

Tabel 4.2.

**DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN USIA PESERTA
DIKLAT (PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN MANDAILING
NATAL)**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	18-20	3	10%
2	20-25	16	53.33%
3	25-35	11	36.66%
<i>Jumlah Keseluruhan</i>		30	100%

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2018

Dari hasil tabel frekuensi diatas, maka dapat dijelaskan bahwa peserta diklat dan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan kerja di Dinas Pertanian Mandailing Natal dari tingkat usia rata-rata berkisar pada 20-25 tahun. dengan presentase sebesar 53.33% dan pada umur 25-35 tahun dengan presentase 36.66%. Sedangkan sisanya berada di usia 18-20 dengan rata-rata presentase sebesar 10%.

Tabel 4.3.
DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERSASARKAN TINGKAT
PENDIDIKAN PESERTA DIKLAT (PEGAWAI DINAS PERTANIAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL)

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	0	0%
2	SLTP/Sederajat	0	0%
3	SMA/Sederajat	3	1%
4	Diploma/Sarjana Muda	10	33.33%
5	Sarjana/Strata 1	17	56.66%
<i>Jumlah Keseluruhan</i>		30	100%

Sumber : Angket Hasil Penelitian tahun 2018

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan para peserta Diklat dan Pelatihan dalam meningkatkan keterampilan kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal rata-rata adalah Sarjana/S1 dengan presentase sebesar 56.66%. Kemudian Diploma/Sajrana Muda dengan rata-rata presentase sebesar 33.33% dan untuk SMA/Sederajat sekitar 1%.

B. Deskripsi Variabel

1. Variabel X (Pengaruh Hasil Pendidikan Dan Pelatihan Diklat Dasar Penyuluhan)

Tabel 4.4

DITRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN “SEBELUM MELAKUKAN DIKLAT, PIMPINAN SELALU MEMBERKAN PEMBEKALAN DAN TEORI-TEORI AGAR PESERTA PAHAM DAN MENGERTI”

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	22	73.33%
Ragu-Ragu	6	20%
Tidak	2	6.66%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 1

Dari hasil data jawaban responden, maka dapat diketahui sebagian besar responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 73.33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui jika Sebelum melakukan Diklat, Pimpinan selalu memberikan pembekalan dan teori-teori agar peserta paham dan mengerti. Sedangkan sebagian kecil responden menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 20% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 6.66%.

Tabel 4.5.

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN
“PEMBEKALAN YANG DIBERIKAN SUDAH SANGAT BAIK DAN
MUDAH DIMENGERTI”**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	29	96.66%
Ragu-ragu	1	3.33%
Tidak	0	0%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 2

Hasil data dari jawaban responden menunjukkan bahwa hampir semua responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 96.66%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui jika pembekalan yang diberikan sudah sangat baik dan mudah di mengerti”. Sedangkan satu responden menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 3.33%.

Tabel 4.6.

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN
ANDA PAHAM DAN MENGETI AKAN PEMBEKALAN YANG
DIBERIKAN OLEH PEMBICARA**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	20	66.6%
Ragu-ragu	4	13.33%
Tidak	6	20%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 3

Hasil data dari jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 66.6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui jika responden paham dan mengerti akan pembekalan yang diberikan oleh pembicara. Sedangkan sebagian kecil responden menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 13.33% dan jawaban tidak dengan rata-rata presentase 20% dan sisanya menjawab “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 20%.

Tabel 4.7.

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN
SETELAH SELESAI MELAKUKAN DIKLAT DASAR, PARA PEGAWAI
BARU BANYAK YANG DI TUKAR DIVISI JABATANNYA**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	20	66.6%
Ragu-ragu	7	23.33
Tidak	3	10%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 4

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 66.6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui jika setelah selesai melakukan diklat dasar dan pelatihan, para pegawai baru banyak yang ditukar divisi jabatannya. Sedangkan sebagian responden menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 23.33% dan jawaban tidak dengan rata-rata presentase sebesar 10% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 10%.

Tabel 4.8.

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN
DIKLAT DASAR BERTUJUAN UNTUK MENAIKKAN JABATAN DAN
DIVISI PARA PEGAWAI**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	13	43.33%
Ragu-ragu	11	35.66%
Tidak	6	20%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 5

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian responden menjawab “Ya” dengan rata-rata presentase sebesar 43.33% hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden menyetujui jika diklat dasar bertujuan untuk menaikkan jabatan dan divisi para pegawai. Sedangkan sebagian responden menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 35.66% dan jawaban tidak dengan rata-rata presentase sebesar 20%.

Tabel 4.9.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN DIKLAT DASAR PENYULUHAN DILAKUKAN AGAR PARA PESERTA TERUTAMA PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG BARU PAHAM AKAN TUGAS-TUGASNYA.

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	23	76.66%
Ragu-ragu	4	13.33%
Tidak	3	10%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 6

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Ya” dengan rata-rata presentase sebesar 76.66%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyetujui jika diklat dasar penyuluhan dilakukan agar para peserta terutama Pegawai Negeri Sipil yang baru paham akan tugas-tugasnya. Sedangkan sebagian kecil menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 13.33% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 10%.

Tabel 4.10.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN SETIAP SETELAH SELESAI DIKLAT DASAR PARA PEGAWAI YANG MENGIKUTI AKAN MENDAPAT PENUGASAN SEMENTARA DI BERBAGAI TEMPAT DI KABUPATEN MANDAILING NATAL

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	16	53.33%
Ragu-ragu	6	20%
Tidak	3	10%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 7

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 53.33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyetujui jika setiap setelah setelai diklat dasar, para pegawai yang mengikuti akan mendapat penugasa sementara di berbagai tempat di Kabupaten Mandailing Natal Sedangkan sebagian kecil responden menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 20% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 10%.

Tabel 4.11.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN SETELAH MELAKUKAN DIKLAT DASAR, PEGAWAI BARU AKAN MENDAPAT TUGAS SEMENTARA UNTUK MELATIH HASIL DIKLAT DASAR

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	8	26.66%
Ragu-Ragu	12	40%
Tidak	10	33.33%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 8

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 40% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 33.33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu jika setelah melakukan diklat dasar pegawai baru akan mendapat tugas sementara untuk melatih hasil diklat dasar. Sedangkan sebagian kecil responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 26.66% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 33.33%.

Tabel 4.12.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN PENUGASAN SEMENTARA DILAKUKAN AGAR PARA PESERTA KHUSUSNYA PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG BARU DAPAT MEMAHAMI SITUASI KERJA DAN BERSOSIALISASI DENGAN BAIK

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	26	86.66%
Ragu-Ragu	3	10%
Tidak	1	3.33%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 9

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 86.66%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui jika penugasan sementara dilakukan agar para peserta khususnya pegawai negeri sipil yang baru dapat memahami situasi kerja dan bersosialisasi dengan baik. Sedangkan sebagian kecil responden menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 10% dan jawaban tidak dengan rata-rata presentase sebesar 3.33%.

Tabel 4.13.

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN
SETIAP PIMPINAN SELALU MENGAWASI DAN MENGONTROL
PARA PESERTA DIKLAT KETIKA DIKLAT SEDANG BERLANGSUNG**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	17	56.66%
Ragu-Ragu	9	30%
Tidak	4	13.33%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 10

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 56.66%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyetujui jika setiap pimpinan selalu mengawasi dan mengontrol para peserta diklat ketika diklat sedang berlangsung. Sedangkan sebagian responden menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 30% dan jawaban “tidak” sebesar 13.33%.

Tabel 4.14.

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN
PENGAWAS DAN PIMPINAN SELALU MEMBIMBING KETIKA PARA
PESERTA DIKLAT SEDANG DALAM PROSES MAGANG**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	16	53.33%
Ragu-Ragu	10	33.33%
Tidak	4	13.33%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 11

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 53.33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyetujui jika pengawas dan pimpinan selalu membimbing ketika para peserta diklat sedang dalam proses magang. Sedangkan sebagian responden menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 33.33%. Menandakan bahwa jika pertanyaan tersebut masih menandakan keraguan dari para sebagian responden dan sebagian kecil responden juga menjawab “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 13.33%.

Tabel 4.15.

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN
PROSES MAGANG HANYA DILAKUKAN BEBERAPA MNINGGU
SEBELUM DITEMPATKAN DALAM PENUGASAN SEMENTARA**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	13	43.33%
Ragu-ragu	10	33.33%
Tidak	7	23.33%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 12

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui jika sebagian responden menjawab “Ya” dengan rata-rata presentase sebesar 43.33%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui jika proses magang hanya dilakukan beberapa minggu sebelum ditempatkan dalam penugasan sementara. Sedangkan sebagian responden menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 33.33% dan jawaban “tidak” sebesar 23.33%.

Tabel 4.16.

**TABULASI HASIL DATA VARIABEL X YAITU PENGARUH HASIL
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DIKLAT DASAR PENYULUHAN**

No. Resp	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	3	28
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
8	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	28
9	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	28
10	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	2	28
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	16
13	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
14	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	30
15	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	32
16	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	31
17	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	29

18	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	26
19	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	1	28
20	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	1	27
21	2	3	1	3	1	1	2	1	3	3	3	1	24
22	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	24
23	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	30
24	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	27
25	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	30
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
27	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	28
28	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	28
29	2	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	20
30	1	3	3	3	3	2	2	1	3	1	1	1	24
ΣX													885

Sumber : Angket Hasil Penelitian tahun 2018

Hasil untuk jawaban responden X :

R = Nilai tertinggi-Nilai terendah

R = Nilai Tertinggi : 36

Nilai Terendah : 16

$R = 36 - 16 = 20$

$$I = \frac{R}{3}$$

$$I = \frac{20}{3}$$

$$I = 6.66$$

$$I = 7$$

Tabel 4.17

TABULASI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN VARIABEL X

No.	Alternatif Jawaban	Tingkat Frekuensi	Jumlah	Presentase (%)
1	30-32	Tinggi	14	47%
2	23-29	Sedang	14	47%
3	16-22	Rendah	2	6.67%
Jumlah			30	100 %

Sumber Data : Tabulasi Hasil Data Variabel X 2018

Berdasarkan nilai tertinggi dan terendah dari tabulasi variabel X, dapat diketahui tingkat frekuensi jawaban responden untuk variabel X paling banyak berada pada kisaran 30-32 (tinggi) dengan presentase sebesar 47% dan 23-29 (sedang) dengan presentase sebesar 47%, sedangkan 16-22 (rendah) dengan presentase sebesar 6.67%. Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil jawaban tabel data diatas, hasil pendidikan dan pelatihan diklat dasar penyuluh dalam tingkat **tinggi** dan **sedang** dengan presentase sebesar 47%,

2. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.18.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN SETELAH MELAKUKAN DIKLAT PENYULUHAN, PESERTA DAPAT MELAKUKAN PENYESUAIAN KERJA DITEMPAT YANG BARU

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	19	63.33%
Ragu-Ragu	5	16.66%
Tidak	6	20%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Petanyaan ke 13

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 63.33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyetujui jika setelah melakukan diklat penyuluhan, peserta dapat melakukan penyesuaian kerja di tempat yang baru. Sedangkan sebagian responden lagi menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 16.66% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 20%.

Tabel 4.19.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN SETELAH MELAKUKAN DIKLAT PENYULUHAN, PESERTA MAMPU BEKERJA DENGAN BAIK DAN MENYESUAIKAN PROGRAM DAN TUJUAN KERJA MEREKA

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	18	60%
Ragu-ragu	8	26.66%
Tidak	4	13.33%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 14

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui jika setelah melakukan diklat penyuluhan, peserta mampu bekerja dengan baik dan menyesuaikan program dan tujuan kerja mereka. Sedangkan sebagian responden masih “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase 26.66% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 13.33%.

Tabel 4.20.

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN
DIKLAT PENYULUHAN MEMBANTU PARA PESERTA GUNA
MEMAHAMI CARA DAN SISTEM KERJA**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	22	73.33%
Ragu-ragu	4	13.33%
Tidak	4	13.33%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 15

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 73.33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyetujui jika diklat penyuluhan membantu para peserta guna memahami cara dan sistem kerja. sedangkan sebagian responden lagi menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 13.33% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 13.33%

Tabel 4.21.

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN
SETELAH MELAKUKAN DIKLAT PENYULUHAN, KINERJA PARA
PEGAWAI SELALU SESUAI DENGAN TARGET**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	21	70%
Ragu-ragu	8	26.66%
Tidak	1	3.33%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 16

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyetujui jika setelah melakukan diklat penyuluhan, kinerja para pegawai selalu sesuai dengan target. Sedangkan sebagian responden lainnya menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 26.66% dan jawaban tidak dengan rata-rata presentase sebesar 3.33%.

Tabel 4.22.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN STANDAR PENCAPAIAN KERJA PESERTA DIKLAT PENYULUHAN DITENTUKAN BERDASARKAN PRESENTSE KERJA, PENCAPAIAN TARGET DAN EFEKTIVITAS KERJA

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	19	63.33%
Ragu-ragu	10	33.33%
Tidak	1	3.33%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 17

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 63.33%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui jika standar pencapaian kerja peserta diklat penyuluhan ditentukan berdasarkan presentase kerja, pencapaian target dan efektivitas kerja. Sedangkan sebagian lagi menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 33.33% dan jawaban “tidak” sebesar 3.33%.

Tabel 4.23.

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN
SETELAH IKUT SERTA DALAM DIKLAT PENYULUHAN, PESERTA
YAKIN KETERAMPILAN KERJANYA MENJADI LEBIH BAIK**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	21	70%
Ragu-ragu	6	20%
Tidak	3	10%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 18

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui jika setelah ikut serta dalam diklat penyuluhan, peserta yakin keterampilan kerjanya menjadi lebih baik. Sedangkan sebagian responden lainnya menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 20% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 10%.

Tabel 4.24.

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN
SETELAH MELAKUKAN DIKLAT PENYULUHAN, PARA PESERTA
DAPAT DITERIMA DI TEMPAT MEREKA BEKERJA DAN MAGANG**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	28	93.33%
Ragu-ragu	2	6.66%
Tidak	0	0%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 19

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 93.33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui jika setelah melakukan diklat penyuluhan,, para peserta dapat diterima di tempat mereka bekerja dan magang. Sedangkan sebagian responden lainnya menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 6.66%.

Tabel 4.25.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN SETELAH MELAKUKAN DIKLAT PENYULUHAN, HASIL KERJA PESERTA DAPAT DITERIMA DAN SESUAI DENGAN STANDAR KERJA

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	30	100%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak	0	0%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 20

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa semua responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa semua responden menyetujui jika setelah melakukan diklat penyuluhan, hasil kerja dapat diterima dan sesuai dengan standar kerja.

Tabel 4.26.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN PROGRAM DIKLAT PENYULUHAN INI DISETUJI OLEH INSTANSI, ORGANISASI DAN PERUSAHAAN TEMPAT MEREKA AKAN PENUGASAN SEMENTARA, BEKERJA ATAU MAGANG

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	28	93.33%
Kadang-Kadang	1	3.33%
Tidak	1	3.33%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 21

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketabui bahwa sebagian besar responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 93.33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui jika program diklat penyuluhan ini disetujui oleh instansi, organisasi dan perusahaan tempat mereka akan penugasan sementara, bekerja atau magang. Sedangkan sebagian kecil menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 3.33% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 3.33%.

Tabel 4.27.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN SETELAH MELAKUKAN DIKLAT PENYULUHAN, PARA PESERTA MUDAH DALAM MEMAHAMI SISTEM KERJA DI TEMPAT MEREKA BEKERJA

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	18	60%
Ragu-ragu	7	23.33%
Tidak	5	16.66%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 22

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui jika setelah melakukan diklat penyuluhan, para peserta mudah dalam memahami sistem kerja di tempat mereka bekerja. Sedangkan sebagian responden lainnya menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 23.33% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 16.66%.

Tabel 4.28.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN SETELAH MELAKUKAN DIKLAT PENYULUHAN, PARA PESERTA TIDAK SULIT DALAM MENGGUNAKAN SISTEM KERJA DI TEMPAT MEREKA BEKERJA

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	15	50%
Ragu-ragu	11	36.66%
Tidak	4	13.33%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 23

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui jika setelah melakukan diklat penyuluhan, para peserta tidak sulit dalam menggunakan sistem kerja di tempat mereka bekerja. Sedangkan sebagian responden menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 36.66% dan jawaban “tidak” dengan rata-rata presentase sebesar 13.33%.

Tabel 4.29.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTANYAAN SETELAH MELAKUKAN DIKLAT PENYULUHAN, HASIL KERJA DARI PARA PESERTA DI TEMPAT KERJA, PIMPINAN MEMAHAMI DAN PUAS TERHADAP HASIL KERJA PARA PESERTA DIKLAT

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	28	93.33%
Ragu-ragu	2	6.66%
Tidak	0	0%
Jumlah Keseluruhan	30 Responden	100%

Sumber Data: Angket Responden 2018 Pertanyaan ke 24

Dari hasil data jawaban responden, dapat diketahui bahwa sebagian responden menjawab “ya” dengan rata-rata presentase sebesar 93.33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui jika setelah melakukan diklat penyuluhan, hasil kerja dari para peserta di tempat kerja, pimpinan memahami dan puas terhadap hasil kerja para peserta diklat. Sedangkan sebagian responden lainnya menjawab “ragu-ragu” dengan rata-rata presentase sebesar 6.66%.

Tabel 4.30.

TABULASI HASIL DATA VARIABEL Y YAITU KINERJA PEGAWAI

No. Resp	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	25
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
8	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	32
9	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	28
10	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	3	29
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	1	2	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	26
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	33
15	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	30
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
18	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	31

19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
20	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	26
21	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	25
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	33
23	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
24	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	33
25	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	30
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
27	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	31
28	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	31
29	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	0	23
30	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	25
ΣY													955

Sumber : Angket Hasil Penelitian tahun 2018

Hasil untuk jawaban responden Y :

R = Nilai tertinggi-Nilai terendah

R = Nilai Tertinggi : 36

Nilai Terendah : 23

$R = 36 - 23 = 13$

$$I = \frac{R}{3}$$

$$I = \frac{13}{3}$$

I = 4.33

Tabel 4.31.

TABULASI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN VARIABEL Y

No.	Alternatif Jawaban	Tingkat Frekuensi	Jumlah	Presentase (%)
1	32-36	Tinggi	17	56.66%
2	27-31	Sedang	7	23.33%
3	23-26	Rendah	6	20%
Jumlah			30	100 %

Sumber Data : Tabulasi Hasil Data Variabel X 2018

Berdasarkan nilai tertinggi dan terendah dari tabulasi variabel Y, dapat diketahui tingkat frekuensi jawaban responden untuk variabel Y paling banyak berada pada kisaran 32-36 (tinggi) dengan presentase sebesar 56.66% dan 27-31 (sedang) dengan presentase sebesar 23.33%, sedangkan 23-26 (rendah) dengan presentase sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil jawaban tabel data diatas, peningkatan keterampilan kerja dalam tingkat tinggi dengan presentase sebesar 56.66%, dalam tingkat sedang dengan presentase sebesar 23.33%, sedangkan dalam tingkat rendah dengan rata-rata presentase sebesar 20%.

C. Uji Product Moment Corelation

1. Menentukan Hubungan X dan Y

Tabel 4.32.

**TABULASI IKHTISAR PERHITUNGAN PEARSON PRODUCT
MOMENT CORELATION**

No. Responden	X	Y	X²	Y²	XY
1	28	35	784	1225	980
2	36	36	1296	1296	1269
3	29	35	841	1225	1365
4	26	32	676	1024	832
5	22	26	484	676	572
6	32	30	1024	900	960
7	29	25	841	625	725
8	30	33	900	1089	990
9	28	31	784	961	868
10	34	36	1156	1296	1224
11	16	25	256	625	400
12	36	36	1269	1269	1296
13	28	29	784	841	812
14	28	28	784	784	784
15	28	29	784	841	812
16	35	35	1225	1225	1225

17	35	36	1225	1265	1260
18	36	36	1265	1265	1296
19	36	36	1265	1265	1296
20	36	36	1265	1265	1296
21	24	25	576	625	600
22	26	27	676	729	702
23	28	31	784	961	868
24	35	36	1225	1296	1260
25	30	30	900	900	900
26	30	34	900	1156	1020
27	27	33	729	1089	891
28	31	35	961	1225	1085
29	24	33	576	1089	792
30	22	26	484	676	572
Jumlah Keseluruhan	$\Sigma 885$	$\Sigma 955$	$\Sigma 26719$	$\Sigma 30708$	$\Sigma 28952$

Dik : N : 30

Σx : 885

Σy : 955

Σx^2 : 26719

Σy^2 : 30708

Σxy : 28952

Dit : Koefisien Korelasi ?

Jawab :

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

$$r_{xy} = \frac{30(28952) - (885)(955)}{\sqrt{30(26719) - (855)^2(30(30708) - (955)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{868560 - 845175}{\sqrt{(801570 - 783225)(921240 - 912025)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2385}{\sqrt{(18345)(9215)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2385}{\sqrt{169049175}}$$

$$r_{xy} = \frac{2385}{13001.8912}$$

$$r_{xy} = 0.183$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai rxy 0.183 dan r tabel yaitu 0,349 dengan jumlah responden 30 orang dengan taraf signifikan. Dengan ketentuan, jika r hitung \geq dari r tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak dan jika r hitung lebih \leq dari r tabel maka Ha ditolak dan Ho diterima. Menurut hasil dari perhitungan, maka pendidikan dan pelatihan diklat penyuluh di Kabupaten Mandailing Natal belum terjadi pengaruh yang terlalu signifikan terhadap

keterampilan kerja pegawai Dinas Pertanian. Menurut interpretasi koefisien korelasi product moment, taraf signifikan dari r hitung adalah sebagai berikut :

Korelasi *product moment correlation* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 < r < + 1$). Apabilah nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut.

Tabel 4.33.

**INTERPRETASI KOEFESIEN KORELASI PRODUCT MOMENT
MENURUT HUBUNGAN GUILFORD**

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiono (2010;184)

Dari hasil nilai pada perhitungan r_{xy} , didapat hasil r hitung sebesar 0.183, maka menurut tabel hubungan Guilford, maka r hitung berada pada $>0.00-0.199$ dimana tingkat hubungan sangat rendah, menyatakan bahwa hubungan keterkaitan

antara variabel x yakni Pengaruh Hasil Pendidikan Dan Pelatihan Diklat Dasar Penyuluhan dengan variabel y, Kinerja Pegawai sangat rendah.

2. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$D = (0.183)^2 \times 100\%$$

$$D = 0.33 \times 100\%$$

$$D = 33\%$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui uji determinasi diperoleh nilai 33%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan diklat dasar dalam meningkatkan keterampilan kerja rendah. Tingkat hubungan antara variabel X dan Y sudah memasuki taraf 100%. Hal ini menunjukkan bahwa, meningkatnya keterampilan pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal bukan hanya berdasarkan atas pendidikan dan pelatihan diklat dasar penyuluh, tetapi dikarenakan faktor lain yang juga terkait pasti.

3. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier adalah menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen (Y) bila nilai variabel indenpenden (X) dimanipulasi (dirubah-rubah). Artinya, uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) pengaruh pendidikan dan pelatihan diklat dasar penyuluh terhadap variabel terikat (Y) peningkatan keterampilan kerja yang secara umum persamaan regresi sederhana (dengan satu prediktor) dapat

dihitung/dianalisis dengan menggunakan rumus Sugiono (2007;188) sebagai berikut;

$$Y = a + b (X)$$

Y = Nilai yang diprediksikan

a. = Konstanta atau bila harga X = 0

b. = Koefisien regresi

X = Nilai variabel indenpenden

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka akan dihitung terlebih dahulu harga a dan b, yaitu sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum x}{n} - b \frac{\sum y}{n}$$

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

diketahui :

$$N = 30$$

$$\sum X = 885$$

$$\sum Y = 955$$

$$\sum X^2 = 26719$$

$$\sum Y^2 = 30708$$

$$\sum X Y = 28952$$

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

$$b = \frac{868560 - 845175}{801570 - 783225}$$

$$b = \frac{23385}{18345}$$

$$b = 0,274$$

Selanjutnya nilai a sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum x}{n} - b \frac{\sum y}{n}$$

$$a = \frac{885}{30} - 0,274 \frac{955}{30}$$

$$a = 29,5 - 19,9$$

$$a = 9,60$$

Setelah harga a dan b diketahui yaitu 9,60 dan 0,27 maka persamaan matematis regresi linier variabel bebas (X) pengaruh pendidikan dan pelatihan diklat dasar penyuluh terhadap variabel terikat (Y) meningkatkan keterampilan, dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 9,60 + 0,27 (X)$$

Sesuai dengan distribusi nilai jawaban responden diketahui nilai tertinggi adalah 36 dan nilai terendah 16 dengan demikian kecendrungan perubahan nilai variabel terikat (Y) peningkatan keterampilan kerja dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Untuk variabel X tertinggi : (36)

$$Y = a + b (x)$$

$$Y = 9,60 + 0,27(36)$$

$$Y = 9,60 + 9,72$$

$$Y = 19,62$$

Untuk variabel X terendah (16)

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = 9,60 + 0,27(16)$$

$$Y = 9,60 + 5,13$$

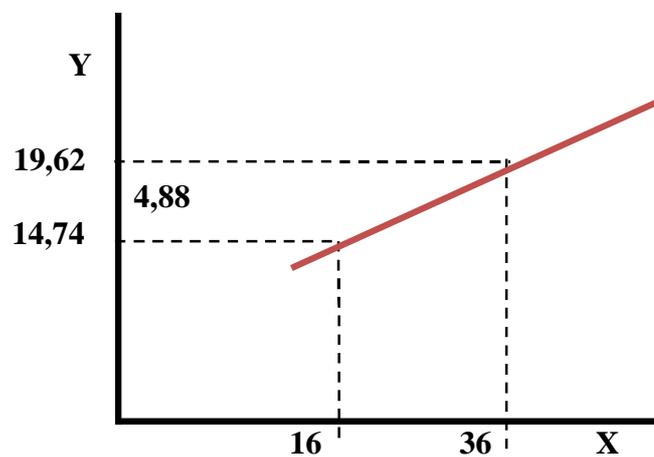
$$Y = 14,73$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (36) adalah 19,62, nilai minimum (16) adalah 14,74. Ini berarti mengalami kenaikan sebesar 4,88

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1.

GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA



Sumber : Hasil Perhitungan uji regresi linier

Dengan demikian dapat diketahui bahwa interpretasi antara pengaruh pendidikan dan pelatihan diklat dasar penyuluh dalam meningkatkan keterampilan kerja pegawai mengalami kenaikan hasil dari 16 ke 36 akan menaikkan partisipasi dari 14,74 menjadi 19,62.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penyajian data, hasil penelitian dan pembahasan data, maka penulis akan merangkum hasil jawaban dari Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Diklat Dasar Penyuluh Dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja Di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal yakni sebagai berikut :

- 1 Berdasarkan nilai t dari tabulasi variabel X menunjukkan bahwa, hasil pendidikan dan pelatihan diklat dasar penyuluh dalam tingkat tinggi dengan presentase sebesar 47%.
- 2 Berdasarkan nilai tertinggi dan terendah dari tabulasi variabel Y menunjukkan bahwa, peningkatan kinerja pegawai dalam tingkat tinggi dengan presentase sebesar 56.66%.
- 3 Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai $r_{xy} 0.183 \leq r$ tabel yaitu 0,349, menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel X yakni pendidikan dan pelatihan diklat penyuluh di Kabupaten Mandailing Natal terhadap variabel Y yakni kinerja pegawai Dinas Pertanian.
- 4 Dari hasil nilai pada perhitungan r_{xy} , didapat hasil r hitung sebesar 0.183, maka menurut tabel hubungan Guilford, maka r hitung berada pada $>0.00-0.199$ dimana tingkat hubungan sangat rendah, menyatakan bahwa hubungan keterkaitan antara variabel x yakni Pengaruh Hasil Pendidikan

Dan Pelatihan Diklat Dasar Penyuluhan dengan variabel y, kinerja pegawai sangat rendah.

- 5 Dari hasil perhitungan, dapat diketahui uji determinasi diperoleh dengan nilai 33%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan diklat dasar dalam meningkatkan keterampilan kerja rendah, kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal bukan hanya berdasarkan atas pendidikan dan pelatihan diklat dasar penyuluh, tetapi dikarenakan faktor lain.
- 6 Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (36) adalah 19,62, nilai minimum (16) adalah 14,74. Ini berarti mengalami kenaikan sebesar 4,88. Dengan demikian dapat diketahui bahwa interpretasi antara pengaruh pendidikan dan pelatihan diklat dasar penyuluh terhadap kinerja pegawai mengalami kenaikan hasil dari 16 ke 36 akan menaikkan partisipasi dari 14,74 menjadi 19,62.
- 7 Manfaat dari adanya pendidikan dan pelatihan diklat dasar penyuluhan di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal adalah sebagai berikut :Agar para pegawai paham dan mengerti sistem kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal. Mengerti seluk beluk pekerjaan yang akan di emban nantinya. Dapat bersosialisasi dengan baik dengan pegawai lain dan pimpinan serta staf pegawai lain di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal. Ketika terjadi rotasi jabatan, seluruh pegawai dapat

mengerti selurush sistem kerja di setiap divisi di Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.

- 8 Alasan atau faktor lain yang membuat pengaruh pendidikan dan pelatihan diklat dasar penyuluh dalam meningkatkan keterampilan kerja menjadi tidak terlalu signifikan adalah karena selain adanya pendidikan dan pelatihan diklat dasar penyuluh, para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal juga bersosialisasi dengan para pegawai lain. Bertukar pengalaman bekerja serta mampu tidaknya pegawai dalam meningkatkan keterampilan kerja bisa didapat dari rasa nyaman berada di tempat kerja.

B. Saran

Adapun saran yang akan diberikan oleh penulis adalah sebagai masukan kepada pihak terkait yakni Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal dan pimpinan dan tim pelaksana Pendidikan dan Pelatihan Diklat Dasar Penyuluhan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan dalam proses pendidikan dan pelatihan diklat dasar, membuat materi-materi dasar yang dapat disimpan oleh para peserta sebagai bahan dasar untuk persiapan magang dan penugasan sementara.
2. Diharapkan ketika proses pendidikan dan pelatihan diklat dasar, tidak di isi dengan teori saja tetapi juga praktik-praktik dasar agar ketika peserta turun untuk magang mereka sudah mulai menguasai sistem kerja.
3. Diharapkan setelah melakukan pendidikan dan pelatihan diklat dasar, semua peserta yang ikut serta menjadi lebih baik dari segi keterampilan kerja dan menguasai setiap sistem kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2003. *Sikap Manusia, Teori Dan Pengukurannya*, Yogyakarta. Penerbit Pustaka Belajar.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Diklat dan Pengembangan Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Handayaniingrat, Soewarno. 1980. *Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung..
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Edisi kedua*, yogyakarta,BPFE.
- Kuswana, Dadang. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Martoyo, Susilo. 1994. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Klaten:Indeks.
- Moenir, 1983. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodeologi Penelitian Kualitatif*.Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy. J. 2007. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Oemar, 2000. *Pengembangan Kurikulum Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Sistem dan Prosedur)*. Bandung: Trigenda Karya.
- Rosidah, Sulistiyani, T, Ambar. 2003. *Pelatihan untuk Pengembangan Karyawan*. Jogjakarta: BPFE
- Sedarmayanti. 2013. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Refika aditama.
- Siagian, Sondang, P. 1992.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatid Dan R&D*, Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung. Penerbit Alfabeta
- Sinambela, Lijan Poltak dkk, 2006: *Reformasi Pelayanan Publik*, Jakarta:Bumi Aksara

Sinungan, Muchdarsyah, 1987. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara

Veithzal, Rivai. 2004. *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Cetakan Pertama*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Siswanto, 2002. *Latihan dan Pengembangan Pegawai*. Bandung : Alumni.

Wursanto, IG, 2007 : *Manajemen Kepegawaian I*, Kanisius, Yogyakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Faizal Risky Nasution
Jenis Kelamin : Laki – laki
Tempay/Tanggal Lahir : Pasar Kotanopan, 21 Januari 1995
Agama : Islam
Alamat : Jalan Dahlia Nomor 28, Kelurahan Sidorejo
Hilir, Kecamatan Medan Tembung,
Sumatera Utara

Status Keluarga

Nama Ayah : Sahminan Nasution SP
Nama Ibu : Fatimah Matondang S,pd
Pekerjaan Ayah : PNS
Pekerjaan Ibu : PNS

Riwayat Pendidikan

1. SD NEGERI 1 KOTANOPAN, Lulus Pada Tahun 2007
2. SMP NEGERI 1 KOTANOPAN, Lulus Pada Tahun 2010
3. SMK NEGERI 1 KOTANOPAN, Lulus Pada Tahun 2013
4. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Program Study Ilmu Administrasi Negara, Konsentrasi Pembangunan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Lulus Pada Tahun 2018.

Demikian Daftar Riwayat Hidup Ini Saya Buat Dengan Sebenar – benarnya,

Terima Kasih

Penulis

FAIZAL RISKY NASUTION.,
S.SOS