

**ANALISIS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN  
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
KABUPATEN ENREKANG**

Diajukan Oleh :

USTRIANA

45 13 012 003



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS  
EKONOMI UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2017**

## HALAMAN PENGESAHAN

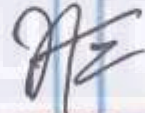
**Judul** : Analisis Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang

**Nama Mahasiswa** : Ustriaana  
**Stambuk** : 4513012003  
**Fakultas** : Ekonomi  
**Program Studi** : Manajemen

**Menyetujui :**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



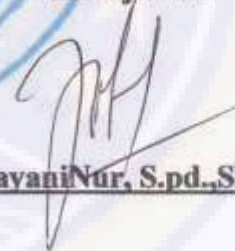
Dr. A. Arifuddin Mane, SE, M.Si, SH, MH    Dr. Munawar Yantahin, ST, MBA

**Mengetahui dan Mengesahkan :**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**



Dr. A. Arifuddin Mane, SE, M.Si, SH, MH    Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan:

## KATA PENGANTAR

**Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis sapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulis skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program SI Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Bosowa Makassar. Topik utama dalam penelitian ini adalah “**Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang**”.

Skripsi ini dapat terselesaikan berkat bimbingan dari Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE.,M.Si, SH, MH dan Dr.Munawar Yantahin,ST.MBA selaku Pembimbing Skripsi. Untuk itu, penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu dan tenaga yang diberikan selama masa konsultasi hingga penyelesaian skripsi ini.

Penyusunan dan penulis skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak lainnya. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat.

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. M. Saleh pallu, M.Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa atas kesempatan yang diberikan untuk menimba ilmu di institusi pendidikan ini
2. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE., M.Si,SH.MH, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar

3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd, SE.M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Sumber daya Manusia Tingkat Strata Satu Universitas Bosowa Makassar
4. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Universitas Bosowa Makassar, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama proses perkuliahan
5. Segenap Civitas Akademika Universitas Bosowa Makassar, atas pelayanan yang diberikan selama proses registrasi awal, perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.
6. Segenap rekan-rekan Universitas Bosowa Makassar pada umumnya, dan Mahasiswa S1 Manajemen, atas kesediannya dalam mengisi dan memberikan informasi, juga atas jalinan kebersamaan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
7. Segenap Pimpinan dan Staf Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang atas semua bantuan, dokumen, informasi dan data, serah keramahan dan kerjasama selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dorongan serta berbagai pengalaman pada proses penyusunan skripsi ini.

Secara khusus, penulis juga menghaturkan cinta, hormat dan terima kasih kepada yang tersayang Ayahanda Upa dan Ibunda Jumina, atas doa, waktu, biaya, tenaga, cinta, perhatian, dan ketulusan hati untuk merawat, membesarkan, dan mendidik penulis sehingga penulis bisa seperti saat ini. Dan untuk saudaraku tercinta Ramdhan, Vina, Iam, Usna, Mirta, Anjani, Irma atas seluruh doa, waktu, biaya, tenaga, cinta, perhatian, dan ketulusan untuk merawat, membesarkan, dan memberikan perhatian, kepada penulis selama ini. Tidak lupa untuk Anto yang telah memberikan warna dan keceriaan dalam hidupku. Dan terkhusus untuk saudari Diana Herlina SE, Rizky Dahlan SE, Desy Hardianti SE yang telah membantu secara khusus dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini juag penulis menyampaikn doa kepada seluruh pihak yang telah disebutkan diatas, semoga Allah SWT memebrikan balasan amal

pahala yang berlipat ganda, keimanan, kesehatan, rezeki dan umur yang panjang kepada semuanya, Amin.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari kekurangan, baik aspek kualitas maupun aspek kuantitas dari materi penelitian yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanyalah kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi kita semua pada umumnya dan bagi penulis kepada khususnya.

**Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Makassar, Agustus 2017

**Penulis**

**ANALISIS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN  
BENCANA DAERAH KABUPATEN ENREKANG**

**USTRIANA**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi**

**Universitas Bosowa**

Ustriana. 2017. Analisis Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enreng (dibimbing oleh Arifuddin Mane dan Munawar Yantahin).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS V. 20 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yakni pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pelatihan, karena memiliki nilai t terbesar jika dibandingkan dengan variabel pendidikan serta memiliki probabilitas yang terkecil jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

**Kata Kunci :** Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai

***ANALYSIS OF EDUCATION AND TRAINING TO EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN OFFICE OF INSTITUTIONAL AGENCY  
DISASTER DISTRICT OF REGENCY OF ENREKANG***

***USTRIANA***

***Prodi Management Faculty of Economics***

***University of Bosowa***

*Ustriana. 2017. Analysis of Education and Training on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Enrekang Regency (guided by Arifuddin Mane and Munawar Yantahin).*

*The purpose of this study is to know and analyze the influence of education and training on the performance of employees at the Regional Disaster Management Agency Office of Enrekang Regency. Data analysis techniques used descriptive analysis and multiple linear regression analysis.*

*Based on the result of regression coefficient analysis by using computerized system of SPSS V. 20 program, it can be concluded that the two variables, namely education and training have positive and significant influence on the performance of employees at the Regional Disaster Management Agency of Enrekang Regency. The most dominant variable affecting employee performance is training, because it has the largest  $t$  value when compared with pendidikan variable and has the smallest probability that  $dika$  compared with other variables.*

***Keywords: Education, Training, Employee Performance***

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ustriaana

Nim : 45 13 012 003

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Judul : Analisis Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang

Menyatakan bahwa dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis di kuti dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa pemaksaan sama sekali.

Makassar, Agustus 2017

Mahasiswa yang Bersangkutan

Ustriaana



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Kerangka Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.4 Faktor-faktor Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia	14
2.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber	

Daya Manusia .....	18
2.1.6 Pengertian Kinerja .....	21
2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
2.2 Kerangka Pikir .....	24
2.3 Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian .....	26
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	27
3.3.1 Jenis Data .....	27
3.3.2 Sumber Data .....	27
3.4 Metode Analisis .....	28
3.4.1. Analisa Deskriptif .....	28
3.4.2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	28
3.5 Definisi Oprasioanl.....	28
3.6 Jadwal Penelitian .....	30
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>26</b>
4.1 Gambaran Umum BPBD .....	26
4.1.1 Visi Misi .....	27
4.1.2 Struktur organisasi .....	29
4.1.3 Tugas pokok dan fungsi .....	30
4.1.4 Sarana dan Prasarana .....	37
4.1.5 Rencana Strategis .....	39

4.2 Diskriptif Data .....	45
4.2.1 Umur.....	45
4.2.2 Jenis Kelamin .....	47
4.2.3 Pendidikan Terakhir .....	48
4.2.4 Masa Kerja.....	50
4.2.5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	51
4.2.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
4.2.7 Uji Hipotesis .....	59
4.2.8 Koefisien Determinasi .....	62
4.3 Pembahasan dan Hasil .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
5.1 Kesimpulan .....	65
5.2 Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik. Untuk memperoleh pegawai yang diharapkan tersebut, salah satunya melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar memperoleh pegawai yang benar benar *qualified* sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berpartisipasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan organisasi ditentukan oleh keberadaan pegawai sebagai usaha mmeningkatkan kinerja yang baik (Analisa L. W,2011).

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Seorang pegawai kantor dituntut untuk mengerjakan

tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian dalam pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kemampuan kinerja pegawai. Kemampuan menunjukkan potensi seorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Potensi berkenaan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melakukan tugas dan bukan apa yang akan dikerjakan orang tersebut. Kemampuan memainkan peran utama dalam perilaku dan prestasi individu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dan Dalam Koperasi, UKM, Perindustrian dan perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus di ambil untuk mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan

keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan tercapai.

Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Hal ini juga dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Sebagai implementasi dari manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Enrekang, maka kinerja pegawai dituntut untuk lebih optimal dan akuntabel, agar secara organisasi mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pemerintah Kabupaten Enrekang merupakan institusi yang berada diwilayah Kabupaten Enrekang yang mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, pegawai, namun masih dapat diatasi oleh pihak manajemen perusahaan, diantaranya melalui pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia. Perumusan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai harus ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Bawahan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai

hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja kinerja secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Banyak teori yang dikemukakan tentang kinerja, namun secara umum kinerja diartikan sebagai suatu hasil prestasi kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Pemahaman ini mengandung penafsiran yang luas, terutama dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajian serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan prestasi atau penampilan kerja. Pendekatan kinerja dapat mengacu pada pencapaian hasil kerja (prestasi kerja atau penampilan). Pendekatan dan ruang lingkup kajiannya dimungkinkan dilakukan baik kepada aspek individual dan organisasional.

Tetapi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pegawai kurang maksimal, dikarenakan anggaran yang terbatas dan kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung. kurang tegasnya pemberian sanksi pada pegawai yang tidak mentaati peraturan dan tidak ada pemberian *reward* pada pegawai yang berprestasi. Pada instansi ini juga penilaian kinerja karyawan juga belum diterapkan secara baik.

Diklat yang diselenggarakan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Enrekang adalah bentuk dari pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kualitas dan kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan profesional kepada masyarakat.

**TABEL 1.1**  
**JUMLAH PEGAWAI BPBD KABUPATEN ENREKANG PADA**  
**TAHUN 2012-2017**

NO.	JUMLAH (ORANG)	TAHUN (2012-2017)
1	55	2012
2	53	2013
3	49	2014
4	54	2015
5	52	2016

*Sumber: Data Umum BPBD Kabupaten Enrekang*

Pada tabel diatas dapat dilihat jumlah pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang dari Tahun 2016 sebanyak 52 orang, Tahun 2015 sebanyak 54 orang, Tahun 2014 49 orang, Tahun 2013 53 orang, Tahun 2012 55 orang.



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang.
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang.
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

“Untuk mengetahui bagaimana pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang.”

## **1.4 Manfaat Penelitian**

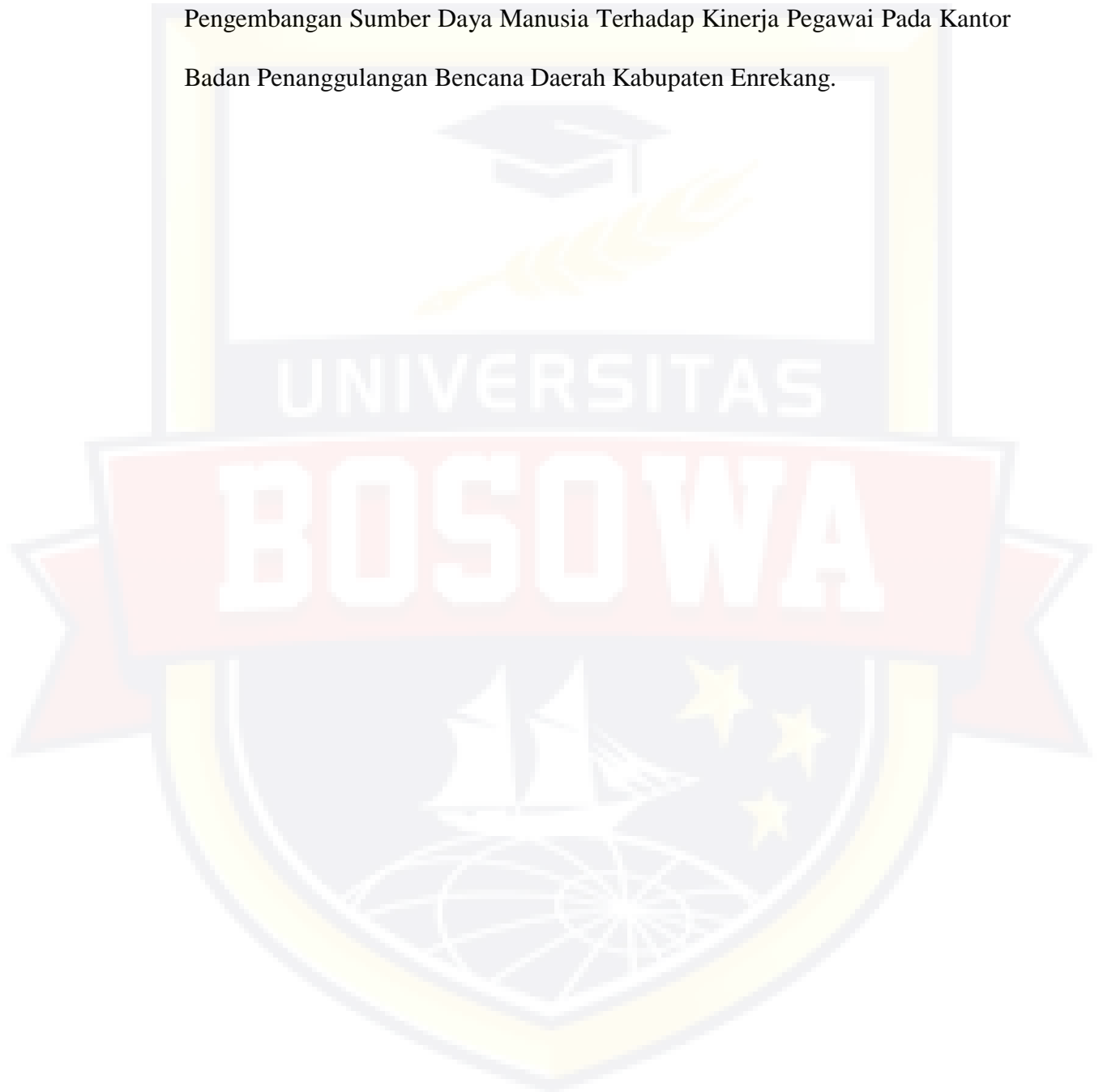
Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

### **a. Penulis**

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan langsung mengenai bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang.

b. Pemerintah

Bagi Pemerintah Kabupaten Enrekang sebagai dasar pertimbangan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu (2012 : 10) bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2010 : 5) bahwa, “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.”

Menurut Marihot Tua E. H (2011 :1), Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013 :2) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2011 : 3) mengatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan,

pengembangan, pemberian kompensasi, Pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan Masyarakat.”

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2010) meliputi :

#### **1) Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

#### **2) Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

### 3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### 4) Pengendalian

Yaitu merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5) Pengembangan

Yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan teknik, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan yang kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

### 6) Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7) Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keberuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8) Pemeliharaan

Mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

## 10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### 2.1.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Malayu (2012) bahwa :“Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.”

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa:“Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja”.

Menurut Andrew F. Sikula dalam Malayu Hasibuan (2011) bahwa :  
“Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”.

#### **2.1.4 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Hasibuan (2012:43) pendidikan dan pelatihan adalah merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknik maupun manajerial. Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2013:25) Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan uoaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia.

##### **1. Tugas Belajar**

Sesuai dengan peraturan Presiden No.12 Tahun 1961 tentang pemberian tugas belajar, tugas belajar diberikan untuk menuntut ilmu, mendapatkan pendidikan atau latihan keahlian baik di dalam maupun diluar negeri dengan biaya negara atau sesuatu pemerintah negara asing, sesuatu badan internasioanl, atau sesuatu badan swasta asing.

##### **2. Promosi**

Menurut Alex Nitisemito (2011:134) promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Menurut William B. Wether dan Keith Davis (2010:261) Promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan kejabatan lain yang lebih tinggi imbalan, tanggung jawab dan tingkatannya dalam organisasi.



### **2.1.5 Pengertian Pendidikan**

Pengembangan sumber daya manusia mencakup pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Pendidikan (education) sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak.

Menurut Ki Hajar Dewantara (Bapak Pendidikan Nasional Indonesia) menjelaskan tentang pendidikan yaitu tuntutan didalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya, pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

Menurut UU No. 20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara, sedangkan menurut H. Horne, adalah proses yang terus menerus (abadi) dari penyesuaian yang lebih tinggi bagi makhluk manusia yang telah berkembang secara fisik dan mental, yang bebas dan sadar kepada Tuhan, seperti termanifestasi dalam alam sekitar intelektual, emosional dan kemanusiaan dari manusia.

Dari beberapa pengertian pendidikan menurut para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain.

#### **2.1.6 Pengertian Pelatihan**

Menurut Mathis (2012) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat di pandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaanya saat ini maupun dimasa mendatang.

Tujuan pelatihan sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih efektif
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional,dan

3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan)

### **2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM**

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari aspek internal dan aspek eksternal. Faktor-faktor tersebut turut berperan dalam proses pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun mikro. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain seperti yang diungkap oleh Soekinto Notoatmodjo dalam bukunya *Pengembangan Sumber Daya Manusia* adalah:

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam, baik dari suatu organisasi ataupun diri pribadi. Namun, dalam hal ini faktor internal lebih ditekankan pada suatu organisasi.

##### **a. Misi dan Tujuan Organisasi**

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program dalam rangka mencapai tujuan diperlukan kemampuan tenaga (SDM), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan SDM dalam organisasi tersebut.

##### **b. Strategi Pencapaian Tujuan**

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi yang lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu.

c. Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan SDM dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan SDM akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian tentu strategi dan program pengembangan SDM akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

d. Jenis Teknologi yang digunakan

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam dari paling sederhana sampai yang paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani, mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar suatu organisasi, yang juga perlu diperhatikan untuk keberhasilan perencanaan yang lebih baik.

a. Kebijakan Pemerintah

Keijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan Menteri atau Pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijaksanaan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan SDM dalam organisasi yang bersangkutan.

b. Sosio-budaya Masyarakat

Faktor sosio-masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apa pun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan SDM dalam suatu organisasi faktor ini perlu dipertimbangkan.

c. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut. (Notoatmodjo, 2011 : 10-12).

### **2.1.8 Pengertian Kinerja**

Menurut Schwartz dalam Wibowo (2010) mengatakan bahwa :“Kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula dengan penilaian kinerja.”

Sementara menurut Stolovitch and Keeps dalam Veithzal Rivai dkk (2011) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.”

Sedangkan menurut Miner dalam Edi Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”.

### **2.1.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut (Edi Sutrisno, 2010). Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur.

Menurut A.Dale Timpe (1992:31) dalam buku evaluasi kinerja sumber daya manusia (Mangkunegara, 2010:15) mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Faktor Internal

Yaitu faktor-faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu pekerja keras sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

## 2. Faktor Eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempunyai kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan tindakan. Seseorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

Jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pemimpin tentang kinerja seseorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pemimpin yang memperlakukan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindak hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu

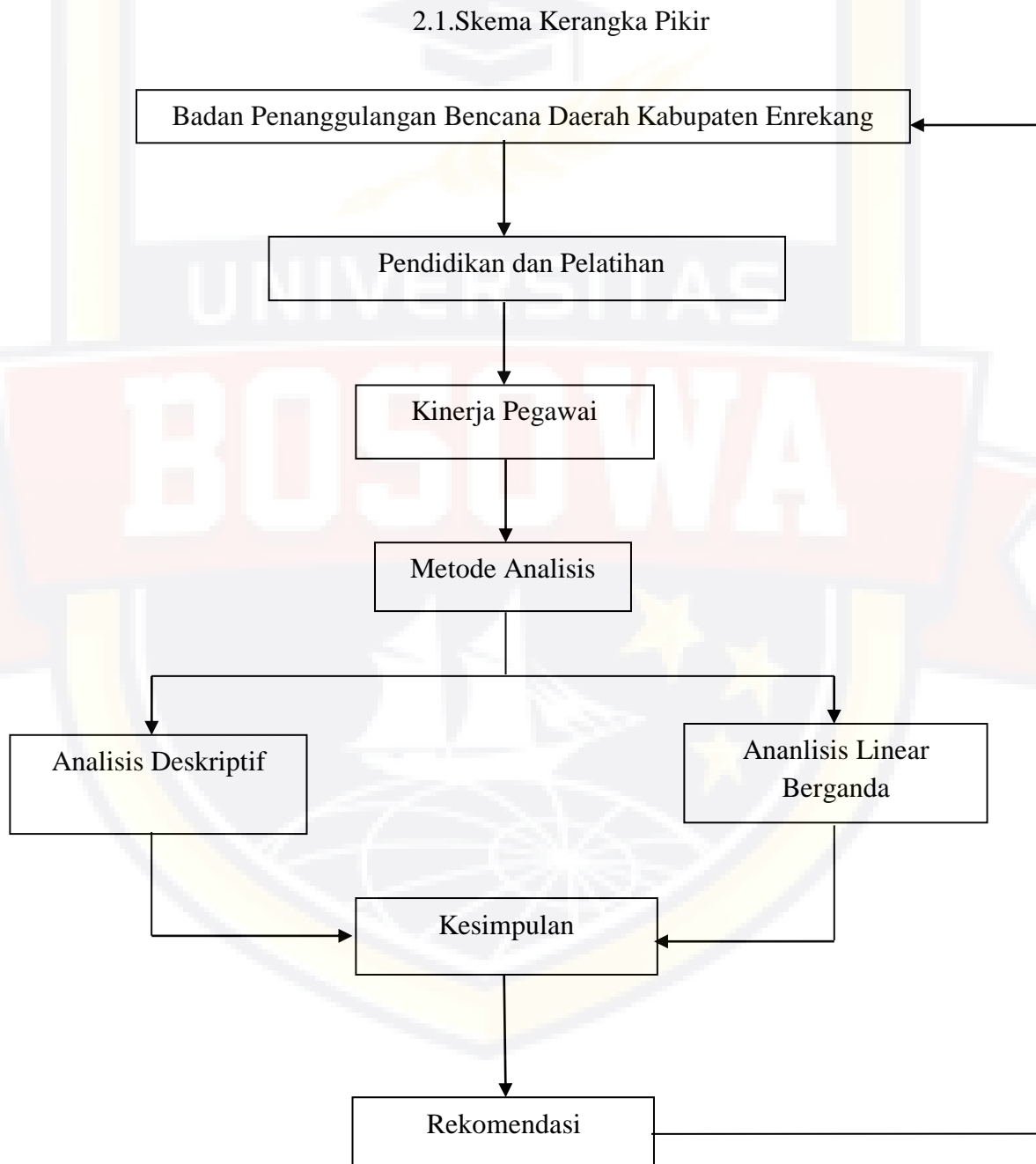
program pelatihan didalam ataupun luar lembaga. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius. Cara-cara seseorang pegawai menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana seorang pegawai berperilaku dan berbuat ditempat kerja.





## 2.2 Kerangka Pikir

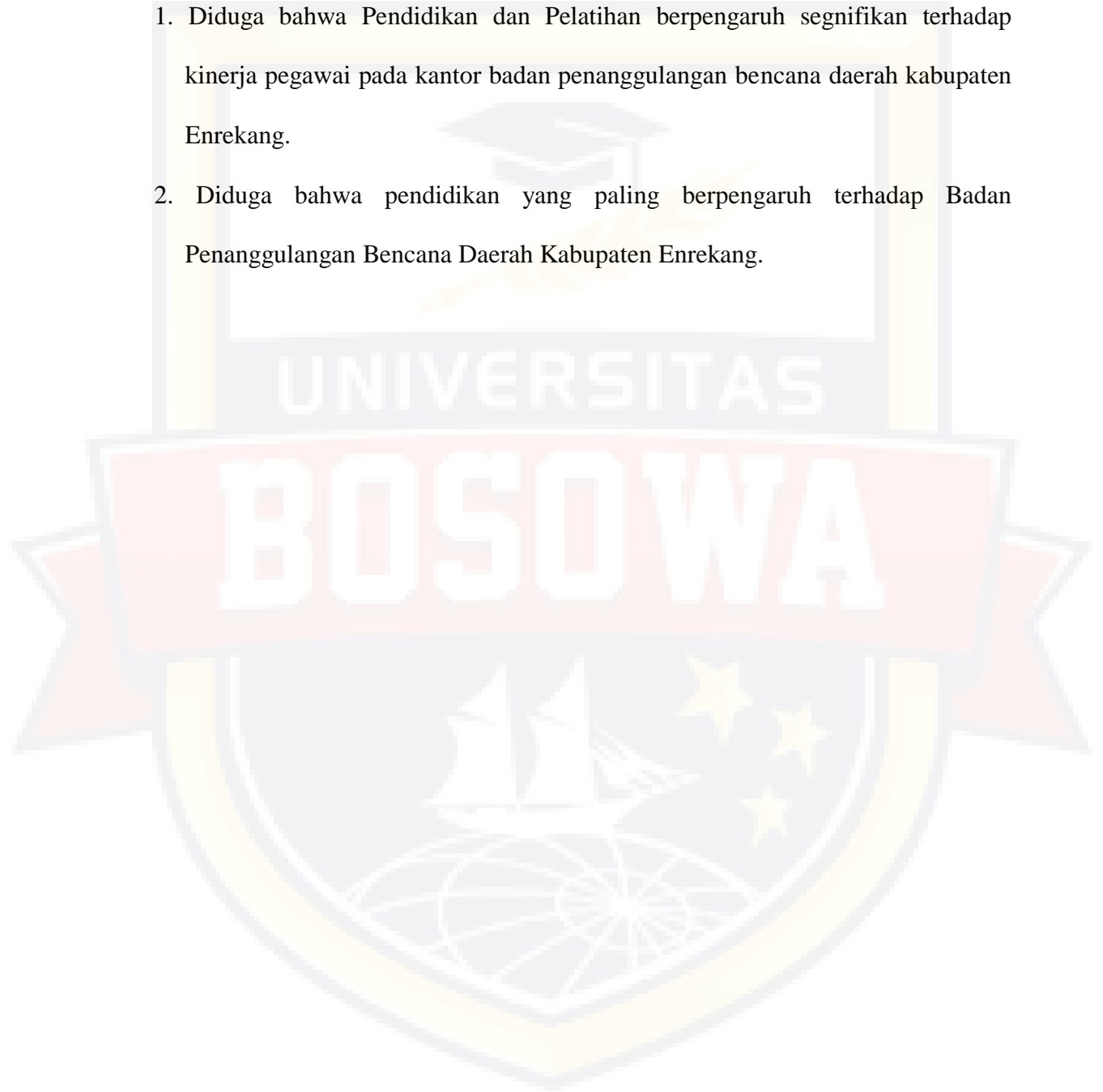
Dari kajian teori pemikiran diatas maka penulis membuat gambar yang menghubungkan antarpengembangan SDM dengan kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok diatas maka hipotesisnya adalah:

1. Diduga bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Enrekang.
2. Diduga bahwa pendidikan yang paling berpengaruh terhadap Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Daerah dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan di laksanakan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang. Waktu Penelitian ini di laksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan. yaitu dari bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2017.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka (*librari search*), yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelan berbagai buku literatur dan bahan refresi pustaka lainnya.
2. Penelitian lapangan (*field research* ) yaitu pengumpulan data lapangan cara pengamatannya secara langsung terhadap objek yang akan di teliti dengan menempuh cara-cara sebagai berikut :
  - a. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi langsung yakni *observer* atau peneliti berada bersama objek yang akan diselidiki.
  - b. Wawancara Komunikasi atau pembicaraan yang dilakukan oleh peneliti dengan pimpinan instansi dengan karyawan terkait untuk mendapat data yang kongkret dan relevan.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Adapun jenis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam informasi baik secara tulisan maupun lisan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang di peroleh dalam angka-angka.yang bersumber dari perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Adapun sumber data yang dikumpulkan oleh penulis dan dipergunakan dalam penulisan ini adalah :

- a) Data Primer merupakan data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan subjek dan berpedoman pada daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.
- b) Data Sekunder merupakan data yang berbentuk dokumen-dokumen atau arsip-arsip penting yang diperoleh melalui dinas-dinas tertentu seperti buku-buku, majalah, koran, dan dokumen-dokumen lainnya yang relevan dengan penelitian.

### 3.4 Metode Analisis

#### 3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif yaitu suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan mengenai lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai melalui koesioner yang dibagikan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

#### 3.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh lingkungan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai dengan menggunakan rumus Ridwan dan Akdom (2013:142) sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + c$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$b_0$  = Nilai Konstan

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$x_1$  = Pendidikan

$x_2$  = Pelatihan

c = Standar Error

### 3.5 Defenisi Operasional

Definisi operasional menunjukkan indikator indikator yang akan digunakan untuk mengikut variabel-variabel secara terperinci. Dalam hal ini definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.
2. Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari suatu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi dibawah bimbingan orang ain, tetapi juga memungkinkan secara utodidak.
3. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki usaha memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaanya.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum BPBD**

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, telah mengamanatkan Pemerintah Daerah sebagai penanggung jawab dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana. Urgensi pemerintah daerah yang diberi peran yang lebih otonom dalam upaya tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pemerintah Daerah bertanggung jawab melindungi dan mensejahterakan setiap warga di komunitas yang berada di wilayah kerjanya secara demokratis
2. Merupakan amanat dari undang-undang untuk memastikan penyelenggaraan penanggulangan bencana dimasukkan kedalam program pembangunan daerah termasuk pengalokasian dana
3. Ada semangat untuk pengembangan potensi sumberdaya daerah yang terkait dengan upaya penanggulangan bencana
4. Merupakan amanat untuk mengimplementasikan kegiatan pengurangan resiko bencana (PRB) hingga ke pemerintah daerah
5. Merupakan kewajiban meningkatkan kinerja pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik sesuai standar pelayanan minimal
6. Merupakan kewajiban pemerintah daerah memenuhi kebutuhan komunitas dalam kerangka kerja penanggulangan bencana yang diselenggarakan olehnya.

Berangkat dari urgensi tersebut diatas, maka kewajiban pemerintah daerah dalam penanggulangan bencana telah diatur dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana yang berbunyi :

1. Penjaminan pemenuhan kebutuhan hak masyarakat dan pengungsi yang terkena bencana sesuai standar pelayanan minimal;
2. Perlindungan masyarakat dari dampak bencana;
3. Pengurangan resiko bencana dan pemanduan pengurangan resiko bencana dengan program pembangunan; dan
4. Pengalokasian dana penanggulangan bencana dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang memadai

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, dengan memperhatikan kondisi daerah kabupaten Enrekang terhadap resiko bencana yang mengancam kehidupan dan penghidupan komunitas masyarakatnya, maka dibentuklah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kabupaten Enrekang berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 tahun 2010 pada tanggal 2 Oktober 2010 yang tugas utamanya adalah membantu pemerintah daerah dalam upaya penanggulangan bencana di kabupaten Enrekang.

#### **4.1.1 Visi Misi**

Visi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang adalah:

*“TERWUJUDNYA PENANGGULANGAN BENCANA SECARA CEPAT, TEPAT, TERENCANA, TERKOORDINASI DAN TERPADU”*

Diharapkan dengan terumuskannya visi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pacitan tersebut, maka dapat menjadi motivasi seluruh elemen Dinas



untuk mewujudkannya, melalui peningkatan kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan dan diwujudkan agar tujuan dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi serta dilandasi oleh visi, maka misi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pacitan adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan perencanaan, pembinaan, pengendalian terhadap program, Administrasi , sumber daya manusia dan sarana prasarana aparatur.
2. Melaksanakan peningkatan kapasitas lembaga dan masyarakat dalam kesiapsiagaan serta pengurangan resiko bencana.
3. Melaksanakan sistem penanggulangan bencana yang efektif dan efisien secara terencana,terkoordinasi dan menyeluruh.
4. Melaksanakan peningkatan kapasitas perencanaan dalam pemulihan.



#### **4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi**

Badan Penganggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang melalui peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 2 tahun 2010 pada tanggal 2 Oktober 2010 dengan tugas melaksanakan penanggulangan bencana secara terintegrasi meliputi pra bencana, tanggap darurat dan pasca bencana dan sekaligus mempunyai fungsi pengordinasian, pengkomandoan dan pelaksana.

Eselonisasi Jabatan Unsur Pelaksana terdiri atas:

1. Kepala Pelaksana adalah Jabatan Struktural IV- c, yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan dalam hal menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penanggulangan bencana daerah.

Tugas Pokok di atas dirinci sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar.
- c. Membantu dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan.
- d. Membuat konsep, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas untuk menghindari kesalahan.
- e. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
- f. Membina, mengawasi, mengendalikan kegiatan penanggulangan bencana.
- g. Mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana.

h. Mengevaluasi dan menindak lanjuti pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana.

i. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan secara periodik.

j. Melaksanakan urusan ketatausahaan.

k. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.

l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Disamping tugas pokok diatas, Kepala Pelaksanaan mempunyai fungsi sebagai berikut:

a. Pengordinasian pelaksana kegiatan

b. Pengelolaan urusan umum dan administrasi kepegawaian

c. Pengelolaan keuangan

d. Pengkoordinasian dan penyusunan program serta pengolahan dan penyajian data

e. Pengolahan dan pembinaan organisasi dan tata laksana

f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya

2. Kepala sekretariat adalah jabatan struktural Eselon IV-b, yang mempunyai tugas mengkoordinasikan perencanaan, pembinaan dan pengendalian terhadap program, administrasi dan sumber daya serta kerjasama.

Tugas pokok diatas dirinci sebagai berikut:

a. Menyusun rencana kegiatan Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas

- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan
- d. Membuat konsep, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas
- e. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya
- f. Mengoordinasikan dan menyelenggarakan pengelolaan administrasi umum dan kerjasama
- g. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan secara periodic
- h. Menyelenggarakan kebijakan program, keuangan, umum perlengkapan dan kepegawaian dalam lingkungan Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten
- i. Melaksanakan urusan ketatausahaan Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten
- j. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Kepala Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Pengordinasian, sinkronisasi dan integrasi di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten
  - b. Pengordinasian, perencanaan dan perumusan kebijakan teknis Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten
  - c. Pembinaan dan pelayanan administrasi ketatausahaan, hukum dan peraturan perundang-undangan, organisasi, ketatalaksanaan, kepegawaian, keuangan, persandian, perlengkapan dan rumah tangga Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten
  - d. Pembinaan dan pelaksanaan hubungan masyarakat dan protokol di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten
  - e. Pelaksanaan fasilitas tugas dan fungsi Unsur Pengarah Penanggulangan Bencana
  - f. Pengoordinasian dalam penyusunan laporan Badan Penaggulanagn Bencana Daerah Kabupaten
  - g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya  
Kepala sekretariat membawahi beberapa sub bagian yaitu:
    - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dengan jabatan Eselon IV-a
    - b. Sub Bagian Hukum dan Perencanaan dengan jabatan Eselon IV-a
    - c. Sub Bagian Keuangan dengan jabatan Eselon IV-a
3. Kepala Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan adalah Jabatan Struktural dengan Eselon III-d yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan pencegahan melalui pendekatan hukum dan pengawasan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan tentang keamanan dan keselamatan yang

berlaku dan melakukan segala upaya kegiatan pelatihan, penyiapan sarana dan prasarana serta dukungan logistik untuk menghadapi kemungkinan kegiatan bencana.

Tugas pokok diatas dirinci sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b. Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan
- d. Membuat konsep, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas
- e. Mengikuti rapat-rapat sesuai bidang tugasnya
- f. Melaksanakan perumusan rencana dan pelaksanaan pengkajian penanggulangan bencana
- g. Menyiapkan perumusan kebijakan teknis Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan
- h. Melaksanakan evaluasi pelaksanaan kegiatan pencegahan dan kesiapsiagaan
- i. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas pencegahan dan kesiapsiagaan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai perumusan kebijakan

- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas

4. Untuk melaksanakan tugas pokoknya Kepala Bidang Kedaruratan dan Logistik mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan rencana dan pelaksanaan kegiatan kedaruratan dan logistik penanggulangan bencana
- b. Penyiapan rumusan kebijaksanaan teknis kedaruratan dan logistik terhadap penanggulangan bencana
- c. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya

Kepala Bidang Kedaruratan dan Logistik membawahi beberapa seksi sebagai berikut:

- a. Seksi Kedaruratan dengan Jabatan struktural Eselon IV-a
- b. Seksi Logistik dengan Jabatan struktural Eselon IV-a

5. Kepala Bidang Rehabilitasi dan Rekontruksi adalah Jabatan Struktural adalah struktural Eselon III – c yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan menganalisa, mengevaluasi rehabilitasi fisik terbatas, rehabilitas mental dan menyiapkan rancangan Konstruksi tahan gempa, fasilitas penanggulangan bencana serta memberikan saran penyelamatan terhadap bencana.

Tugas pokok diatas dirinci sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Rehabilitasi dan Rekontruksi
- b. Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar



- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan
  - d. Membuat konsep, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas
  - e. Mengikuti rapat-rapat sesuai bidang tugasnya
  - f. Melaksanakan perumusan rencana dan pelaksanaan pengkajian Rehabilitas dan Rekontruksi
  - g. Menyiapkan perumusan kebijakan teknis Bidang Rehabilitas dan Rekontruksi
  - h. Melaksanakan evaluasi pelaksanaan kegiatan Bidang Rehabilitas dan Rekontruksi
  - i. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Bidang Rehabilitas dan Rekontruksi dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan
  - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas
6. Untuk melaksanakan tugas pokoknya Kepala Bidang Rehabilitas dan Rekontruksi mempunyai fungsi sebagai berikut:
- a. Perumusan rencana dan pelaksanaan kegiatan Rehabilitas dan Rekontruksi
  - b. Penyiapan Perumusan kebijakan teknis kegiatan Rehabilitas dan Rekontruksi terhadap bencana
  - c. Pelaksanaa evaluasi pelaksanaan kegiatan Rehabilitas dan Rekontruksi
  - d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya

7. Kepala Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan membawahi beberapa sebagai berikut:

- a. Seksi Rehabilitas dengan Jabatan struktural Eselon IV-a
- b. Seksi Rekontruksi dengan Jabatan struktural Eselon IV-a

#### **4.1.4 Sarana dan Prasarana**

##### **1. Sarana**

Kantor tempat menjalankan aktifitas dan kegiatan pencegahan dan Penanggulangan Bencana di Kabupaten Enrekang untuk sementara menempati 8 ruangan di gedung Ex Kantor Bupati Enrekang beralamat di Jalan Jend. Sudirman No. 1 Desa Pinang, Kabupaten Enrekang. Dengan struktur organisasi Badan Penanggulangan Bencana baru merupakan implementasi dari Undang-Undang No.24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana dan Peraturan Pemerintah No .21 tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 46 Tahun 2008, tentang pedoman Organisasi dan tata kerja Badan Penanggulanngan Bencana Daerah. Namun kondisi kantor tidak memenuhi syarat untuk melaksanakan seluruh aktivitas perkantoran yang ada. Olehnya itu sangat dibutuhkan adanya penambahan ruangan dan gedung logistik agar pelayanan BPBD sebagai penyelenggara penanggulangan bencana didaerah dapat berjalan lebih baik dan optimal.

2. Prasarana

**TABEL 4.1**

**PRASARANA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KAB.**

**ENREKANG**

No.	Prasarana	Jumlah	Ket.
1	Kendaraan Dinas Roda Empat	2 Unit	Baik
2	Kendaraan Dinas Roda Dua	4 Unit	Baik
3	Mobil Pemadam Kebakaran	4 Unit	1 unit rusak
4	Laptop	4 Unit	Baik
5	Komputer PC	3 Unit	Baik
6	Printer	7 Unit	4 unit rusak
7	Mesin Fax	1 Unit	Baik
8	Handycam	2 Unit	Baik
9	Kamera Digital	2 Unit	Baik
10	Mesin Ketik	2 Unit	Baik
11	Lemari Arsip	3 Unit	Baik
12	Meja Rapat	2 Unit	Baik
13	Meja Kerja	17 Unit	Baik
14	Kipas Angin	3 Unit	Baik

#### 4.1.5 Rencana Strategis

Rencana Strategis Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang mencakup tujuan, sasaran, serta cara mencapai tujuan dan sasaran. Selanjutnya yang ingin dicapai pada tahun 2017 akan dijelaskan di rencana kinerja (*Performance Plan*). Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sampai 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul.

##### a. Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari Misi dan merupakan sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan pada kurun waktu tertentu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dalam kurun waktu. Karakteristik tujuan adalah sebagai berikut:

- a. Idealistik : Mengandung nilai-nilai keluhuran dan keinginan kuat untuk menjadi baik dan berhasil
- b. Jangkauan ke depan dicapai dalam waktu 5 (lima) tahun atau lebih sebagaimana yang ditetapkan oleh suatu organisasi
- c. Abstrak: Belum dapat dilihat secara kuantitas karena pencapaian tujuan dapat berlangsung secara berkesinambungan

Berdasarkan uraian diatas, maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang menetapkan tujuan sebagai berikut:

1. Menciptakan suatu kondisi masyarakat yang peka, tangguh, tanggap dan peka siap terhadap segala bentuk ancaman kebencanaan yang mungkin terjadi
2. Meningkatkan fasilitas dan infrastruktur penanggulangan bencana
3. Memulihkan keberdayaan ekonomi masyarakat korban bencana
4. Meningkatkan tata guna lahan dalam mendukung upaya penanggulangan bencana
5. Penguatan kapasitas kelembagaan dalam mendukung upaya penanggulangan bencana
6. Meningkatkan kualitas skill dan manajerial aparat dalam penanggulangan bencana

Sasaran yang merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu setahun. Fokus utama sasaran adalah tindakan alokasi, distribusi dan pemanfaatan sumber daya yang mengarah pada hasil nyata. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang menetapkan sasaran sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap upaya penanggulangan bencana.
2. Tersedianya sarana pembelajaran kebencanaan bagi masyarakat.
3. Terciptanya infrastruktur masyarakat yang refresentatif dan relevan terhadap ancaman kebencanaan yang mungkin terjadi.

4. Terciptanya tata kelola kawasan pemukiman yang aman terhadap ancaman kebencanaan.
5. Terciptanya program pembangunan yang berbasis pengurangan resiko bencana.
6. Terciptanya tata kelola lahan yang memberikan rasa aman dan bermanfaat terhadap masyarakat.
7. Pemulihan aktifitas ekonomi warga korban bencana.
8. Meningkatnya keberdayaan lembaga dalam upaya penanggulangan bencana.

b. Starategi dan kebijakan

Strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut:

1. Memantapkan kerjasama yang bersinegrik antara pemerintah dan masyarakat dalam upaya penanggulangan bencana
2. Memantapkan koordinasi pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana yang menyeluruh dan terpadu
3. Akurasi data dalam rangka penanganan korban bencana
4. Monitoring, pendataan, pengawasan dan pemanfaatan lahan non produktif rawan bencana
5. Menciptakan profesionalitas aparat dan lembaga yang memadai dalam memaksimalkan upaya penanggulangan bencana

Sedangkan prinsip yang dikembangkan untuk melihat isu strategis dan merumuskan kebijakan meliputi:

1. Menciptakan satu kesatuan aksi dan pemahaman antara pemerintah dan masyarakat dalam penanggulangan bencana.
2. Peningkatan pemahaman SKPD terkait tentang tugas pokok yang diemban SKPD tersebut dalam upaya penanggulangan bencana (siapa berbuat apa).
3. Menciptakan suatu bentuk penanganan kebencanaan yang betul-betul menyeluruh terhadap semua warga korban bencana.
4. Terciptanya tata kelola lahan yang kembali dapat memberikan manfaat dan rasa aman bagi warga.
5. Profesionalitas lembaga dan aparat akan memberika suatu bentuk pelayanan yang prima terhadap upaya penanggulangan bencana.

c. Program dan Kegiatan

Sesuai yang tertuang pada Perda Nomor 2 tahun 2010 yang di tetapkan pada tanggal 2 Oktober 2010, urusan penanggulangan bencana di prioritaskan pada program pembangunan meliputi:

1. Program peningkatan peran masyarakat serta masyarakat dalam upaya penanggulangan bencana saat pra bencana
2. Program peningkatan kualitas dan akses informasi penanggulangan bencana pada tahapan pra bencana
3. Program kesiap siagaan infrastruktur penanggulangan bencana pada tahapan pra bencana

4. Program pencegahan bencana pada tahapan pra bencana
5. Program pencegahan dan pengurangan resiko pada saat pra bencana
6. Program darurat dan logistik bencana
7. Program rehabilitas pada tahapan pasca bencana
8. Program rekontruksi pada tahapan pasca bencana
9. Program penguatan kapasitas dan keberdayaan ekonomi korban bencana

Atas dasar program diatas maka ditetapkan beberapa kegiatan yang berjalan sepanjang Tahun 2016, yaitu:

1. Program Administarsi Perkantoran
  - a. Pelaksanaan Penunjang Administrasi perkantoran
  - b. Rapat-rapat Koordinasi ke Dalam dan Luar Daerah
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana
  - a. Pemeliharaan kendraan oprasional
  - b. Pembangunan gedung kantor
  - c. Pengadaan peralatan gedung kantor
  - d. Pengadaan kendaraan operasional
  - e. Pemeliharaan rutin mobil jabatan/dinas
  - f. Pemeliharaan rutin gedung kantor
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya:
  - ✓ Pendidikan dan Pelatihan BPBD
4. Program Peningkatan Kesejahteraan Pegawai
  - ✓ Penunjang Pelaksanaan Pegawai



5. Program Pencegahan Dini dan Penanggulangan Korban Bencana:

- a. Operasional Posko Siaga Bencana
- b. Sosialisasi Penanggulangan Bencana Alam
- c. Penguatan Jaringan Informasi dan Komunikasi Penanggulangan Bencana
- d. Penyusunan Peta Wilayah Rawan Bencana
- e. Koordinasi dan pengendalian Penanggulangan Daerah Rawan Bencana
- f. Pengawasan dan Pemantauan Daerah Rawan Bencana

6. Program peningkatan kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran:

- ✓ Pengadaan Alat Pemadam Kebakaran

d. Nilai-nilai dalam Organisasi

Untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut, maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah telah dan sedang mengembangkan nilai – nilai dalam organisasi yaitu:

1. Religius
2. Transparansi/keterbukaan
3. Kekeluargaan dan kegotong royongan
4. Kesetiakawanan
5. Saling menghormati dan saling menghargai
6. Akuntabilitas publik
7. Team work

8. Inovatif dan kreatif
9. Cepat, cermat, akurat
10. Toleransi
11. Non diskriminatif

## **4.2 Deskriptif Data**

### **4.2.1 Umur**

Umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kinerja seseorang. Seseorang akan mengalami peningkatan kemampuan kerja seiring dengan peningkatan umur, akan tetapi selanjutnya akan mengalami penurunan kemampuan kerja pada titik umur tertentu. Berdasarkan hal tersebut maka dikenal adanya umur produktif dan umur nonproduktif. Umur produktif adalah umur dimana seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk maupun saja. Chamdi (2003) mengemukakan bahwa usia produktif 20-45 tahun masih memiliki semangat yang tinggi dan mudah mengadopsi hal-hal baru. Berbeda dengan pegawai yang telah berusia lanjut (di atas 50 tahun) Soekartawi (2003) dalam bukunya menyatakan bahwa mereka yang berusia lanjut cenderung fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian-pengertian yang dapat mengubah cara berfikir, cara kerja, dan cara hidupnya.

Adapun klasifikasi responden berdasarkan umur pegawai BPBD di Kabupaten Enrekang yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2

**TABEL 4.2**  
**KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT UMUR DI**  
**BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN**  
**ENREKANG**

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	12	30,0
2	31 – 40	25	62,5
3	41 – 50	3	7,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2017*

Tabel 4.2 terlihat bahwa umur responden berkisar antara 20 tahun sampai dengan 60 tahun. Sebagian besar responden berumur 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 62,5 % dari jumlah responden. Hal ini menandakan bahwa responden di Kabupaten Enrekang berada pada umur produktif sehingga memungkinkan bagi para responden baik dari kalangan pegawai BPBD maupun dari masyarakat dapat bekerja lebih baik, bersemangat serta mempunyai motivasi yang tinggi. Sementara responden yang berusia 41 – 50 tahun tergolong sedikit. Hal ini dikarenakan faktor usia dimana pada usia ini pegawai telah bersiap-siap untuk pensiun.

#### 4.2.2 Jenis Kelamin

Faktor jenis kelamin seseorang dapat mempengaruhi pemilihan jenis pekerjaan. Produktifitas kerja seseorang dapat pula dipengaruhi oleh faktor jenis kelamin. Umumnya laki-laki mampu bekerja lebih produktif di bandingkan dengan perempuan, hal ini di pengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara laki-laki dengan perempuan. Adapun klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada 4.3

**TABEL 4.3**

**KEADAAN RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN DI BADAN  
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN ENREKANG**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	27	67,5
2	Perempuan	13	32,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2017*

Tabel 4.3 terlihat bahwa sebagian besar responden yang di ambil adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 orang (67,5%). Hal ini karena laki-laki merupakan kepala keluarga yang memiliki tanggung jawab lebih tinggi dalam pemenuhan lebutuhan dan kelangsungan hidup keluarga. Selain itu, pekerjaan ini lebih membutuhkan banyak tenaga laki-laki untuk menangani bencana atau masalah yang terjadi pada lingkungan. Sementara yang berjenis kelamin

perempuan disini adalah sebagian besar karena untuk membantu keuanagn keluarga dan ada juga sedikit dari mereka mengatakan untuk menambah wawasan dan rekan.

#### **4.2.3 Pendidikan Terakhir**

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh pegawai yang kurang pengalaman, apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi.

**Tabel 4.4**

**JUMLAH PEGAWAI BADAN PEANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
KABUPATEN ENREKANG BERDASARKAN LATAR BELAKANG**

**PENDIDIKAN**

<b>NO</b>	<b>LATAR BELAKANG PENDIDIKAN</b>	<b>JUMLAH (ORANG)</b>	<b>PRESENTASE (%)</b>
1	Magister (S2)	4	10,0
2	Sarjana/Sederajat (S1)	20	50,0
3	Diploma (DI/DII/DIII)	6	15,0
4	SLTA/Sederajat	10	25,0
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2017.*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat jumlah pegawai sebanyak 40 dengan jumlah SLTA sebanyak 10 orang (25,0%), Diploma sebanyak 6 orang (15,0%), Sarjana sebanyak 20 orang (50,0%), Magister sebanyak 4 orang (10,0%).

#### 4.2.4 Masa Kerja

TABEL 4.5

<b>JUMLAH PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN ENREKANG BERDASARKAN MASA KERJA</b>			
<b>NO</b>	<b>MASA KERJA (TAHUN)</b>	<b>JUMLAH (ORANG)</b>	<b>PRESENTASE (%)</b>
1	7 – 8	3	7,5
2	5 – 6	8	20,0
3	3 – 4	14	35,0
4	1 – 2	12	30,0
5	> 1	3	7,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer setelah diolah, 2017*

Tabel 4.4 diatas menggambarkan tentang kondisi pegawai BPBD Kab. Enrekang, sesuai masa kerja. Di mana pegawai yang memiliki masa kerja > 1 tahun sebanyak 3 orang (7,5%), masa kerja 1 – 2 tahun sebanyak 12 orang (30,0%), masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 14 orang (35,0%), masa kerja 5 – 6 tahun sebanyak 8 orang (20,0%), masa kerja 7 – 8 tahun sebanyak 3 orang (7,5%).

#### 4.2.5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

##### 1. Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Pendidikan (X1) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang merupakan salah satu faktor penunjang terhadap peningkatan kinerja pegawai. Analisis deskripsi terhadap variabel pendidikan akan dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai pendidikan, dimana nilai rata-rata hasil jawaban responden dapat dilihat dari hasilnya sebagai berikut:

**TABEL 4.6**

##### **TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL PENDIDIKAN (X1)**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah jenjang pendidikan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan baik	30 75,0%	10 25%	-	-	-
2	Apakah jenjang pendidikan berpengaruh untuk pengembangan karir	35 87,5%	5 12,5%	-	-	-
3	Apakah pegawai belum	25	15	-	-	-



merasa puas dengan 62,5% 37,5%

jenjang pendidikan terakhir

yang ditamati

4	Apakah motivasi pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sangat besar	38 95,5%	2 5,0%	-	-	-
5	Apakah jenjang pendidikan mampu mengembangkan potensi SDM pegawai	28 70,0%	12 30,0%	-	-	-

potensi SDM pegawai

*Sumber : Hasil Olah Data, 2017*

Pertanyaan pertama yang menyangkut pendidikan adalah “Apakah jenjang pendidikan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan baik?”. Mayoritas responden memilih sangat setuju dengan sebesar 75,0%. Menurut informasi yang saya dapatkan bahwa tingginya pendidikan maka besar pula pengetahuan yang didapatkan dengan itu kinerja seseorang dapat pula berjalan dengan baik.

Pertanyaan kedua yang menyangkut pendidikan adalah “Apakah jenjang pendidikan berpengaruh untuk pengembangan karir?”. Mayoritas responden memilih sangat setuju dengan 87,5%. Informasi yang saya dapatkan semakin tinggi pendidikan semakin tinggi pula pengetahuan untuk mendapatkan golongan yang lebih baik.

Pertanyaan ketiga yang menyangkut pendidikan adalah “Apakah pegawai belum merasa puas dengan jenjang pendidikan terakhir yang ditamati?”.

Mayoritas responden memilih sangat setuju dengan sebesar 62,5%. Karena didalam instansi seseorang lebih memandang pendidikan yang paling penting. Seseorang memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi tapi dengan keterbatasan yang tidak mampu untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Pertanyaan keempat yang menyangkut pendidikan adalah “Apakah motivasi pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sangat besar?”. Mayoritas responden memilih sangat setuju dengan 95,5%. Bahwa latar belakang responden sangat besar keinginan untuk melanjutkan pendidikan karena terkait dengan pekerjaan dikantor sangat menunjang dalam pelaksanaan tugas.

Pertanyaan kelima yang menyangkut pendidikan adalah “Apakah jenjang pendidikan mampu mengembangkan potensi SDM pegawai?”. Mayoritas responden memilih sangat setuju dengan 70,0%. Pengembangan sumber daya manusia lebih berkembang dengan banyaknya pengetahuan yang didapat dalam melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, dengan itu pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

## **2. Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai**

Selain pendidikan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan. Analisis deskripsi terhadap variabel pelatihan akan dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai

pelatihan, dimana nilai rata-rata hasil jawaban responden dapat dilihat dari hasilnya sebagai berikut:

**TABEL 4.7**  
**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
**PELATIHAN (X2)**

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Metode - metode yang di gunakan, sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang di sampaikan dalam pelatihan	10 25,0%	25 62,5%	5 12,5%	-	-
2	Jumlah materi pelatihan yang ada, dapat membantu memahami semua kualifikasi pekerjaan	12 30,0%	20 50,0%	8 20,0%	-	-
3	Isi pelatihan banyak					

terpakai dalam praktek riil	8	12	10	6	4
dipekerjaan anda dalam	20,0%	30,0%	25,0%	15,0%	10,0%

	menegerjakan tugas				
4	Alokasi waktu tiap materi				
	pelatihan, dapat membantu	6	20	12	2
	pemahaman anda mengenai	15,0%	50,0%	30,0%	5,0%
	isi materi pelatihan itu				
	sendiri				
5	Instruktur/pengajar				
	memiliki kualisifikasi	14	14	6	4
	sebagai pemateri dalam	35,0%	35,0%	15,0%	10,0%
	memberikan pelatihan				5,0%

*Sumber : Hasil Olah Data, 2017*

Pertanyaan pertama yang menyangkut pelatihan (X2) adalah “Metode - metode yang di gunakan, sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang di sampaikan dalam pelatihan?”. Mayoritas responden memilih setuju dengan 62,5% yang berarti bahwa sebagian besar responden memahami metode yang telah disampaikan dalam pelatihan.

Pertanyaan kedua yang menyangkut pelatihan (X2) adalah “Jumlah materi pelatihan yang ada, dapat membantu memahami semua kualifikasi pekerjaan?”. Mayoritas responden lebih memilih setuju dengan 50,0% bahwa dari hasil pelatihan yang baik dapat membantu dalam mengerjakan tugas.

Pertanyaan ketiga yang menyangkut pelatihan (X2) adalah “Isi pelatihan banyak terpakai dalam praktek riil dipekerjaan anda dalam mengerjakan tugas?”. Mayoritas responden memilih setuju dengan 30,0% hal ini dikarenakan bahwa dalam pelatihan banyak membantu dalam pengerjaan tugas.

Pertanyaan keempat yang menyangkut pelatihan (X2) adalah “Alokasi waktu tiap materi pelatihan, dapat membantu pemahaman anda mengenai isi materi pelatihan itu sendiri?”. Mayoritas responden memilih setuju dengan 50,0% bahwa pelatihan yang diikuti dapat membantu keterampilan responden dalam pengerjaan tugas.

Pertanyaan kelima yang menyangkut pelatihan (X2) adalah “Instruktur/pengajar memiliki kualifikasi sebagai pemateri dalam memberikan pelatihan?”. Responden memilih setuju dan sangat setuju dengan 35,0%. Hal ini dikarenakan bahwa responden memiliki kualifikasi sebagai pemateri dibandingkan harus mendengar pemateri dalam pelatihan.

### 3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Analisis deskripsi responden terhadap variabel kinerja akan dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai kinerja. Dimana nilai rata-rata hasil jawaban responden dapat dilihat dari hasilnya sebagai berikut.

**TABEL 4.8**  
**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA PEGAWAI (Y)**

No	Pernyataan	Alternativ Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas Kinerja Bapak/Ibu sudah memenuhi standar yang diinginkan pimpinan anda.	2	14	24	4	-
		5,0%	35,0%	60,0%	10,0%	
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target pimpinan.	2	6	30	2	-
		5,0%	15,0%	75,0%	5,0%	
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang sudah	1	4	8	26	1
		2,5%	10,0%	20,0%	65,0%	2,5%

ditentukan.

4	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	20	10	10	-	-
		50,0%	25,0%	25,0%		
5	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja	25	10	5	-	-
		62,5%	25,0%	12,5%		

Sumber: Data diolah, 2017

Pertanyaan pertama yang menyangkut variabel kinerja (Y) adalah “Kualitas Kinerja Bapak/Ibu sudah memenuhi standar yang diinginkan pimpinan anda”. Mayoritas responden memilih kurang setuju dengan 60,0% dikarenakan responden kadang menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang molor sehingga kinerja responden tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Pertanyaan kedua yang menyangkut variabel kinerja (y) adalah “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target pimpinan”. Mayoritas responden memilih kurang setuju dengan 75,0% bahwa hal ini pimpinan kadang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang tidak sesuai.

Pertanyaan ketiga yang menyangkut variabel kinerja (Y) adalah “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang sudah ditentukan”. Mayoritas responden memilih tidak setuju dengan 65,0% hal ini

dikarenakan bahwa responden kadang menyelesaikan pekerjaan dengan tidak tepat waktu yang sesuai telah ditargetkan.

Pertanyaan keempat yang menyangkut variabel kinerja (Y) adalah “Saya mampu menentukan dan mengatur priotitas kerja secara efektif”. Mayoritas responden memilih sangat setuju dengan 50,0%. Dengan hal ini responden mampu mengatur prioritas pekerjaannya dengan efektif.

Pertanyaan kelima yang menyangkut variabel kinerja (Y) adalah “ Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja”. Mayoritas responden memilih sangat setuju dengan 62,5% bahwa responden memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, hal ini dikarenakan terselesainya pekerjaan dengan baik dengan hubungan dengan rekan kerja yang baik.

#### 4.2.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhdap kinerja pegawai. Adapun hasil pengolahan data SPSS V. 20 dapat dilihat pada tabel ..... sebagai berikut:

**TABEL 4.9**  
**HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN REGRESI LINEAR**  
**BERGANDA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	-2.327	2.316		-1.005	.321
	Pendidikan	.495	.093	.529	5.333	.000
	Pelatihan	.517	.112	.457	4.607	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 2.325 + 0.495X_1 + 0.517X_2$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $b_0$ ) sebesar -2.327 yang berarti bahwa jika kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi, maka besarnya variabel kinerja karyawan sebesar -2.327.
2. Nilai koefisien untuk variabel ( $b_1$ ) pendidikan sebesar 0.495. Hal ini berarti bahwa setiap kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh variabel pendidikan maka besarnya variabel kinerja pegawai sebesar 0.495 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Nilai koefisien variabel ( $b_2$ ) pelatihan sebesar 0.517. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### 4.2.7 Uji Hipotesis

Pengujian hepotesis ini bertujuan untuk melihay bagaimana pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dalam pengujian hepotesis ini terdapat dua pengujian yaitu:

##### 1. Uji F

Uji statistik F atau siginifikansi simultan, pada dasarnya menunjukkan bah apakah semua variabel bebas ( $X_1$  Dan  $X_2$ ) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji F antara prndidikan dan pelatihan terhdap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**TABEL 4.10**

**UJI F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.649	2	49.324	46.495	.000 <sup>a</sup>
	Residual	39.251	37	1.061		
	Total	137.900	39			

a. Predictors: (Constant), pelatihan, pendidikan

## ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.649	2	49.324	46.495	.000 <sup>a</sup>
	Residual	39.251	37	1.061		
	Total	137.900	39			

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Penentuan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 46.495$ , sementara  $F_{tabel}$  dengan  $df=2$  dan  $df=2=40-3=37$ , maka diperoleh  $F_{tabel} 3,2$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $46.495 > 3,2$ ) atau  $\text{sig } F < 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ). maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang.

## 2. Uji T

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

**TABEL 4.11****UJI T****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.327	2.316		-1.005	.321
	pendidikan	.495	.093	.529	5.333	.000
	pelatihan	.517	.112	.457	4.607	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

a) Secara parsial variabel Pendidikan ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $T_{hitung}$  (5.333) >  $T_{tabel}(1,687)$  selain itu memiliki nilai  $\rho = 0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial variabel Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) secara parsial variabel Pelatihan ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $T_{hitung}$  (4,607) >  $T_{tabel}(1,687)$  selain itu memiliki nilai  $\rho = 0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.2.8 Koefisien Determinasi

TABEL 4.12

**KOFISIEN DETERMINASI PENGARUH PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.715	.700	1.030	2.235

a. Predictors: (Constant), pendidikan, pelatihan)

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai *R Square* 0,715, dengan demikian pendidikan dan pelatihan mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 71,5%. Dimana sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3 Pembahasan dan Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian:

##### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil Uji T diketahui  $T_{hitung}$  5,333. Hasil uji T ini diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan  $\alpha = 0,05$ . Dari hasil

penelitian diketahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan berdampak terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain kinerja pegawai akan tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian Anas (2013) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik menurut karyawannya akan berdampak baik pula terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan  $\alpha = 0,05$  dan hasil uji  $T_{hitung}$  bernilai 4,607. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik pula. Karyawan akan bekerja dengan baik dan sesuai standar perusahaan, pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh bupendidikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian putranto (2012) yang menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

## 3. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 46,495. Dari hasil penelitian juga diketahui nilai *R Square*

sebesar 0,715, berarti 71,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan), sedangkan sisanya 28,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang oleh Putranto (2012) dan Anas (2013) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja pegawai.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Enrekang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil  $T_{hitung}$  sebesar 5.333 dengan signifikan 0.000.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji  $T_{hitung}$  4,607 dengan signifikansi 0,000.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar 46,495 dengan signifikansi 0,000.
4. Berdasarkan hasil pengujian regresi maka diperoleh hasil bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Enrekang adalah pendidikan, alasannya karena memiliki nilai t terbesar jika dibandingkan dengan variabel pelatihan.



## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Guna meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang, sebaiknya menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama.
2. Unsur pendidikan dan pelatihan akan sangat menunjang SKP pegawai sehingga dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan pada BPBD Enrekang melalui kepala bidang umum dan SDM sebaiknya melakukan hal-hal sebagai berikut:
  - a. Mewajibkan adanya laporan output pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
  - b. Melakukan evaluasi terhadap output
  - c. Memetakan kompensasi setiap pegawai
  - d. Memasukkannya hasil pemetaan dalam proses perencanaan dan pendidikan
  - e. Membuat peta pendidikan dan pelatihan

## DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, 2011, **Budaya Organisasi**, Jakarta: Kencana
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Bandung: PT. Rafika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Rafika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Alex S Nitisimito, 2011, Manajemen Personalia, **Manajemen Sumber Daya manusia**, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Alex, 2013, Pendidikan dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Edy Sutrisno, 2010, **Budaya Organisasi**. Jakarta: Kencana
- Horne, 2010, **Belajar Pendidikan**, Bandung: PT. Rafika Aditama
- Ike Kusdyah, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: PT. Kencana
- Keith davis, 2010, **Pendidikan Dan Pelatihan**, Jakarta: Gramedia Persindo
- Malayu 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta: Kencana
- Malayu, Hasibuan, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Cetakan. PT. Bumi Aksara
- Marihot Tua, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: PT. Rajawali

Mathis, 2012, **Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Kencana

Notoadmodjo, 2011, **Pendidikan dan Pelatihan**, Jakarta: Raja Grafindo Persada

NitiseMITO, 2011, **Manajemen Pendidikan dan Pelatihan**, Jakarta: Ghalia  
Indonesia

Ridwan dan Akdom, 2013, **Dasar-dasar Statistika**, Bandung: Alfabeta

Rachmawati, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: PT. Kencana

Stolovich, 2011, **Kinerja Kerja**, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, 2014, **Sumber Daya Untuk Perusahaan**,  
Rajawali Pers

Wibowo, 2011, **Manajemen Karya**. Jakarta: Raja Grafindo Persada



# LAMPIRAN

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PELATIHAN, PENDIDIKAN <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.715	.700	1.030	2.235

a. Predictors: (Constant), pendidikan, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.528	2	7.264	2.123	.134 <sup>a</sup>
	Residual	123.164	36	3.421		
	Total	137.692	38			

a. Predictors: (Constant), pelatihan, pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.327	2.316		-1.005	.321
	lingkungan kerja	.495	.093	.529	5.333	.000
	budaya organisasi	.517	.112	.457	4.607	.000

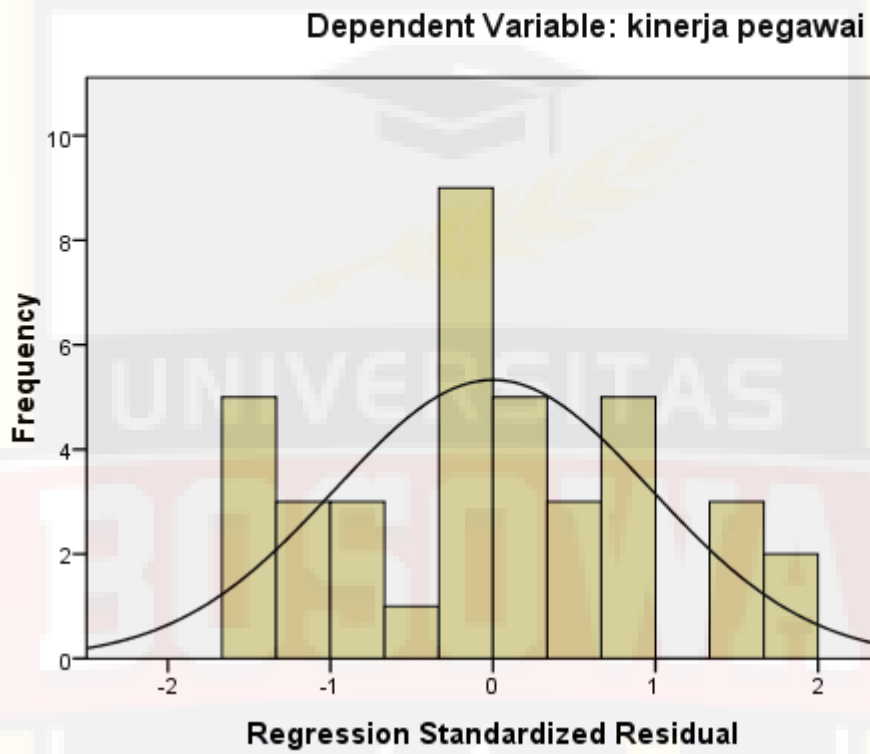
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.3971	20.6435	19.5385	.61832	39
Std. Predicted Value	-1.846	1.787	.000	1.000	39
Standard Error of Predicted Value	.318	.731	.497	.129	39
Adjusted Predicted Value	18.1703	20.7561	19.5554	.63606	39
Residual	-2.87792	3.46259	.00000	1.80032	39
Std. Residual	-1.556	1.872	.000	.973	39
Stud. Residual	-1.654	1.900	-.004	1.008	39
Deleted Residual	-3.25065	3.56794	-.01692	1.93231	39
Stud. Deleted Residual	-1.696	1.975	-.003	1.026	39
Mahal. Distance	.148	4.968	1.949	1.498	39
Cook's Distance	.000	.118	.024	.029	39
Centered Leverage Value	.004	.131	.051	.039	39

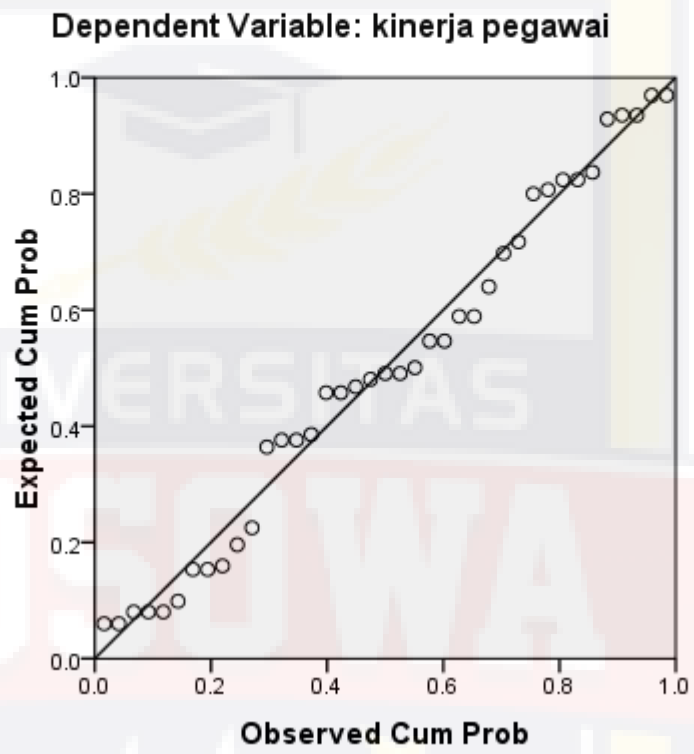
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

### Histogram



Mean = -1.47E-15  
Std. Dev. = 0.973  
N = 39

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





### Scatterplot

