

PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BULELENG

I Kadek Artha Aditya Kusuma,¹ Ketut Gunawan, Luh Artaningsih²
Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja

ABSTRAK

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng yang merupakan bagian dari organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng yang membidangi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang kepegawaian dan mempunyai tugas pokok membantu tugas-tugas Bupati dalam menyelenggarakan kegiatan di bidang Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah memiliki visi untuk mewujudkan sumber daya aparatur yang profesional, disiplin, bermoral dan berwibawa dalam penyelenggaraan dan pelayanan administrasi kepegawaian dan memiliki misi untuk meningkatkan profesionalisme pegawai, mewujudkan sistem pengembangan karir PNS yang komprehensif mulai dari perekrutan, mutasi dan promosi jabatan berdasarkan merit sistem dan mewujudkan sistem informasi kepegawaian yang lengkap dan akurat. Dengan begitu besar tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan profesional untuk menyelesaikan program-program yang telah direncanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng baik itu secara parsial maupun secara simultan. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Data dianalisis secara kuantitatif yaitu analisis regresi berganda, determinasi, T-Test dan F-test. Hasil analisis regresi berganda diperoleh model persamaan $Y=1.005+0,270X_1+0,519X_2$. Nilai determinasi yaitu 53,8% perubahan kinerja dapat dijelaskan dengan perubahan variabel pendidikan dan pelatihan. Uji T-Test dan F-Test diperoleh hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Dilihat dari korelasinya pelatihan memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai. Jadi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng harus bisa meningkatkan pelatihan untuk masing-masing pegawainya, sehingga mampu membangun kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja

1 Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2015/2016

2 Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sarana menunjang yang utama sehingga menjadi perhatian utama bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatannya.

Untuk menghadapi tantangan global, maka salah satu upaya guna pengembangan PNS Profesional dan peningkatan kinerja pada Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Buleleng adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa dengan pelaksanaan Diklat, diharapkan dapat menciptakan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, dan kesetiaan pada perjuangan Bangsa dan Negara, semangat persatuan dan kesatuan dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 1

Data Pegawai Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Buleleng Yang Sudah dan Belum Mengikuti Program Pelatihan Sampai dengan Tahun 2016

STATUS PEGAWAI	JUMLAH	SUDAH	BELUM
PNS	67	51	16
TENAGA HONOR	2	-	2
TENAGA KONTRAK	26	-	26
JUMLAH	95	51	44

Sumber : BKD Kab.Buleleng 2016

Data di atas menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng telah memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk meningkatkan kemampuan agar tidak terjadi kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan apa yang di inginkan oleh organisasi. Sehingga pegawai dapat memiliki tanggung jawab dan meningkatkan prestasi kerjanya demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai menunjukkan hasil perilaku pegawai yang dinilai dari beberapa kriteria atau standar mutu kerja. Persoalan mutu terkait dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Bila hasil kerjanya memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka kinerja pegawai akan tergolong baik sebaliknya bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi maka kinerja pegawai tergolong kurang baik.

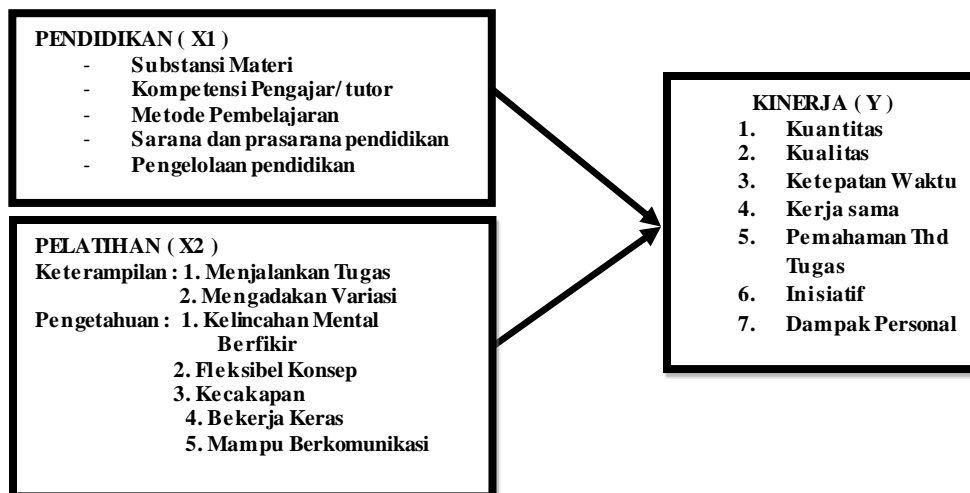
Pendidikan dan pelatihan yang sudah dilaksanakan oleh masing-masing pegawai, sesuai dengan tingkat pendidikan, pangkat/golongan dan Diklat Struktural, ini akan menambah pencapaian kinerja dari pegawai tersebut. Kinerja tersebut dapat dilihat dari kecakapan seorang pejabat dalam memimpin stafnya, mampu membina dan mengontrol proses kerja yang dilakukan oleh pegawai, dan cakap dalam berkomunikasi sehingga para staf dengan senang hati mengerjakan pekerjaannya.

1.2. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng

1.3. Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dibuat hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.
- 2) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Buleleng.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu :

1) Data Kuantitatif

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan adalah tempat tugas dan jumlah pegawai, serta hasil penyebaran kuisisioner di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

2) Data Kualitatif

Dalam penelitian ini data kualitatif berupa sejarah berdirinya lembaga, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mempergunakan beberapa tehnik pengumpulan data seperti :

a. Studi Dokumenter/Wawancara

Dalam penelitian ini studi dokumenter/dokumentasi dilakukan dengan cara mempelajari dokumen yang telah ada seperti : jumlah pegawai, sejarah berdirinya lembaga, struktur organisasi dan dokumen tingkat absensi pegawai.

b. Teknik Kuisisioner

Dalam penelitian ini angket / kuisisioner disebarkan kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

2.3. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,30$. Jadi untuk memenuhi syarat valid, maka pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian harus memiliki koefisien $> 0,30$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, atau keukuran yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujinya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada (Sugiyono,2010:366), sedangkan menurut Nunnaly dalam Ghozali (2006:51) variabel dikatakan memiliki nilai *cronbach alpha* $>0,6$.

2.4. Teknis Analisis Data

a. Analisa Korelasi Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan Sugiyono (2010:207) sebagai berikut :

$$r = \sqrt{\frac{b_1x_1y + b_2x_2y}{\sum y^2}}$$

r = koefisien korelasi

x_1 = Pendidikan

x_2 = Pelatihan

y = kinerja pegawai

b_1 = koefisien x_1

b_2 = koefisien x_2

adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel (Sugiyono, 2010 : 257) seperti tabel dibawah ini :

Tabel 2
Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,200	Sangat rendah
0,201-0,400	Rendah
0,401 -0,600	Sedang
0,601-0,800	Kuat
0,801-1,000	Sangat kuat

b. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (x_1 dan x_2) terhadap variabel terikat (y) dengan model persamaan regresi :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai (variabel terikat y)

A = konstanta

b_1 = koefisien x_1

b_2 = koefisien x_2

X1 = Pendidikan (variabel bebas x1)

X2 = Pelatihan (variabel bebas x2)

2.5. Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinasi (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah R Square, sebab dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen.

2.6. Uji F

Uji F ini disebut juga dengan uji serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y yaitu untuk menguji variable yang berpengaruh antara X_1, X_2 secara bersama-sama (simultan) terhadap Y dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2(n - K - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R: Koefisien determinan

K: Banyak perubahan bebas

n : Jumlah data

Hipotesa yang akan digunakan dengan jarak nyata $\alpha = 0,05$ yaitu :

$H_0 : \beta \leq 0 \Rightarrow H_0$ diterima (H_1 ditolak) artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variable independent Pendidikan, pelatihan dan Kinerja

$H_1 : \beta \geq 0 \Rightarrow H_0$ ditolak (H_1 diterima) artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja

- Bila probabilitas $F > 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak.

- Bila probabilitas $F < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

2.7. Uji Parsial (Uji - t)

Uji ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam persamaan regresi dengan menggunakan uji parsial atau uji - t. adapun tahap - tahap dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif dengan membuat formula hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = 0$$

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

$$H_1.H_2 : b_1 > 0$$

Artinya ada pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Menentukan taraf signifikansi. Taraf signifikansi menggunakan 0,05 atau 5 %

- c. t-hitung dan t-Kritis

Nilai t-hitung dilihat dari pada tabel Coefficients

Nilai t-Kritis dicari pada tabel statistik signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ (k adalah jumlah variabel independen)

Nilai t-Kritis juga dapat dicari dengan menggunakan program Mx Excel dengan mengetik $TINV(0.05, \text{nilai } df)$ kemudian tekan Enter, format dalam penelitian ini adalah $TINV(0.05, 65)$

- d. Pengambilan Keputusan

Jika Nilai t-hitung \leq Nilai t-Kritis maka H_0 diterima

Jika Nilai t-hitung $>$ t-Kritis maka H_0 ditolak

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah diuraikan di depan, berikut dapat dijelaskan data mengenai hasil penyebaran uji kuesioner terkait dengan uji validitas dan reliabilitas kepada responden terkait dengan variabel yang diteliti.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk keperluan analisis data kuantitatif dari kuesioner akan ditabulasi dan di olah dengan menggunakan program SPSS *versi 17.0 for windows*. Untuk lebih jelasnya berikut ditampilkan hasil pengolahan data uji validitas dan reliabilitas

masing-masing variabel dari hasil penyebaran kuesioner kepada 51 responden pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

Tabel 3
Uji Validitas Data

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)	r	Ket
Pendidikan	PD.1	,530	0,30	Valid
	PD.2	,620	0,30	Valid
	PD.3	,851	0,30	Valid
	PD.4	,851	0,30	Valid
	PD.5	,772	0,30	Valid
Pelatihan	PL.1	,553	0,30	Valid
	PL.2	,646	0,30	Valid
	PL.3	,864	0,30	Valid
	PL.4	,864	0,30	Valid
	PL.5	,810	0,30	Valid
Kinerja Pegawai	K1	,651	0,30	Valid
	K2	,706	0,30	Valid
	K3	,889	0,30	Valid
	K4	,889	0,30	Valid
	K5	,865	0,30	Valid
	K6	,262	0,30	Valid
	K7	,166	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian di atas semua item dari masing-masing variabel yang di uji validitas menunjukkan nilai valid yakni r-hitung $> 0,30$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dari masing-masing variabel tersebut tepat digunakan sebagai alat ukur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Pendidikan (X1)	0,879	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,892	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,867	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas data

Hasil pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua dari tiga variabel yang diteliti mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (*cronbach's alpha* > 0,60). Hal ini berarti bahwa ketiga variabel konsisten atau reliabel sebagai alat ukur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar variabel bebas yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

Besarnya koefisien korelasi dapat diketahui dari besarnya nilai R yang terdapat pada tabel model *summary*. Pada tabel 5.6 disajikan tabel model *summary*.

Tabel 5
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,556	,538	,81199

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,746. Berdasarkan kuat lemahnya hubungan (interpretasi nilai R) menurut Sugiyono (2010:257) koefisien korelasi ini yang terletak di antara 0,801 s/d 1,000 yang berarti sangat kuat. Hal ini berarti terdapat hubungan berbanding lurus dan nilai interpretasi yang sangat kuat secara bersama-sama antara variabel bebas yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng dapat diketahui dengan model persamaan regresi linier berganda. Adapun model persamaannya adalah sebagai berikut.

Tabel 6
Persamaan Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandar dize d Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	1.005	.417		2.408	.020	
Pendidikan (X1)	.270	.088	.320	3.062	.004	Signifikan
Pelatihan (X2)	.519	.097	.559	5.346	.000	Signifikan

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Berdasarkan data di atas maka dapat ditentukan hasil dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.005 + 0,270 X_1 + 0,519 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat interprestasikan sebagai berikut :

- a. Persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstan untuk Kinerja Pegawai (Y) adalah 1.005, ini berarti bahwa apabila variabel independen diasumsikan sama dengan 0 (nol) maka variabel dependen (kinerja pegawai) sama dengan 1.005.
- b. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Pendidikan (X1) adalah sebesar 0,270. Hal ini menunjukkan Pendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Apabila variabel Pendidikan (X1) diberi perhatian satu satuan dengan asumsi variabel independen lain bernilai nol maka akan terjadi perubahan pola positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar nilai *koefisien* Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 1,275 maka pengaruh Pendidikan (X1) akan menjadi lebih besar terhadap Kinerja Pegawai (Y) daripada pengaruh variabel independen (variabel bebas) lainnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- c. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) adalah sebesar 0,519. Hal ini menunjukkan Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Apabila variabel Pelatihan

(X2) diberi perhatian satu satuan dengan asumsi variabel independen lain bernilai nol maka akan terjadi perubahan pola positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar nilai koefisien Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 1,524 maka pengaruh Pelatihan (X2) akan menjadi lebih besar terhadap Kinerja Pegawai (Y) daripada pengaruh variabel independen (variabel bebas) lainnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4) Analisis Determinasi

Tabel 8
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,556	,538	,81199

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian

Tabel di atas terlihat tampilan output SPSS model summary besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,556. Maka besarnya determinasi adalah nilai (R^2) dikali 100% = $0,556 \times 100\% = 53,8\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perubahan Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) adalah sebesar 53,8% dan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5) Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Dalam analisis ini menggunakan pendekatan *probability (Sig)*. Nilai batas penerimaan dan penolakan berdasarkan taraf signifikansi 5% (0,05). Nilai yang dibandingkan adalah nilai *probability (Sig)* hasil pengolahan data dengan program SPSS pada tabel *Coefficient*.

Perumusan batas penerimaan dan penolakan hipotesis:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ (α), maka H_0 diterima (*non significant*)
- b. Jika probabilitas $\leq 0,05$ (α), maka H_0 ditolak (*significant*)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi (terlampir) dapat diketahui hasil koefisien regresi dan tingkat signifikansinya dalam tabel *coefficients*.

Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 17.0 yang terlihat pada tabel 4.9 :

Tabel 9
Hasil uji t hitung Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket.
	B	Std. Error	Beta			
2. (Constant)	1.005	.417		2.408	.020	
Pendidikan (X1)	.270	.088	.320	3.062	.004	Signifikan
Pelatihan (X2)	.519	.097	.559	5.346	.000	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian

Bedasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 2 (Dua) variabel bebas yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) bernilai Signifikan, berikut adalah interpretasi dari masing-masing variabel :

- a. Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel Pendidikan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 masih lebih kecil dari nilai batas penerimaan dan penolakan yaitu 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa variabel Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Jadi Pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng (Ho ditolak).
- b. Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai tidak signifikan sebesar 0,000 masih lebih kecil dari nilai batas penerimaan dan penolakan yaitu 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Jadi pelatihan yang beragam yang dimiliki pegawai akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

6). Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Dalam analisis ini menggunakan pendekatan *probability (Sig)*. Nilai batas penerimaan dan penolakan berdasarkan taraf kesalahan atau taraf signifikansi (α) yaitu 5% (0,05). Nilai yang dibandingkan adalah nilai *probability (Sig)* hasil

pengolah data dengan program SPSS 17.0 yang diperoleh pada Tabel *Anova*.

Perumusan batas penerimaan dan penolakan hipotesis :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ (α), maka *Ho* diterima (*non significant*)
- b. Jika probabilitas $\leq 0,05$ (α), maka *Ho* ditolak (*significant*)

Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 17.0 yang terlihat pada tabel 4.10

Tabel 10
Hasil Uji F Hitung ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.646	2	19.823	30.066	,000 ^a
	Residual	31.648	48	.659		
	Total	71.294	50			

a.Predictors : (Constant), Pendidikan , Pelatihan

b.Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data

Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan tabel di atas ternyata hasil pengolahan data memiliki nilai signifikansi 0,000 (0%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel bebas yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Dengan kata lain, model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan masukan variabel Pendidikan dan Pelatihan.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya, maka berikut ini akan dibahas analisis terkait hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan rumusan pertama yang menanyakan “Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng ?” maka dapat ditarik hipotesis berikut: Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap

Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian di atas bahwa Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dilihat dari tabel 4.9 bahwa nilai signifikan parsial dari Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah masing-masing sebesar 0,004 dan 0,000. Selain itu besar pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial adalah masing-masing sebesar 0,004 dan 0,000. Sehingga hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

- b. Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Berdasarkan rumusan masalah kedua yang menanyakan “Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai?”, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut : ada pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan di atas terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan pendidikan (X1) dan pelatihan (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Dilihat dari tabel 5.10 bahwa nilai signifikansi simultan dari Pendidikan(X1) dan Pelatihan (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah masing-masing sebesar 0,000 (0%), nilai signifikansi lebih kecil dari standar yang ditetapkan yaitu 0,05 (5%). Sehingga hipotesis yang kedua diajukan diterima.

5. PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dipaparkan beberapa hal simpulan penting yaitu sebagai berikut :

- 1) Variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.
- 2) Variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

5.2. Saran

Memperhatikan simpulan di atas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan, pelatihan untuk seluruh pegawainya agar dapat menciptakan suasana kerja yang bersemangat dan bersahabat serta mampu meningkatkan kinerja lebih baik dari sebelumnya.
- 2) Bagi para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan konsep yang serupa dengan penelitian ini, hendaknya mampu untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel baru yang belum pernah diteliti atau menggunakan teknik analisis yang berbeda dan mengkaji ulang penelitian ini di tempat penelitian lain dan diharapkan mampu untuk menggali lebih terkait variabel yang dikaitkan untuk mengukur kinerja pada perusahaan atau instansi tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, 2006. *Penelitian Kualitatif*, PT Aneka Surabaya
- Helena, 2009. *Budaya organisasi*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Lubin. 2008 *Penilaian Pelatihan*: Bumi Aksara. Bandung
- Maiyer P, 1965. *Dasar Kinerja*, Universitas Indonesia
- Rio Tanjung. 2011. *Pendidikan dan Pelatihan Bandung*: PT Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung