

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
(BPSDM) PROVINSI MALUKU**

**Rosmiyati<sup>1</sup>, Olivia Laura Sahertian<sup>2</sup>, Maria Marlyn Tetelepta<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon  
<sup>2,3</sup> [oliviasahertian@yahoo.com](mailto:oliviasahertian@yahoo.com), [mariatetelepta28@gmail.com](mailto:mariatetelepta28@gmail.com),

**ABSTRACT**

*Education and training are important things to increase the knowledge and skills of employees and have an impact on one's performance at work. The purpose of this study was to determine the effect of education and training on the performance of employees of the Maluku Province Human Resources Development Agency.*

*This research is a quantitative research, with a sample of 40 respondents. Retrieval of data using a questionnaire distributed to respondents. The analysis tool used is simple linear regression analysis with SPSS 20 software.*

*Based on the results of data analysis, education and training have a positive effect on the performance of employees of the Maluku Provincial Human Resources Development Agency. This is evidenced by the results of the t test having a t-count value of 3.026 > t-table 2.012 and a significant value of 0.004 < 0.05.*

**Keywords : Education and training, performance**

**ABSTRAK**

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dan berdampak pada kinerja seseorang dalam bekerja. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan sampel penelitian yang digunakan sebanyak 40 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Alat analisa yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan software SPSS 20.

Berdasarkan hasil analisis data, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t memiliki nilai t-hitung 3,026 > t-tabel 2,012 serta nilai signifikan 0,004 < 0,05.

**Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja**

**1. PENDAHULUAN**

Aparatur negara yang merupakan unsur sumber daya manusia instansi pemerintah mempunyai peranan yang

menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Untuk membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja, maka salah satu upaya adalah

melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah satu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia sekaligus salah satu solusi memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Rosdiani (2017) mengemukakan sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi atau instansi tertentu. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan membawa suatu bangsa ke arah kemajuan dan kesejahteraan. Demikian sebaliknya dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah, suatu bangsa akan sulit maju dan sulit sejahtera.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya harus memperhatikan pelatihan dengan tujuan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi. Fitriany (2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya dengan baik. Lany dan Susilo (2020) mengemukakan bahwa kegiatan pelatihan kerja yang dilaksanakan dengan sistematis, perencanaan, dan secara terus-menerus agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang cukup dan siap untuk menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku merupakan sebuah badan/institusi yang bertugas mengembangkan sumber daya manusia khususnya Aparatur Sipil Negara di lingkungan dan mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Provinsi di bidang Pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Provinsi Maluku. Dalam mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku menyelenggarakan berbagai jenis pendidikan dan pelatihan. Untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan terdapat komponen yang harus diperhatikan seperti widyaiswara/pengajar, penyelenggara profesional, materi, metode, media pembelajaran, evaluasi serta peserta didik.

Berikut ini menunjukkan minimnya data pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku yang mengikuti pelatihan pada tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1**  
**Data Pegawai yang telah Mengikuti Pelatihan**

No.	Jabatan	Nama Pelatihan	Tahun
1.	Penganalisis Rencana dan Program	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Latsmil Menwa</li> <li>• SuskalakMenwa</li> <li>• Dik Bela Negara</li> <li>• Komputer Dasar</li> <li>• Pengolahan Hasil Pertanian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1989</li> <li>• 1990</li> <li>• 1995</li> <li>• 1996</li> </ul>
2.	Kasubag.kepeg dan umum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bendaharawan</li> <li>• Penyusunan Sop</li> <li>• TOC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2002</li> <li>• 2012</li> <li>• 2012</li> </ul>
3.	Sekretaris Kepala Badan	TOC	2014
4.	Pembantu Pengurus Barang Pengguna	TOC	2014
5.	Pengadministrasian Umum	TOC	2014
6.	Pengelola Asrama	TOC	2014
7.	Pengolah Surat	TOC	2013
8.	Widyaiswara Ahli Madya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TOT WI 2011</li> <li>• TOF 2014</li> <li>• Diklat Metodologi Berbasis SKKNI 2018</li> <li>• Diklat Aparatur Pusat dan Daerah 2018</li> </ul>	2015
9.	Pengadministrasian Keuangan	TOC	2012
10.	Penyusun laporan keuangan	TOC	2014
11.	Pengadministrasian Keuangan	TOC	2014
12.	Pengolah Data	TOC	2012
13.	Penyusunan Bahan Proses Pengembangan Kelembagaan	TOC	2012
14.	Penganalisis Subid.Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi	TOC	2012
15.	Pengolah Bahan Registrasi dan Sertifikasi	TOC	2014
16.	Kasubid. Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama	TOC	2015
17.	Pengolah Perpustakaan	TOC	2013
18.	Kasubid.Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	MOT	2015
19.	Kasubit. Pengembangan kompetensi inti jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang.	MOT	2015
20.	Pengadministrasian Umum	TOC	2014

Sumber : Data sudah diolah BPSDM 2018-2019

Keterangan :

e-ISSN: 0000-0000

Halaman 64

TOC : Training Officer Course  
 TOF : Training Of Facilitator  
 MOT : Management of Training  
 TOT : Training Of Trainer  
 Kasubag : Kepala sub bagian

Kasubid : Kepala sub bidang  
 Kepeg : Kepegawaian  
 SKKNI : Sertifikat Kompetensi Kerja Nasional Indonesia

Dari tabel 1.1 diatas, hanya 20 orang yang mengikuti pelatihan dan pegawai yang belum mengikuti pelatihan

sebanyak 46 orang. Hal ini tentunya akan berdampak kepada kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bidang kerja yang mereka jalani, sehingga kinerja tidak maksimal dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi

Berdasarkan pengamatan awal, penulis menemukan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku masih belum maksimal, sebagai terlihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 2**  
**Target dan Realisasi Kinerja BPSDM Provinsi Maluku Tahun 2019**

Program	Target	Realisasi	%
Program pelayanan administrasi perkantoran	1.665.052.400	1.594.102.599	95,74
Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1.759.594.600	1.724.901.216	98,03
Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	7.500.000.000	7.152.285.600	95,36
Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur kediklatan	447.613.600	410.891.600	91,80
Program pembinaan dan pengembangan aparatur	18.885.977.400	17.412.8811.633	92,20
Program evaluasi, pembinaan dan pengembangan diklat kabupaten/kota	159.100.000	139.063.200	87,41
<b>Total</b>	<b>30.417.338.000</b>	<b>28.434.055.848</b>	<b>93,48</b>

Sumber : BPSDM Provinsi Maluku

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa realisasi program kerja seluruhnya tidak sesuai dengan target. Hal ini terbukti karena dari semua program kerja terealisasi namun tidak 100% atau mencapai target yang sudah ditetapkan, sehingga anggaran yang terpakai hanya 93,48 % untuk tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPSDM Provinsi Maluku walaupun telah cukup baik namun masih belum maksimal karena belum tuntas dalam merealisasikan

program-program kerja yang sudah ditetapkan.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai dan memaksimalkan kinerja, maka suatu organisasi perlu menyelenggarakan pelatihan dengan optimal. Dari deskripsi latar belakang tersebut, dapat dijelaskan bahwa pemberian pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai serta menimbulkan kreativitas dari seseorang yang mengikuti atau memperoleh materi pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan pekerjaannya, dengan pendidikan seorang pegawai akan siap dalam mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis serta berusaha untuk menyelesaikan suatu masalah sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai.

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan menurut (Simamora, 2019) pelatihan adalah proses pembelajaran yang terdiri dari penerimaan kecakapan, ide, peraturan, atau sikap untuk menaikkan kinerja pegawai.

Menurut Kamrida (2016), tujuan umum pendidikan dan pelatihan pegawai negeri yaitu:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2017) indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Produktifitas  
Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang. Kalau *level of performance* naik maka berakibat peningkatan produktifitas dan peningkatan keuntungan bagi lembaga.
2. Meningkatkan Mutu Kerja  
Peningkatan baik kuantitas maupun kualitas pegawai yang mempunyai pengetahuan, jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.
3. Meningkatkan Ketetapan dalam *Human Resources Planning*  
Pendidikan dan pelatihan yang baik dapat mempersiapkan pegawai untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam lembaga sendiri.
4. Memperbaiki Moral Kerja  
Apabila lembaga menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.
5. Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja  
Pendidikan dan pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.
6. Menunjang Pertumbuhan Pribadi  
Program pendidikan dan pelatihan yang tepat sebenarnya memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak yaitu lembaga dan tenaga kerja/pegawai. Bagi pegawai mengikuti program pelatihan akan lebih

memaksakan dalam bidang, kepribadian, intelektual dan ketrampilan.

**Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Rivai (2019) kinerja adalah aksi sebenarnya yang dilakukan pegawai sebagai prestasi kerja sesuai dengan jabatannya dalam organisasi. Berdasarkan pengertian dari para ahli tentang kinerja, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai dengan dalam proses kerja dan waktu kerja.

(Sutrisno, 2014) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita. Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata akan lebih terampil dalam mengerjakan

pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gibson dalam Sriwidodo dkk (2010) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas hasil pekerjaan

Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dengan ketelitian kerja dan kerapian kerja.

2. Kuantitas hasil pekerjaan

Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.

3. Pengertian terhadap pekerjaan

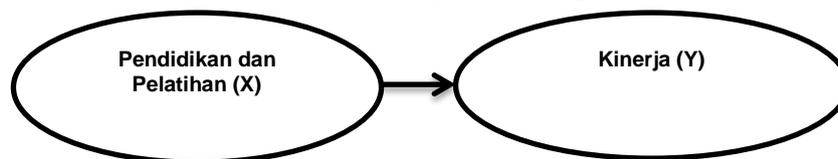
Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan dan kemampuan kerja.

4. Kerja sama

Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konseptual**



Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka

hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah

“Pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku”.

**3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 66 pegawai tetap pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku. Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian.

Pengujian instrumen validitas dan reliabilitas dilakukan untuk konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Instrumen dikatakan valid jika nilai  $r > 0,3$

(Sugiyono, 2017) dan dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$ . Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana.

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada 40 responden, responden laki-laki berjumlah 21 orang dan perempuan berjumlah 19 orang, dengan latar belakang pendidikan Sarjana yang paling banyak yaitu berjumlah 21 orang.

Hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item pada variabel pendidikan dan pelatihan maupun variabel kinerja adalah valid serta reliabel. Hasil pengujian instrument penelitian dapat dilihat pada tabel 3 tabel 4 berikut berikut.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Variabel X	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Item Variabel Y	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
P1	0,350	Valid	K1	0,325	Valid
P2	0,412	Valid	K2	0,327	Valid
P3	0,346	Valid	K3	0,334	Valid
P4	0,362	Valid	K4	0,340	Valid
P5	0,364	Valid	K5	0,365	Valid
P6	0,404	Valid	K6	0,547	Valid
P7	0,380	Valid	K7	0,390	Valid
P8	0,426	Valid	K8	0,328	Valid
P9	0,363	Valid			
P10	0,365	Valid			
P11	0,408	Valid			
P12	0,462	Valid			
P13	0,415	Valid			

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Pendidikan dan Pelatihan	0,756
Kinerja	0,671

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,102	4,972		3,440	,001
Pendidikan dan Pelatihan	,284	,094	,441	3,026	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, dengan hasil pada tabel 5 di atas. Berdasarkan uji koefisien regresi sederhana diketahui konstanta sebesar 17,102. Hal ini berarti bahwa nilai variabel kinerja adalah sebesar 17,102. Koefisien regresi variabel x sebesar 0,284 mengatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel pelatihan dan pendidikan maka nilai variabel kinerja bertambah sebesar 0,284. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel x terhadap variabel y adalah positif. Berikut adalah persamaan regresi yang diperoleh.

$$Y = 17,102 + 0,248 x$$

Pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan nilai t-hitung 3,026 dengan tingkat signifikan 0,004 dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Ini berarti  $sig < 0,05$  atau t-hitung  $>$  dari t-tabel yang berarti hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa pelatihan dan pendidikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hardjana (2016) juga berpendapat, "Pendidikan merupakan suatu proses e-ISSN: 0000-0000

penanaman pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik yang memungkinkan nantinya mereka mampu menjadi masyarakat yang bertanggung jawab". Selanjutnya Suwatno (2013) (dalam Kamrida, 2016), pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan pekerjaannya, dengan pendidikan seorang pegawai akan siap dalam mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis serta berusaha untuk menyelesaikan suatu masalah sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan menurut (Simamora, 2019) pelatihan adalah proses pembelajaran yang terdiri dari penerimaan kecakapan, ide, peraturan, atau sikap untuk menaikkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian melalui jawaban responden menunjukkan bahwa 14

responden (35%) menjawab sangat setuju dan 19 responden (47,5%) menjawab setuju untuk pendidikan dan pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan kinerja. Responden yang menjawab bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan kualitas kerja sebanyak 17 responden (42,5%) dan yang menjawab setuju 12 responden (30%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini kinerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab ragu-ragu sebanyak 14 orang (35,%) terhadap pernyataan saya selalu bekerja dengan teliti. Adapun Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dalam penelitian ini kinerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab netral sebanyak 10 orang atau 25,0% terhadap pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pengertian terhadap pekerjaan terhadap pernyataan saya memahami pekerjaan saya dengan baik sebanyak 11 orang atau 27,5 % menyatakan ragu-ragu. Terlihat masih cukup banyak pegawai yang menyatakan ragu-raagu bahwa saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik dengan responden menyatakan ragu-ragu 13 orang atau 32,5%. Adapun pernyataan memberikan bantuan kepada rekan kerja bila dibutuhkan dalam kerjasama dengan jawaban responden ragu-ragu 10 orang atau 25,0% dan tidak setuju 15 orang atau 12,5 %.

e-ISSN: 0000-0000

Dengan ini dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai yang berdampak pula pada kuantitas dan kerjasama. Hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

Dalam penelitian ini pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPSDM Provinsi Maluku. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis, yang mana nilai t-hitung  $3,026 > t\text{-tabel } 2,024$  serta nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan variabel kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Samsudin (2017) dengan judul "*Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) wilayah Suselrabak*" dia mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Saputra (2020) dengan judul "*Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bayti Bahtera Palembang*" dengan hasil penelitian pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hidayat dan Nurasyiah (2017) bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang didapatkan adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji T kedua variabel yaitu nilai t-hitung > t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan variabel kinerja.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku.

1. Perlu adanya kesadaran dalam diri dan fokus dalam bekerja sehingga dapat

menyelesaikan tugas atau beban kerja yang diberikan tepat pada waktunya.

2. Lebih meningkatkan hubungan kerja sama dalam hal ini saling membantu ketika ada sesama pegawai meminta bantuan yang logis.

3. Diharapkan pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku menyediakan atau menyelenggarakan kegiatan pelatihan dalam mengasah kemampuan serta meningkatkan kinerja pegawainya.

Rekomendasi yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya adalah dapat meneliti dengan variabel independen lain yang dapat meningkatkan kinerja.

### DAFTAR PUSTAKA

Fitriany,Rany.2019. “ *Pengaruh Pelatihan Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja Supervisor Pada Devisi Wiraniaga*”. Jurnal. Fakultas Psikologi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

Rosdiani, Linda .2017. “*Pengaruh Kinerja Widyaiswara terhadap Kepuasan Para Peserta Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat*”. Universitas Pendidikan Indonesia.

Lany A. Sari & Heru Susilo. 2020. “*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening*”.Jurnal.Fakultas Ilmu Administtrasi.Universitas Barawijaya-Malang.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT Rajagrafindo persada.

Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKKPN.

Andi kamrida.2016. ” *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi sulawesi selatan*”.Skripsi. Universitas Negeri Makassar-Fakultas Ilmu Sosial.

Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A. 2016. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Veithzal Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok 16956.

Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Enam. Jakarta : Pranada Media Grup

Sriwidodo, Untung dan Agus Budi. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.4 : (1) : 47-57.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D. Bandung : CV. Alfabeta.

Hardjana, Agus M. 2016. Ilmu Komunikasi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.