

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat

Semuel Souhoka

Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pattimura

Email : Semuel.souhoka@lecturer.unpatti.ac.id

ABSTRACT

The aims of this research are 1). To determine the influence of education on the performance of civil servants at the West Seram Regency Population and Civil Registration Service Office. 2). To determine the effect of training on the performance of civil servants at the West Seram Regency Population and Civil Registration Service Office. 3). To determine the influence of education and training on the performance of civil servants at the West Seram Regency Population and Civil Registration Office. The analytical tools used are Classical Assumption Test, Descriptive Analysis, Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing. The research results obtained that: 1). Education and training simultaneously have a significant effect on the performance of Civil Servants. 2). Education partially has a significant effect on the performance of Civil Servants. 3). Partial training has a significant effect on the performance of Civil Servants. 4). Variations in employee performance are explained by education and training by 79.6%, while 20.4% are explained by other variables not analyzed in the model, including work stress, work environment, etc.

Keywords: *Education, Training, Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk Mengetahui Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat. 2). Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat. 3). Untuk Mengetahui Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat. Alat analisis yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Deskriptif, Regresi Linear berganda, Uji Hipotesis. Hasil penelitian diperoleh bahwa : 1). Pendidikan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. 2). Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. 3). Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. 4). Variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan sebesar 79,6% sedangkan 20,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model antara lain stress kerja, lingkungan kerja, dll

Kata Kunci : *Pendidikan, Pelatihan, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang amat penting dalam sebuah organisasi dimana dalam sebuah organisasi manusia adalah nyawa sekaligus sebagai penggerak. Organisasi dibentuk karena memiliki sebuah landasan pemikiran dimana kesadaran akan tujuan-tujuan tertentu yang harus tercapai baik untuk kepentingan umum ataupun pribadi. Berdasarkan pemikiran tersebut maka sudah sewajarnya bahwa organisasi harus mempunyai tujuan atau visi dan misi yang jelas.

Untuk mewujudkan hal-hal tersebut maka perlu dilakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia sehingganya sumber daya yang ada bisa memiliki peningkatan kemampuan dan akan berdampak positif terhadap organisasi, mengingat dalam pelaksanaan tugas sebagai aparatur negara diperlukan individu-individu yang berkualitas dan berkompeten serta mampu memikul tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan.

Langkah-langkah strategi sangat diperlukan untuk selalu memantau kondisi pegawai agar tetap berada dalam tupoksi kerjanya.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang sangat efektif dilakukan untuk meningkatkan kemampuan individu untuk menjawab dan menangani berbagai permasalahan yang sering dengan berkembang jaman maka akan timbul pula berbagai permasalahan yang baru, tentunya diperlukan juga sumber daya manusia yang siap untuk menghadapi permasalahan tersebut. Notoadmodjo (2009:16) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Lanjut Sutrisno (2011:151) yang mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kunci dalam manajemen yang memiliki peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja .

Menurut Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2011 : 67) kinerja adalah Hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pemerintahan untuk menjalankan tugas pelayanan masyarakat dalam pengurusan kependudukan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat, dengan memiliki 35 pegawai yang merupakan salah satu instansi pemerintahannya untuk menjalankan tugas pelayanan masyarakat dalam pengurusan kependudukan di wilayah Kabupaten Seram Bagian Barat. Berikut tingkat keadaan pegawai dalam kinerja kerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat tahun 2022-2023.

Tabel 1.1.

Tingkat kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat Tahun 2020-2021

No	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi		
			2022	2023	Target
1	Presentase Penerbitan Akta Kelahiran	%	63,76	66,99	65
2	Presentase Penerbitan KTP	%	89,88	85,39	100
3	Absensi	%	85	80	100

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan data pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat pada tahun 2022 bahwa capaian realisasi untuk penerbitan akta kelahiran kegiatannya mencapai 66,99% atau naik sebesar 3,23% kemudian capaian realisasi untuk penerbitan E-KTP mencapai 85,39% atau menurun sebesar 4,49% dari tahun sebelumnya yakni tahun 2023 sebesar 89,88% serta realisasi capaian pada tingkat absensi mencapai 80% atau menurun sebesar 5% dari tahun sebelumnya yakni tahun 2022 sebesar 85%.

Kedua program kegiatan ini tidak mencapai 100% disebabkan masih adanya pegawai yang kemampuannya masih kurang dalam mengoperasikan komputer. Hal ini dilihat masih ditemukannya pegawai yang kurang memiliki keahlian (*skill*) yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas. kemudian masih ada pegawai yang tidak mau diberikan tugas tambahan oleh pemimpin, Hal ini dibuktikan lambatnya pekerjaan terselesaikan. Sehingga, membawa dampak kepada tingkat kualitas kerja. Serta masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu jam kerja. Hal ini dilihat saat diberikannya pekerjaan, pegawai tidak mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Rendahnya kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari hasil

pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai antara lain terlihat dari kurangnya tanggung jawab setiap pegawai dalam menjalankan tugas, pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dibutuhkan suatu skema yang jelas terkait dengan pengembangan diri pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai serta mencapai tujuan organisasi sesuai dengan organisasi visi dan misi yang telah disusun. Untuk itu, diperlukan kajian secara akademis dalam bentuk karya ilmiah mengukur suatu fenomena terkait pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1) tentang Sistem Pendidikan Nasional

Pelatihan

Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat (Flippo Dalam Hasibuan, 2010)

Kinerja

Hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat (Sari Dalam Gomes 2012)

Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian Hastin (2016) membuktikan bahwa pendidikan memberi pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Juliana, 2016 bahwa pendidikan memberi pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Oleh karena itu, pendidikan peningkatan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya (Mangkunegara (2010).

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian Meisy Pramasela Kowaas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado membuktikan bahwa Pelatihan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Andi Rasma bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. (Handoko, 2012), dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan

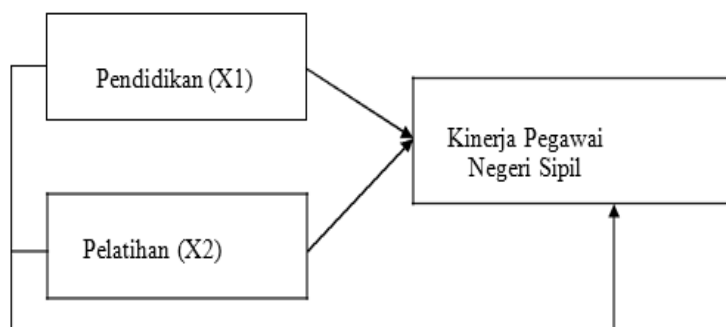
atau kedudukan atau jabatan yang lebih tinggi pada waktu yang akan datang Pelatihan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula (Rivai, 2005).

Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (2009), yang menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

KERANGKA PIKIR

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yakni pendidikan dan pelatihan serta 1 (satu) variabel terikat yakni kinerja pegawai sehingga kerangka konsep penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan. Berdasarkan kerangka konseptual yang dibuat, maka Hipotesis yang muncul dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Pendidikan (X1)

H0: Tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat.

H1: Terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat.

b. Variabel Pelatihan (X2)

H0: Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat.

H1: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat.

c. Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (X1 dan X2)

H0: Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat.

H1: Terdapat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat.

3. METODOLOGI

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X) dalam penelitian ini adalah Pendidikan Dan Pelatihan yang dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut

A. Pendidikan (X1)

Indikator :

1. Kecerdasan
2. Pengendalian diri
3. Kepribadian
4. Pendidikan Mental
5. Etika, Ahlak
6. Keterampilan (Sumber : UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional)

B. Pelatihan (X2)

Indikator :

1. Produktifitas
 2. Disiplin
 3. Sikap
 4. Etos Kerja (Sumber : UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
2. Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja PNS. Adapun indikator untuk mengukur kinerja PNS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Kinerja PNS (Y)

Indikator :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran Di Tempat Kerja (Sumber : Gomes 2012)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang sifatnya (Sudjana, 2002 : 6). Jadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat sebanyak 53 orang.

Sedangkan sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006:223). Jadi sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus sloving, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dengan rumus sebagai berikut : Sumber : Anwar Sanusi (2011)

$$\text{Rumus Random : } n = \frac{N}{1+N(d)^2}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

d : Konstanta (% tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk setiap sampel dalam hal ini digunakan tingkat kesalahan 10%)

$$n = \frac{53}{1 + 53(0,1)^2}$$

$$n = \frac{53}{1,53} = 34,64 \text{ dibulatkan menjadi } 35 \text{ responden}$$

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sesuai yang diajukan oleh Sugiyono (2003:211) , yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

X_1 : Variabel Pendidikan

X_2 : Variabel Pelatihan

Y : Variabel Kinerja PNS

α : Koefisien intersep (Konstanta)

β : Koefisien arah regresi

e : Kesalahan pengganggu

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa dan Interpretasi Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2005). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total nilai *Corrected Item-Total Correkation*. Jika butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan total skor pada taraf $\alpha = 0,05$ (nilai korelasi > nilai r tabel), maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Correlation Product Moment	R _{tabel} ($\alpha=0,05$)	Ket.
Pendidikan (X1)	P1	.793**	0,334	Valid
	P2	.595**		Valid
	P3	.860**		Valid
	P4	.484**		Valid
	P5	.582**		Valid
	P6	.710**		Valid
	P7	.730**		Valid
	P8	.753**		Valid
	P9	.619**		Valid
Pelatihan (X2)	P1	.725**	0,334	Valid
	P2	.604**		Valid
	P3	.824**		Valid
	P4	.707**		Valid
	P5	.780**		Valid
	P6	.634**		Valid
	P7	.701**		Valid
	P8	.721**		Valid
	P9	.729**		Valid
	P10	.705**		Valid
Kinerja (Y)		.422**	0,334	Valid
		.796**		Valid
		.771**		Valid
		.797**		Valid
		.786**		Valid
		.660**		Valid
		.671**		Valid
		.565**		Valid
		.688**		Valid
	.497**	Valid		

Sumber : Data Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai korelasi (r_{tabel}) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi dalam penelitian yang sama. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Dalam program SPSS metode yang sering digunakan adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. dengan nilainya lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	r tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	0.855	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.882	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.863	0,60	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai untuk masing-masing variable lebih besar dari 0,60 artinya instrument yang digunakan reliable, sehingga item-item tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai		Status
	Tolerance	VIF	
Pendidikan (X1)	0.403	2.480	Bebas Multikolinieritas
Pelatihan (X2)	0.403	2.480	

Sumber : Lampiran Output SPSS

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4.
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.763	.749	3.70277	1.673

a. Predictors: (Constant), X2, X1

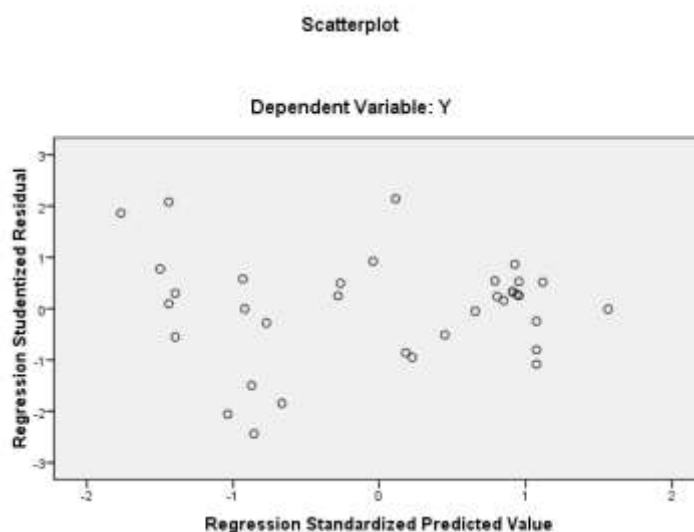
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran

Hasil dari Uji Durbin Watson menunjukkan nilai sebesar 1.673 Nilai tabel menggunakan nilai signifikansi 0,05 (5%), jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 35 dan jumlah variabel dependen (k) sebanyak 2, sehingga pada tabel Durbin Watson diperoleh $dl=1,343$ dan $du= 1,583$ maka apabila nilai $du < d < 4-du$ ($1,583 < 1.673 < 2,417$) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi.

3. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran plot-plot pada grafik *Scater plot* seperti ditunjukkan pada gambar di bawah ini :



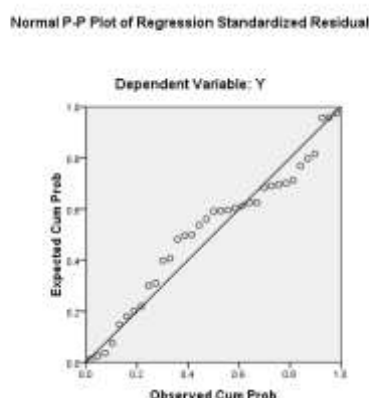
Sumber : Lampiran Output SPSS

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedasitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran plot-plot pada grafik memiliki pola bergelombang, melebar dan plot menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran plotplot pada grafik P-P Plot seperti ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Sumber : Lampiran Ouput SPSS

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas Data

Gambar di atas menunjukkan bahwa Pola plot-plot berada di sekitar garis diagonal Grafik PP Plot, Pola ini menunjukkan bahwa data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini tersebar secara normal, atau terbebas dari asumsi normalitas data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis statistic inferensial dengan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	T _{hitung}	Sig.	Ket.
Constant	-0.709			
Pendidikan (X1)	0,670	4.148	0,000	Sig.
Pelatihan (X2)	0,386	2.684	0,011	Sig.
R	0,874			
R Square	0,763			
Adjusted R Square	0,749			
F _{hitung}	51.608			
Sig. F	0.000			

Sumber : Data Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0.709 + 0,670 X1 + 0,386 X2$$

Keterangan :

1. Nilai kostanta (α) sebesar -0.709; artinya jika variable bebas yaitu pendidikan (X1), pelatihan (X2) sama dengan 0, maka kinerja pegawai bernilai positif -0.709
2. Nilai Koefisien regresi pendidikan sebesar 0,670 menunjukkan bahwa variable pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin besar / semakin baik tingkat pendidikan yang diberikan kepada karyawan akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,670 atau 67,0%.
3. Nilai Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,386 menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin besar / semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,386 atau 38,6%.

Uji F (Pengujian Hipotesis I)

Hasil analisa data dengan menggunakan program SPSS 16.0 For Windows dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 6
Anova Hasil Analisis Data
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1415.149	2	707.574	51.608	.000 ^a
Residual	438.737	32	13.711		
Total	1853.886	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2024

Uji hipotesis pertama diduga bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai digunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf

nyata $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 51.608 > dari F tabel pada taraf df : 2 : 32 sebesar 3,23. Jadi F hitung > F tabel dengan demikian H_0 ditolak artinya bahwa variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2) secara simultan/ bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Uji t (Pengujian Hipotesis II)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian :

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hasil uji untuk masing-masing variable dijelaskan sebagai berikut :

1. Pendidikan (X₁)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4.148 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.684 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variable pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pelatihan (X₂)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.684 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.684 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variable pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa variabel pendidikan (X1), dan pelatihan (X2) secara simultan/ bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), demikian pula hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X1), dan pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan demikian hipotesis yang diajukan **diterima**.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.763	.749	3.70277	1.673

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah. 2024

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,763 dimana menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan sebesar 76,3% sedangkan 23,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model antara lain stress kerja, lingkungan kerja, dll

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis kuantitatif memperlihatkan bahwa pendidikan memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja Pegawai Negeri Sipil). Hal ini berarti semakin baik pendidikan semakin tinggi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hastin (2016) tentang pengaruh pendidikan terhadap kinerja dimana hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan memberi pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Juliana, dkk (2014) tentang Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dimana hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Proses pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis

untuk tujuan-tujuan umum. Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Suatu badan instansi apalagi yang bersangkutan dengan pembangunan bangsa dan negara. Tentunya ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya (Mangkunegara, 2010).

Fungsi utama sebuah pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, kepribadian serta peradapan yang bermartabat dalam hidup dan kehidupan atau dengan kata lain pendidikan berfungsi bahwa manusia agar menjadi manusia yang benar sesuai dengan norma yang dijadikan landasan pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah.

Aspek yang berikutnya adalah pelatihan. Setelah pegawai menyelesaikan pendidikan secara formal sebaiknya diikuti dengan pelatihan pegawai itu sendiri. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. (Handoko, 2012). Pelatihan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Rivai, 2005).

Program pendidikan dan pelatihan sering diperlukan untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya. Dalam menjalankan ibadah perlu adanya tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya. Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan Makmur berdasarkan Pancasila (Ardana, dkk, 2012). Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan mudah mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya. (Handoko, 2012). Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori (Ardana, dkk, 2012). Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri Sipil karena pendidikan berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kecerdasan dan keterampilan kerja sehingga semakin tinggi pendidikan semakin besar peluang meningkatnya kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis kuantitatif memperlihatkan bahwa pelatihan memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai negeri Sipil). Hal ini berarti semakin baik pendidikan semakin tinggi kinerja pegawai Negeri Sipil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Meisy Pramasela Kowaas, dkk (2015) tentang Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimana hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rasma (2016) tentang Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dimana hasil penelitian membuktikan bahwa :

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia (Handoko, 2012). Pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karier, melalui keikutsertaan dalam program pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana yang dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan atau jabatan yang lebih tinggi pada waktu yang akan datang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dicapai serta penjelasan teoritis tersebut diatas, penulis mengasumsikan bahwa hasil pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan terbukti dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui peningkatan pengetahuan, kecakapan dan keterampilan serta kompetensi personil dalam melaksanakan tugas sehari-hari yang dibebankan kepada setiap personil baik secara individu maupun secara kelompok khususnya pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat

5. PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pendidikan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.
4. Variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan sebesar 76,3% sedangkan 23,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model antara lain stress kerja, lingkungan kerja, dll

5.2 SARAN

1. Kepada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat disarankan untuk lebih meningkatkan aktivitas pendidikan dan pelatihan misalnya dalam perencanaan dan anggaran, bendahara atau keuangan, arsiparis dan administrasi umum sehingga kinerja yang diharapkan dapat dicapai.
2. Kepada Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat, disarankan untuk lebih meningkatkan kinerjanya sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan seperti meningkatkan pelatihan diri sehingga kinerja individu dapat lebih ditingkatkan.
3. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan- keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang. Bagi pegawai hendaknya mengurangi beban kerja, serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.
- Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hardjanto, Imam. 2012, Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang
- Harsono. 2011. Sistem Administrasi Kepegawaian. Bandung : Fokusmedia.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008. Pelatihan Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR Serta Organisasi yang Dinamis. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.
Perusahaan. Bandung : Rosda
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2011. Organizational Behavior, Pearson Prentice Hall.
- Sedarmayanti, 2012. Pengembangan Kepribadian Pegawai, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sinulingga, Sukaria, 2011, Metode Penelitian. USU Press. Medan.
- Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman, 2008. Manajemen Sumber Daya MANusia. Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sondang, P Siagian, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2004, Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta.
- _____, 2006, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2009. Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Jogyakarta : Graha Ilmu.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pengertian Pendidikan.
- Veithzal Rivai, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai & Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, 2009. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta. Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta