

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)

Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang

E-mail: edipakpahan@rocketmail.com

Abstract: *Effect of Education and Training on Employee Performance (Studies in Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).* One way to improve the quality of personnel resources through education and training is carried out in a planned and systematic. In other words, the importance of education and training within the organization is improved employee performance which include knowledge and skills, as well as the formation of the attitude of every employee as desired by the organization. This research uses explanatory research with quantitative approach. The independent variables used in this study is education (X1) with indicators of education of formal and non-formal, training (X2) with indicators of leadership training, functional training and technical training. The dependent variable in this study is the performance indicators of the quantity, quality, and attitude/reliability. This study has also found that there is a positive and significant effect between education and training on employee performance demonstrated the value of $F=9.222 > F=3.195$ as well as a partial test of the test, for the education variable (X1) obtained a value of t is greater than t table ($3.298 > 2.011$) and significantly smaller than the value of $\alpha=0.05$ level. These tests indicate that education significantly influence employee performance. For training variables (X2) obtained t -count 0.593 with a significance of 0.556. The values of t smaller than t table ($0.593 < 2.011$) and significantly greater than the value of $\alpha=0.05$ level. These tests indicated that the training variables had no significant effect on employee performance.

Keywords: *education, training, employee performance*

Abstrak: *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).* Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur ialah melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan (X1) dengan indikator pendidikan formal dan non-formal, dan pelatihan (X2) dengan indikator diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dengan indikator kuantitas, kualitas, dan sikap/kehandalan. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,222 > F_{tabel} = 3,195$ demikian pula dengan uji parsial dengan uji t , untuk variabel pendidikan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3.298 > 2.011$) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel pelatihan (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.593 dengan signifikansi sebesar 0.556. Nilai t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} ($0.593 < 2.011$) dan nilai signifikan lebih besar daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, kinerja pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia (*man*) merupakan salah satu komponen yang ada dalam organisasi selain *machine, money, materials, methods, and market*. Menurut Notoatmodjo (2003, h. 2),

“Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.” Berdasarkan pendapat tersebut sumber

daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Saat ini, kualitas kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kinerja para pegawai/aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pejabat pemerintahan. Hal ini disampaikan oleh Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara (Mantan Menneq PAN) Taufik Effendi, yang mengatakan bahwa 55% dari total pegawai negeri sipil yaitu sekitar 3,7 juta orang memiliki kinerja yang sangat buruk. Para pegawai ini hanya mengambil gajinya tanpa memiliki kontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut menjadikan vonis tersendiri bagi pegawai negeri sipil sebagai sebuah organisasi birokrasi yang paling tidak produktif, lamban, korup, dan inefisien sehingga menjadikan citra pelayanan publik digambarkan dengan prosedur yang memakan waktu lama dan berbiaya mahal. (<http://kompasiana.com>). Pada dasarnya kinerja pegawai negeri sipil yang buruk disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: kurangnya kedisiplinan waktu, etos kerja yang rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan, masalah gaji, dan tingkat pendidikan dimana 75% dari seluruh pegawai negeri sipil lulusan SMA yang berjumlah 4 juta pegawai negeri sipil, 53% diantaranya masih perlu dibina terus agar dapat mencapai tingkat kinerja sesuai dengan yang diharapkan (<http://sinarharapan.co.id>). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadinya kinerja pegawai yang buruk adalah akibat dari lemahnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yaitu melalui program kegiatan pendidikan dan pelatihan yang tidak terencana dan terprogram.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tujuan terwujudnya profesionalisme aparatur pemerintah daerah. Oleh sebab itu diperlukan adanya upaya pengembangan kapasitas pegawai yang dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan pegawai agar senantiasa dapat sejalan dengan perkembangan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Saat ini, kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian

Daerah Kota Malang masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Pada dasarnya hambatan terbesar kinerja pegawai BKD Kota Malang terletak pada individu dan kemampuan pegawai itu sendiri. Ini berdasarkan hasil observasi peneliti sementara ditemukan bahwa kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya ini menyebabkan pegawai yang bekerja pada BKD Kota Malang terkesan kurang menunjukkan kualitas kerjanya. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endra Dian Prasetya (2012), yang berjudul “Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Studi Pada BKD Kota Malang” menunjukkan beberapa masalah yang dihadapi. Pertama, berkaitan dengan kedisiplinan para pegawai dan keterampilan pegawai yang tidak terlatih sehingga menghambat kinerja pegawai sehari-hari, yaitu adanya pegawai yang masih kurang menguasai SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian). Disini terlihat rendahnya SDM aparatur dalam penguasaan teknologi. Kedua, sebagian pegawainya tidak menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Dan yang ketiga ia mengemukakan bahwa adanya pegawai yang kurang efektif dalam bekerja. Yang dimaksud kurang efektif adalah adanya pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan keahliannya, seperti calon pegawai mempunyai keahlian dalam bidang keuangan tetapi ditempatkan di bidang Pembinaan Disiplin Pegawai. Namun, meskipun Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja pegawainya ternyata pendidikan dan pelatihan tersebut masih belum memberikan perubahan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawainya. Hal ini mengakibatkan tujuan dari pendidikan dan pelatihan belum dapat dicapai secara maksimal.

Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Nawawi (1997, h. 89) adalah “Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.” Mangkunegara (2000, h. 164) berpendapat bahwa kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005, h. 770) kinerja diartikan sebagai “Sesuatu yang

dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.”

2. Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran ada 4 ukuran yang dapat digunakan menurut Mangkunegara (2001, h. 75), yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kehandalan
Kehandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Sikap
Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk didalamnya adalah:
 - a. Daya tahan kerja, adalah kemampuan individu untuk tetap mempertahankan produktivitasnya tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan kerja tersebut.
 - b. Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.
 - c. Sistematika kerja, merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan pekerjaannya secara sistematis.

3. Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, h. 69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.” Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.”

4. Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

5. Pelatihan

Menurut Hardjanto (2012, h. 69-70), pelatihan adalah “Bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.” Pelatihan (*training*) menurut Edwin B. Flippo, sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2000, h. 70), yaitu merupakan “Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.” Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.”

6. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS

Dalam PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 1 yang dimaksud dengan Diklat adalah “Proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.”

Tujuan Diklat menurut PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 2, yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pembedayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan

demikian terwujudnya pemerintahan yang baik.

Jenis dan Jenjang Diklat Menurut PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 4-12, yaitu:

1. Diklat Prajabatan
 - 1) Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS.
 - 2) CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS.
 - 3) CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk diangkat sebagai PNS.
 - 4) Diklat Prajabatan terdiri dari:
 - a. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I
 - b. Diklat Prajabatan Gol II untuk menjadi PNS Golongan II
 - c. Diklat Prajabatan Gol III untuk menjadi PNS Golongan III
2. Diklat Dalam Jabatan
 - 1) Diklat Dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
 - 2) Jenis Diklat dalam jabatan yaitu:
 - a. Diklat kepemimpinan, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
 - b. Diklat fungsional, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
 - c. Diklat teknis, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS.
 - 3) Diklat dalam jabatan terdiri dari:
 - a. Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV
 - b. Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III
 - c. Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II
 - d. Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I

7. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

8. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

9. 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, h. 8), 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 ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Konsep dalam penelitian ini ada tiga yaitu, pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai dengan variabel bebas pendidikan (X1), dan pelatihan (X2). Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah

analisis data statistik korelasi *product moment* dan parsial, regresi linier berganda dan koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F.

Pembahasan

1. Hasil Uji Korelasi *Product Moment* dan Parsial

Besaran koefisien hubungan antara variabel bebas (X1,X2) dengan variabel terikat (Y) pada perhitungan korelasi *product moment* dan parsial tidak terlalu berbeda jauh. Ketika diuji dengan *product moment*, dimana pengujian hubungan masing-masing variabel bebas (X1,X2) dengan variabel terikat (Y) tanpa mengendalikan variabel bebas yang lain menghasilkan nilai koefisien masing-masing 0,530 dan 0,343 dengan signifikansi 0,000 dan 0,016. Sedangkan pengujian korelasi parsial masing-masing variabel bebas (X1,X2) dengan variabel terikat (Y) dengan mengendalikan variabel bebas yang lain yang dianggap mungkin berpengaruh menghasilkan nilai koefisien 0,437 dan 0,087 dengan signifikansi 0,002 dan 0,556. Dalam penelitian ini, hubungan antara variabel X1,X2 memiliki hubungan yang cukup kuat dan searah dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, hal ini bisa dilihat dari skala korelasi yaitu sebesar 0,535.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi

Hasil statistik uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Koefisien Determinasi

Variabel	B	t _{hit}	Sig.	Ket.
Konstanta	26.437			
X1 (Pendidikan)	0.387	3.298	0.002	Sig.
X2 (Pelatihan)	0.028	0.593	0.556	Tdk Sig.
A	= 0.05			
R	= 0.535			
R ²	= 0.286			
F-hitung	= 9.222			
F-tabel	= 3.195			
Signifikansi	= 0.000			
t-tabel	= 2.011			

Sumber: Data primer, 2014

Persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien regresi pada tabel 1 adalah

$$Y = 26,437 + 0,387 X1 + 0,028 X2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) sebelum atau tanpa adanya variabel X1 dan X2 bernilai 26,437. Besarnya koefisien regresi β_1 dan β_2 adalah 0,387 dan 0,028 menunjukkan bahwa apabila variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,387 dan 0,028 satuan. Koefisien determinasi/R Square (R²) sebesar 0,286 artinya bahwa 28,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2. Sedangkan 71,4% (100% - 28,6%) karena faktor-faktor lain.

3. Hasil Uji simultan F dan Uji Parsial t

Pengujian uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan level signifikansi (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$. Jika signifikansi $F \leq 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Begitu juga sebaliknya, apabila signifikansi $F > 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Hasil dari pengujian secara parsial (uji t) dan simultan (uji F), diketahui bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 dan secara sendiri-sendiri pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi diatas 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji F/Serempak

Hipotesis	Nilai	Kep.
H ₀ : $\beta_i = 0$ (variabel X1, X2 tidak berpengaruh signifikan secara serentak terhadap Y) H ₁ : $\beta_i \neq 0$ (variabel X1, X2 berpengaruh signifikan secara serentak terhadap Y) $\alpha = 0.05$	F = 9.222 sig = 0.000 F _{tabel} = 3.195	Tolak H ₀

Sumber: Data primer, 2014

Tabel 3. Hasil Uji t Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X1

Hipotesis	Nilai	Kep.
H ₀ : $\beta_1 = 0$ (variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y) H ₁ : $\beta_1 \neq 0$ (variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Y) $\alpha = 0.05$	t = 3.298 sig = 0.002 t _{tabel} = 2.011	Tolak H ₀

Sumber: Data primer, 2014

Tabel 4. Hasil Uji t Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X2

Hipotesis	Nilai	Kep.
$H_0 : \beta_2 = 0$ (variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y) $H_1 : \beta_2 \neq 0$ (variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap Y) $\alpha = 0.05$	$t = 0.593$ $sig = 0.556$ $t_{tabel} = 2.011$	Terima H_0

Sumber: Data primer, 2014

Kesimpulan

Bahwa peranan pendidikan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang cukup baik. Ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.387. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel pendidikan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat. Dari skala korelasi variabel pendidikan memiliki nilai yaitu sebesar 0,530, dimana angka tersebut berada pada posisi cukup kuat. Sedangkan peranan pelatihan di

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang rendah. Ini dapat dilihat dari skala korelasi yaitu sebesar 0,343, dimana angka tersebut berada pada posisi rendah. Variabel pelatihan X2 memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,028. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel pendidikan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat. Dan peranan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang cukup baik. Ini dapat dilihat dari skala korelasi yaitu sebesar 0,535, dimana angka tersebut berada pada posisi cukup kuat. Nilai F_{hitung} sebesar 9.222 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.195, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan memiliki $sig < 0.05$ yaitu sebesar 0.000 sehingga secara simultan/serentak, variabel pendidikan X1 dan pelatihan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y, sehingga hipotesis penulis yang menyatakan bahwa “jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat” dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardjanto, Imam. (2012) **Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)**. Malang
- Hasibuan, Malayu. (2000) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000) **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001) **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (1997) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: GajahMada University.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003) **Pendidikan dan Perilaku Kesehatan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS**. Jakarta, Pemerintah Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**. Jakarta, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional**. Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional**. Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.