

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI Di KANTOR UPTD PENDIDIKAN KECAMATAN PELEPAT ILIR
KABUPATEN BUNGO**

Oleh
ILYAS MADI
Dosen STiE El-Hakim Solok

ABSTRACT

Office UPTD Pelepat Ilir Bungo district had planned to send 14 employees to participate in education and training. With the implementation of education and training to employees UPTD Office Pelepat Ilir Bungo district is expected to improve the performance of employees is seen from the quantity of work, quantity of work and job performance in the job.

Based on the background and the extent of the problem mentioned above, the formulation of the problem in this study is: "How much influence and relationships of Education and Training on Employee Performance in Office UPTD Pelepat Ilir Bungo district?"

The result showed that the coefficient of correlation or relationship education and training Against Increasing Employee Performance in the office of District UPTD Pelepat Ilir Bungo sometimes conducted by 0.946. Artinya is that education and training have a very Strong positive relationships and influence 0.894 or 89.4%. Means indicates that education and training has a very positive effect, while the remaining 10.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Based on the conclusions that the authors have described, the authors provide advice to the employee as follows: 1) the employee is expected to always improve education and Palatihan mengikuti quickly as possible because it can improve the performance of employees in the days to come. And 2) Expected to Maintain Employee Performance The performance boost employees or more for the future.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung dalam bidang ketenagakerjaan juga harusnya mampu mempersembahkan kinerja yang terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini, Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo juga telah memberikan program diklat setiap tahunnya kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja dan menunjukkan eksistensinya kepada masyarakat. Hal ini terbukti dengan pemberian program diklat baik diklat prajabatan maupun diklat jabatan yang terdiri dari diklat fungsional, dan diklat pimpinan yang diselenggarakan tiap tahun bagi para pegawai Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo.

Pada tahun 2009 ada sekitar 4 orang pegawai Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo yang mengikuti program diklat baik di tingkat diklat prajabatan, diklat fungsional maupun diklat struktural. Pengadaan Diklat ini ditujukan agar PNS memiliki kemampuan administrasi dasar terutama dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berkaitan dengan peranan Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo dalam memberikan pelayanan

kepada masyarakat, Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Iilir Kabupaten Bungo dipandang cukup responsive dan memiliki kinerja yang cukup baik kepada masyarakat.

Namun, sampai saat ini masih banyak kendala-kendala yang dihadapi Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Iilir Kabupaten Bungo dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tersebut. Adapun kendala-kendala tersebut misalnya seperti belum adanya indikator pengukur kinerja para pegawai, sarana dan prasarana serta fasilitas penunjang yang masih kurang, sistem aplikasi komputer yang belum stabil dan masih belum mencukupi, serta prosedur dan peraturan yang belum mapan yang disebabkan karena adanya belum terlatihnya pegawai menghadapi konpeln dari masyarakat.

Untuk tahun 2013 ini, Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Iilir Kabupaten Bungo telah merencanakan untuk mengirim 14 orang pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Iilir Kabupaten Bungo diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dilihat dari kuantitas kerja, kuantitas kerja dan prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik dalam melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Iilir Kabupaten Bungo".

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah ingin melihat besar pengaruh dan hubungan Pendidikan dan Pelatihan Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Iilir Kabupaten Bungo.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Iilir Kabupaten Bungo. Penelitian penulis lakukan mulai dari bulan Maret s.d April 2013.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menjanging data melalui peristiwa dan kejadian yang menjadi fokus perhatian penelitian untuk digambarkan atau dilukiskan sebagaimana adanya, yaitu mengenai Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Iilir Kabupaten Bungo.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Iilir Kabupaten Bungo berjumlah 14 orang/pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian populasi dari suatu penelitian. Sampel dalam penelitian ini hanyalah pegawai administrasi yang pernah mengikuti diklat struktural berjumlah 14 pegawai, sebab pegawai tersebut lebih banyak mengetahui tentang Diklat struktural dibandingkan dengan pegawai yang tidak pernah mengikuti Diklat struktural.

Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan populasi dan sampel dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1 : Keadaan Populasi dan Sampel Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo Tahun 2012

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Kepala UPTD Pendidikan	1	1
2	Bendahara	1	1
3	Pembantu Bendahara	1	1
4	Staf Bendahara	1	1
5	Subag. TU	1	1
6	OP. Komputer	1	1
7	Perlengkapan	1	1
8	STAF	5	5
9	Honor	2	2
Jumlah		14	14

Sumber data: Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan Skripsi ini penulis menggunakan jenis teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.(Saifudin Azwar, 2008 : 91). Dalam upaya mendapatkan data dan informasi, maka penulis melakukan observasi, wawancara dan kuesioner.

a. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung kelapangan terhadap objek yang diteliti.(Iqbal Hasan, 2004 : 23). Maksudnya disini penulis terjun langsung ke Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo untuk mendapatkan data yang akurat dalam penelitiannya.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui tanya jawab dengan orang yang memberikan keterangan kepada si peneliti. (Mardalis, 2002 : 63). Peneliti melakukan wawancara oleh pihak yang berhubungan langsung dengan Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo . Seperti pimpinan, yang diharapkan akan mendapatkan informasi tentang kualitas pelayanan yang diberikan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, dan karyawan dengan harapan dapat memberikan informasi pengelolaan kualitas pelayanan tersebut.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel).(Iqbal Hasan, 2004 ; 34). Kuesioner yang telah dibuat disebarkan kepada para pelanggan yang telah dijadikan sebagai sample dari populasi. Jenis skala pengukuran kuesioner dalam melakukan penelitian penulis menggunakan skala likert. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur

dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian dijabarkan menjadi indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut.

Table 2: Skor Jawaban

Jawaban	Skor
1 = Sangat Setuju (SS)	5
2 = Setuju (S)	4
3 = Netral (N)	3
4 = Tidak Setuju (TS)	2
5 = Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Skala Pengukuran Variable-Variabel Penelitian

d. Dokumen

Dokumen adalah kertas yang berisikan tulisan yang mengandung arti dan maksud tentang perbuatan, keadaan atau kenyataan bagi seseorang dan atau bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. (Saifudin, 2008 : 91) Maksudnya penulis dalam mendapatkan data dari tinjauan pustaka atau informasi-informasi yang berhubungan dengan pembahasan. Penelitian kepustakaan adalah pembuatan model atau membandingkan apa yang seharusnya terjadi dengan kejadian yang sebenarnya maka digunakan teori.

E. Teknik Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel pendidikan dan pelatihan (X) dan kinerja pegawai (Y) dengan cara menghitung rata-rata masing-masing variabel penelitian. Langkah selanjutnya setelah data terkumpul adalah melakukan analisis terhadap data tersebut. Urutan yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Irawan (2004) dalam Baroroh (2008:1), analisis deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan mendeskriptifkan atau menjelaskan sesuatu hal apa adanya. Biasanya parameter analisis deskriptif ini adalah rata-rata, median dan tanggapan masing-masing responden tentang kuesioner penelitian.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Umar (2009: 166) uji validitas digunakan untuk mengukur sampai sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Dengan skor total memakai rumus teknik korelasi product moment dengan rumus :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2} \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}$$

Keterangan:

- r** = Koefisien korelasi
- n** = Jumlah responden
- X** = Variabel bebas
- Y** = Variabel terikat

Syarat agar dianggap valid merupakan nilai $r \geq 0,381$ untuk jumlah responden sebanyak 14 orang dengan interval kepercayaan 95% (Arikunto, 1998).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2009: 168) uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali. Dalam kuesioner pertanyaan-pertanyaan yang termuat di dalamnya dibuat sedemikian rupa, sehingga jika diisi berulang kali oleh responden hasilnya masih relative konsisten. Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\alpha^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} : reliabilitas
- k : banyaknya butir pernyataan atau banyak soal
- $\sum ab^2$: jumlah varians butir
- α^2 : Error! Reference source not found.: varian total

Setelah diketahui item-item pertanyaan yang akurat atau valid perlu dilakukan uji kehandalan untuk mengetahui fleksibilitas data apabila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Sebuah item dinyatakan handal apabila dalam pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil pengujian uji reliabilitas data untuk variabel penelitian yang terdiri dari pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai.

3. Analisis Data

Pada analisa data kita memerlukan suatu persamaan garis berdasarkan suatu rumus matematika yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diketahui dengan variabel yang tidak diketahui. Variabel yang diketahui disebut independent variabel atau yang mempengaruhi sedangkan variabel belum diketahui disebut dependent variabel atau variabel yang dipengaruhi. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel-variabel bebas (X_n) dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini variabel independent atau yang mempengaruhi adalah pendidikan dan pelatihan, sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini digunakan alat regresi linear berganda. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang satu dengan variabel yang lain dimana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain.

Adapun rumus regresi berganda adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y : Kinerja Pegawai
- X : Pendidikan dan Pelatihan
- b_1 : koefisien regresi Pendidikan
- b_2 : koefisien regresi Pelatihan

- a : konstanta
e : variabel pengganggu (tak dihitung)

a. Uji t

Untuk menguji tiap-tiap koefisien regresi digunakan cara: Uji t-test Untuk menguji tingkat signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yang diperoleh dari perhitungan, dilakukan uji t dua sisi yang dapat dirumuskan sebagai berikut: (J. Supranto, 2004)

Ho : $b_i = 0$: Variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Ha : $b_i \neq 0$: Variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Dimana :

b_i : penaksir koefisien b_i

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i adalah koefisien dari variabel bebas ke I (penaksir koefisien)

S_{b_i} adalah simpangan baku dari variabel bebas ke I

Sementara nilai t-tabel = $t_{\alpha/2, df(n-k)}$, dimana k adalah konstan dan parameter dari parameter yang diestimasi.

Dengan menggunakan derajat keyakinan tertentu, maka jika:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak, berarti koefisien variabel adalah signifikan
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima, berarti koefisien variabel adalah tidak signifikan

Berdasarkan perhitungan t test apabila t test diperoleh lebih besar dari nilai t tabel, berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya t test hasil hitungan lebih kecil dibanding nilai t tabel, maka tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R^2_{YX_1.X_2} = \frac{b_1 YX_1 + b_2 YX_2}{Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien korelasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

Y = variabel dependen

X_1, X_2, X_3 = variabel independen

Koefisien determinasi ini mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (r) ini akan mempunyai range antara 0 sampai dengan 1.

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Ada dua variabel bebas yang digunakan yaitu pendidikan dan pelatihan, serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berikut dijelaskan konsep operasional dari masing-masing variabel dimaksud, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, yang dilambangkan dengan X. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan adalah suatu kegiatan/usaha untuk menumbuh kembangkan potensi-potensi kemanusiaan seseorang dan Pelatihan adalah suatu kegiatan pendidikan yang menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam kegiatan belajar mengajar dengan mudah dapat dialihkan pada situasi nyata (dapat dipraktekkan pada pekerjaan) kegiatan/usaha dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Indikatornya adalah Tingkat pendidikan formal, Relevansi sudah dengan tugas, Maksud diadakannya pelatihan, Bahan-Bahan yang diberikan selama pendidikan, Alat-alat yang digunakan pendidikan dan mengevaluasi setelah diadakan pendidikan

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dengan lambang Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh pekerjaan itu. Indikator dari kinerja adalah, hasil kerja, ketepatan menyelesaikan tugas, loyalitas dan rincian tugas.

Tabel 3: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah
Pendidikan dan Pelatihan (X)	1. Tingkat pendidikan formal	1, 2,	12
	2. Relevansi sudah dengan tugas	3,4	
	3. Maksud diadakannya pelatihan	5,6	
	4. Bahan-Bahan yang diberikan selama pendidikan	7,8	
	5. Alat-alat yang digunakan pendidikan	9,10	
	6. Mengevaluasi setelah diadakan pendidikan	11,12	
Kinerja Pegawai (Y)	1. Mampu menyelesaikan pPekerjaan Tepat Waktu	1, 2, 3,	12
	2. Kualitas pekerjaan berdasarkan syarat yang ditentukan	4,5,6,7	
	3. Kerjasama dengan rekan kerja dan atasan	8,9,10	
	4. Rincian tugas	11,12	
Jumlah			24

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden yang diteliti adalah seluruh Pegawai Di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo . Hal ini diperlukan agar validitas data yang diperoleh benar-benar akurat sesuai dengan yang diinginkan. Penelitian ini mengambil responden sebagai sampel sebanyak 14 orang, dan berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan, maka responden dapat dikelompokkan sebagai berikut.

Dari distribusi jenis kelamin pegawai terlihat responden memperlihatkan komposisi yang berimbang namun lebih banyak perempuan laki-laki yaitu 4 orang (29 %) dan perempuan 10 orang atau (71%)

Tabel 4: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	4	29%
Perempuan	10	71%
Jumlah	14	100

Tabel 5: Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
< 25 Tahun	1	7%
25 – 35 Tahun	2	14%
36 – 45 Tahun	4	29%
> 45 Tahun	7	50%
Jumlah	14	100%

Dari distribusi usia pegawai terlihat responden mayoritas berusia antara 25 tahun yaitu 7%; 25 - 35 tahun yaitu 14%; 36 – 45 tahun yaitu 29% dan > 45 tahun yaitu hanya 50 % saja.

Tabel 6: Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SLTA	1	7,1%
DIPLOMA	8	57,1%
S1	4	28,6%
S2	1	7,1%
Jumlah	14	100%

Dari distribusi pendidikan terakhir pegawai terlihat responden mayoritas berpendidikan diploma yaitu 57,1% dan disusul oleh S1 hanya 28,6 % saja

Dari distribusi lama bekerja pegawai terlihat responden mayoritas baru bekerja dibawah 5 tahun yaitu 26,67 % dan disusul oleh pegawai yang telah bekerja 5 sampai 10 tahun yaitu 30 % dan 11 sampai 20 tahun 36,67 %, sementara yang telah bekerja lebih dari 20 tahun hanya 6,67 %.

Tabel 7. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	5	26,67
5 – 10 Tahun	7	30
11 – 20 Tahun	2	36,67
> 20 Tahun		
Jumlah	14	100

B. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Regresi Sederhana

Regresi adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dikantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepet Ilir Kabupaten Bungo.

Berdasarkan hasil pengolahan data secara manual diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut.

Tabel 8

Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	39	45	1521	2025	1755
2	38	42	1444	1764	1596
3	33	39	1089	1521	1287
4	51	45	2601	2025	2295
5	42	47	1764	2209	1974
6	60	60	3600	3600	3600
7	42	48	1764	2304	2016
8	30	30	900	900	900
9	24	24	576	576	576
10	33	32	1089	1024	1056
11	30	30	900	900	900
12	21	21	441	441	441
13	33	32	1089	1024	1056
14	30	30	900	900	900
Jumlah	506	525	19678	21213	20352

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{14 \sum 20352 - (506)(525)}{14 \sum 19678 - (506)^2}$$

$$b = \frac{284928 - 265650}{275492 - 256036}$$

$$b = \frac{19278}{19456}$$

$$b = 0,991$$

$$a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

$$a = \frac{(525) - 0,991(506)}{14}$$

$$a = \frac{525 - 501.446}{14}$$

$$a = \frac{23.554}{14}$$

$$a = 1,68$$

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,68 + 0,991X$$

Dengan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap Pendidikan dan latihan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar **0,991** satuan atau sebaliknya setiap penurunan Pendidikan dan latihan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan turun sebesar **0,991** satuan. Angka ini juga disebut besarnya koefisien regresinya yaitu **0,991** sedangkan bila Pendidikan dan Latihan diasumsikan nol atau tidak ada maka kinerja pegawai tetap akan ada sebesar konstanta yaitu **1,68** satuan.

2. Koefisien Korelasi

Analisa korelasi adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat (variabel Y).

Berdasarkan hitungan secara manual diperoleh koefisien korelasi sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{14(20352) - (506)(525)}{\sqrt{\{14 \times 19678\} - (506)^2} \{14 \times 21213 - (525)^2\}}$$

$$r = \frac{284928 - 265650}{\sqrt{[275492 - 256036][296982 - 275625]}}$$

$$r = \frac{19278}{\sqrt{415521792}}$$

$$r = \frac{19278}{20384,35}$$

$$r = 0,946$$

$$r_2 = 0,894$$

Diperoleh nilai koefisien korelasi antara Pendidikan pelatihan dan peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 0,946 Artinya adalah bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang Sangat Kuat positif terhadap Kinerja Pegawai.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Kp) di mana Kp selalu dalam prosentase, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu variabel Pendidikan dan Latihan dan peningkatan kinerja pegawai Dikantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungodalah sebesar 0,894 atau 89,4%. Artinya menunjukkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang

Sangat positif terhadap kinerja pegawai sebesar 89,4%, sementara sisanya sebesar 10,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Uji Hipotesa

Uji t (t-test) digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Uji hipotesa korelasi digunakan untuk menguji apakah antara variabel X dan Y mempunyai hubungan. Rumusan hipotesa yang akan diuji diberi symbol H_0 sedangkan hipotesa alternative diberi symbol H_a .

Dari hasil perhitungan data diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar 10,081 yang mana lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar (10,081 > 1,645) dan didukung oleh tingkat signifikannya yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pendidikan dan Latihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh Pengaruh Pendidikan dan latihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di kantor Uptd Pendidikan kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo diperoleh kesimpulan :

1. Hubungan atau koefisien korelasi Pendidikan dan latihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di kantor Uptd Pendidikan kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo adalah sebesar 0,946. Artinya adalah bahwa variable Diklat mempunyai hubungan yang sangat Kuat positif.
2. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai $R\ square (r^2)$. Berdasarkan hasil tabel diatas angka $R\ square (r^2)$ adalah Pendidikan dan latihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di kantor Uptd Pendidikan kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo adalah sebesar 0,894 atau 89,4%. Artinya menunjukkan bahwa Diklat mempunyai pengaruh yang Sangat positif terhadap kinerja pegawai sebesar 89,4%, sementara sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Persamaan regresi $Y = 1,688 + 0,991X$

Dengan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap Pendidikan dan latihan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar **0,991** satuan atau sebaliknya setiap penurunan Pendidikan dan latihan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan turun sebesar **0,991** satuan. Angka ini juga disebut besarnya koefisien regresinya yaitu **0,991** sedangkan bila Pendidikan dan Latihan diasumsikan nol atau tidak ada maka kinerja pegawai tetap akan ada sebesar konstanta yaitu **1,688** satuan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis paparkan, maka penulis memberikan saran untuk pihak pegawai sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Pegawai untuk selalu meningkatkan Menikuti pendidikan dan Palatihan dengan sebaik mungkin karena dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.
2. Diharapkan kepada Pegawai Mempertahankan Kinerja pegawai atau lebih meningkatkan Kinerjanya untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu, S & Samad, S. (eds.). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Makassar: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.
- Arikunto, S. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamalik, O. 2001. *Manajemen Pelatihan dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indar, D. 2004. *Filsafat Pendidikan*. Surabaya: Karya Abditama.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Matindas. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lewat Konsep Aku*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Moekijat. 2003. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Mondar Maju.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moesanef. 2006. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Moleong, L.J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan. 2007. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. Pertja.
- Notoatmodjo, S. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudijono, A. 2000. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sudjana, N & Ibrahim. 2009. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Kepegawaian No. 43 tahun 2009*. 2000. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wursanto. 2004. *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanisius.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.