

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT FANAYAMA  
KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Andika Sugianto Hondro**

**Universitas Nias Raya**

[andika@gmail.com](mailto:andika@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 32 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Penelitian ini termasuk penelitian dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda dengan menggunakan data primer berupa hasil kuesioner tentang pelatihan, pendidikan, dan kinerja pegawai. Kuesioner ini diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum melaksanakan pengolahan data penelitian. Alat uji yang digunakan yakni menggunakan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung} (2,517) > t_{tabel} (1,699)$  pada tingkat signifikan 0,05. (2) pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} (2,058) > t_{tabel} (1,699)$  pada tingkat signifikan 0,05. (3) pelatihan dan pendidikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung} (15,123) > F_{tabel} (3,33)$  pada tingkat signifikan 5% (0,05). Hal ini didukung oleh hasil perhitungan koefisien determinasi atau  $R^2 = 0,511$  artinya variable pelatihan dan pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 51,1% sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan. Peningkatan pelatihan dan pendidikan berkontribusi dalam memperbaiki kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Pendidikan, Kinerja Pegawai.*

**A. PENDAHULUAN**

Organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Setiap organisasi yang didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk

mencapai tujuan organisasi dibutuhkan perilaku dan sikap yang baik dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang telah direncanakan oleh organisasi. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu

keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai hasil yang diinginkan dari pegawai organisasi harus mampu mempertahankan dan memberdayakan pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan melalui pemberian pelatihan dan pendidikan.

Pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada pegawai seperti keterampilan, sikap, disiplin, dan memberikan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan pegawai. Pelatihan dalam organisasi diperuntukan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja akan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan pegawai, karena melalui pelatihan seorang pegawai bertujuan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan organisasi kepadanya. Pelatihan merupakan suatu manajemen yang perlu dilaksanakan secara terus-menerus dalam rangka peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai serta pembinaan ketenagakerjaan pegawai dalam suatu organisasi. Artinya kegiatan pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap dan disiplin yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Pendidikan adalah adanya perubahan berupa peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan pengembangan karir. Dalam

hal untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi terhadap pegawai yaitu memiliki program pendidikan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi. pendidikan dalam organisasi merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta memberikan pengalaman belajar yang terprogram. Karena dengan pendidikan seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh organisasi, sebagaimana merupakan tugas dan fungsinya. Pendidikan merupakan suatu proses penanaman pengetahuan, keterampilan dan sikap, upaya memberikan pengalaman belajar serta mampu menjadi seseorang yang bertanggung jawab. Melalui program pendidikan pegawai mampu menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta dapat meningkatkan karirnya dan mampu mengemban tugas yang diberikan kepadanya oleh organisasi.

Kinerja berasal dari bahasa inggris yaitu *performance* yang berarti kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang telah dicapai dengan baik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Agar kinerja dapat tercapai, pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya. Tugas yang diberikan organisasi kepada pegawainya harus sesuai dengan kemampuannya, jika kurang sesuai dengan kemampuannya akan menimbulkan hambatan bagi pegawai, dapat menimbulkan

ketegangan yang sering kali terjadi dalam sikap, tingkah laku dan perilaku lainnya. Untuk itu organisasi harus memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang dan kemampuan pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang baik, dalam hal ini sangat dibutuhkan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai. Dengan adanya pelatihan dan pendidikan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai didalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan tampak bahwa masih terdapat kendala yang dihadapi, kendala tersebut mencakup, pelatihan masih jarang diterapkan, pendidikan pegawai masih kurang hal ini menyebabkan pegawai masih kurang menguasai pekerjaan yang dibebankan kepadanya, pegawai masih lambat bekerja. Sehingga menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal. Berdasarkan latar belakang diatas, untuk itu peneliti berkeinginan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan”**

## **B. TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Pelatihan**

Menurut Mondy dalam Gumilar dkk (2015) mengemukakan bahwa “pelatihan

karyawan merupakan fokus dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan kinerja karyawan. Pelatihan memberi para karyawan berupa pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini”. Selanjutnya menurut Simamora dalam Mandang dkk (2017) berpendapat bahwa “pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan”. Kemudian menurut Rivai *et al* (2015:164) menyatakan bahwa “pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini”.

### **Konsep Pendidikan**

Menurut Hasibuan dalam Nababan dkk (2016) “pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh”. Selanjutnya menurut Ahmadi dalam Ratnasari dan Sunuharyo (2018) “pendidikan merupakan suatu proses penanaman pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik yang memungkinkan nantinya mereka mampu menjadi masyarakat yang bertanggung jawab”. Kemudian menurut Notoatmodjo (2009:16) menyatakan bahwa “pendidikan adalah suatu proses pengembangan

kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Menurut Whitmore (2004) dalam Noor (2013:270) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan”. Selanjutnya menurut Ivancevich (2008) dalam Noor (2013:268) menyatakan bahwa “kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu pada organisasinya”. Kemudian Bangun dalam Gumilar dkk (2015) “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Gumilar dkk (2015) manfaat dari pelatihan “untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan kemampuan karyawan tersebut akan dapat meningkatkan kinerja mereka”. Pada akhirnya pelatihan bermanfaat dalam menjaga stabilitas perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Gomes dalam Permana (2013) menyatakan bahwa: “pelatihan yang lebih efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai, memperbaiki moral, dan meningkatkan suatu potensi suatu organisasi”.

### **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Pakpahan (2015:119) “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 sert cakup untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian akan mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya menurut Byar dan Rue dalam Purnomo (2016) bahwa “pendidikan adalah salah satu faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja”.

### **Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2000:71) indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur  
Meningat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pelatih instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

### 3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

### 4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

### 5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan

pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

### 6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur

#### **Indikator Pendidikan**

Menurut Mahamit dalam Ayu (2016) menyatakan bahwa indikator pendidikan adalah:

1. Pengalaman akademis
2. Wawasan
3. Pengembangan sikap

#### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2006:260) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas  
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan,

dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain,

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.
2. Diduga ada pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.
3. Diduga ada pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada

Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

## C. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:14) mendefenisikan penelitian kuantitatif adalah “penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”. Selanjutnya menurut Sugiyono (2012:112) mengemukakan bahwa “penelitian dengan pendekatan kausal adalah metode untuk mencari pengaruh antar variabel”.

### Data Penelitian

#### a. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, artinya data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

#### b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah disiapkan terlebih dahulu. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Adapun dalam kuesioner dibagi tiga dimanasi, yaitu pelatihan, pendidikan dan kinerja pegawai. Hasil pengumpulan data

primer dari responden berupa jawaban dari kuesioner. Instrumen yang digunakan berupa daftar pernyataan disusun berdasarkan skala *Likert*.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Model regresi yang digunakan (Supranto, 2009:73) adalah sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2) \text{ atau}$$

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

$b_0$  = Koefisien konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien variabel bebas

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Pendidikan

e = Error

Menurut Santosa dan Hamdani (2007:282) untuk mengestimasi koefisien regresinya persamaan diatas diregresi menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS), sehingga menghasilkan persamaan berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y' = Variabel terikat yang diprediksi

a = Konstanta regresi

$X_1, X_2$  = Variabel bebas

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi yang diprediksikan

e = Faktor pengganggu

### Pengujian Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Untuk menguji instrumen penelitian yakni berupa angket, diuji terlebih dahulu menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment* ( $r$ ). Dengan ketentuan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid. Sebelum melakukan penelitian terhadap pegawai Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan, peneliti melakukan uji coba instrumen kepada responden sebanyak 12 pegawai Kantor Camat Telukdalam. Dengan rumus (Sugiyono, 2003:212) sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel x dan y

n = Jumlah sampel atau responden

$\Sigma x$  = Jumlah skor item/soal atau variabel (x)

$\Sigma y$  = Jumlah skor total variabel (y)

$\Sigma xy$  = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\Sigma x^2$  = Jumlah kuadrat variabel (x)

$\Sigma y^2$  = Jumlah kuadrat variabel (y)

Pengujian tingkat validitas setiap item angket penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan pada tabel r *product moment* dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha - 5\%$  maka item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  item angket dinyatakan tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan dengan berulang-ulang. Dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha dari Umar (2009:170) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left\{ \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$S_t^2$  = Deviasi standar total

$\sum S_b^2$  = Jumlah deviasi standar butir

$\Sigma^2 t$  = Varians total nilai kuesioner

Kriteria pengambilan keputusan, menurut Ghazali (2001:140) adalah "suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6". Jadi, jika *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel dan sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut tidak reliabel.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Suliyanto (2011:55) uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel tergantungnya, apakah memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{Sb_j}$$

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t_{hitung}$

$b_j$  = Koefisien Regresi

$Sb_j$  = Kesalahan Baku Koefisien Regresi

Beberapa langkah pengujian secara parsial (uji t) sebagai berikut:

- Menentukan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05
- Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yang diperoleh dari  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan =  $n-k-1$

Rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$  artinya variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel Pendidikan ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$  artinya variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel Pendidikan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menjelaskan seberapa besar keseluruhan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen atau dengan kata lain uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Untuk menghitung besarnya nilai  $F_{hitung}$  digunakan dengan rumus sebagai berikut Sulyanto (2008:171):

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

Keterangan:

F = Nilai  $F_{hitung}$

K = Jumlah variabel bebas

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

beberapa langkah pengujian secara simultan (uji F) sebagai berikut:

- Menentukan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05
- Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  yang diperoleh dari  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan =  $n-k-1$ .

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : \beta_1; \beta_2 = 0$  artinya variabel pelatihan dan pendidikan tidak mempengaruhi secara signifikan variabel kinerja pegawai

$H_a : \beta_1; \beta_2 \neq 0$  artinya variabel pelatihan dan pendidikan mempengaruhi secara signifikan variabel kinerja pegawai.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel-variabel bebas bisa menjelaskan variabel terikat. Menurut Sulyanto (2008:192) mengatakan bahwa “semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya”. Untuk

menghitung koefisien determinasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})^2}{\Sigma(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$\Sigma(Y - \hat{Y})^2$  = Kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai  $\hat{Y}$  prediksi

$\Sigma(Y - \bar{Y})^2$  = Kuadrat selisih nilai Y dengan nilai  $\bar{Y}$  rata-rata

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Pendidikan dan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil analisis data melalui pengujian validitas dan reliabilitas angket/instrumen penelitian tentang variabel pelatihan, pendidikan dan kinerja pegawai diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh peneliti dapat digunakan sebagai tolak ukur penelitian.

Berdasarkan pengujian hipotesis diatas, diketahui bahwa secara parsial pelatihan dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan tersebut, maka dapat dilihat model regresi berganda berikut ini:

$$Y = 3,776 + 0,555X_1 + 0,341X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat yang diprediksi

$b_0$  = 3,776

$$b_1 = 0,555$$
$$b_2 = 0,341$$
$$X_1, X_2 = \text{Variabel bebas}$$

Koefisien regresi diatas menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki tanda yang positif. Untuk ( $b_0$ ) sebesar 3,776 adalah konstan merupakan nilai variabel kinerja pegawai ketika variabel pelatihan dan pendidikan nol (0). Koefisien regresi untuk ( $b_1$ ) sebesar 0,555 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pelatihan akan memberikan dampak pada peningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,555 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi untuk ( $b_2$ ) sebesar 0,341 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pendidikan akan meberikan dampak pada peningkatan kienerja pegawai sebesar 0,341 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji hipotesis secara parsial variabel pelatihan sebagai variabel bebas dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (2,517) dengan tingkat signifikan sebesar 0,018 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar (1,699) dengan tingkat signifikan 0,05 dan tingkat signifikan 0,018 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Kemudian uji hipotesis secara parsial variabel pendidikan sebagai variabel bebas dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (2,058) dengan tingkat signifikan sebesar 0,049 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar (1,699) dengan tingkat signifikan 0,049 < 0,05. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Hipotesis secara simultan menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar (15,123) >  $F_{tabel}$  sebesar (3,33) pada df numerator 29 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% dapat diartikan bahwa variabel bebas (pelatihan dan pendidikan) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai) pada tingkat kepercayaan 95%. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang, objek penelitian ini bertempat di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Kemudian, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,511 atau 51,1% sehingga dapat diartikan bahwa sebesar 51,1% variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pelatihan dan pendidikan) sedangkan sisanya 0,489 atau 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dartha (2010) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik

secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota malang. Adapun kesamaan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (pelatihan dan pendidikan) variabel terikat (kinerja pegawai), seterusnya penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini yaitu, perbedaan jumlah sampel, dalam penelitian sekarang ini berjumlah 32 orang pegawai, sedangkan dalam penelitian terdahulu berjumlah 70 orang. Kemudian yang membedakan penelitian ini adalah, nilai variabel pelatihan  $t_{hitung} 2,517 > \text{nilai } t_{tabel} 1,699$  sedangkan pada penelitian terdahulu nilai  $t_{hitung} 2,258 > \text{nilai } t_{tabel} 1,67$  sedangkan nilai variabel pendidikan  $t_{hitung} 2,058 > \text{nilai } t_{tabel} 1,699$  sedangkan pada penelitian terdahulu nilai  $t_{hitung} 2,272 > \text{nilai } t_{tabel} 1,67$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,05% sehingga mendukung penelitian yang sekarang. Selanjutnya dari hasil nilai  $F_{hitung} 15,123 > \text{nilai } F_{tabel} 3,33$  sedangkan dalam penelitian terdahulu nilai  $F_{hitung} 11,821 > \text{nilai } F_{tabel} 3,98$ . Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian sekarang sebesar 0,511 atau 51,1% sedangkan pada penelitian terdahulu sebesar 0,665 atau 66,5%. Kemudian objek penelitian saat ini yaitu di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan sedangkan objek penelitian terdahulu di Kantor Sekretariat Daerah Kota Malang.

## E. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan dan Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

1. Hasil uji secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pelatihan sebesar (2,517) pada tingkat signifikan 0,018 > nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 dengan *degree of freedom* (df)  $n-k-1 (32-2-1) = 29$  sebesar (1,699). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan, dengan kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Hasil uji secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pendidikan sebesar (2,058) pada tingkat signifikan 0,049 > nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 dengan *degree of freedom* (df)  $n-k-1 (32-2-1) = 29$  sebesar (1,699). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan, dengan kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
3. Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,123 > nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 dengan *degree of freedom* (df)  $n-k-1 (32-2-$

1) = 29 sebesar (3,33). artinya semua variabel bebas (pelatihan dan pendidikan) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai) secara signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas sehingga peneliti memberikan beberapa saran pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

1. Bagi Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan, agar lebih memperhatikan Pelatihan dan Pendidikan dalam upaya mengoptimalkan Kinerja Pegawai. Karena kedua hal tersebut apabila diterapkan dengan baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai.
2. Pelaksanaan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan harus dilaksanakan secara berkala guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai mengenai pelaksanaan kerja yang mampu berkontribusi terhadap kinerja kerja secara individu maupun organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

Ayu, dkk. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Skeretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Miral Manajemen*. (Volume I; 288-300).

Dartha, I Ketut. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Moderasi*. (Volume VI; 140-160).

Ghozali, Iman. 2001. *Analisi Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gumilar, dkk. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (Volume XXII; 1-8).

Mandang, dkk. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. (Volume V; 4324-4334).

Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nababan, dkk. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. (Volume IV; 751-759).

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.

Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Pakpahan, Iswanto. 2015. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Permana, Anggrian. 2013. Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega KCP Serang. *Jurnal Mix*. (Volume III; 247-262).
- Purnomo, dkk. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pramuwisata Bali. *Jurnal IPTA*. (Volume IV;52-57).
- Rarnasari, Miranda, Sunuharyo. 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan pada Karyawan PT. Pertokomia Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (Volume LVIII; 210-218).
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santosa, dan Hamdani. 2007. *Statistika Deskriptif Dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2008. *Ekonometrika*. Jakarta: Balai Pustaka.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama.
- Umar, Husein. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.