

## PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROPINSI SUMATERA SELATAN

<sup>1</sup> M.Akram Attirmidzi, <sup>2</sup> Sukaria Darmawan

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

<sup>2</sup> Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia khusus Propinsi Sumatera Selata. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dimana variable pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan hasil pengujian dimana variable pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ternyata hasil pengujian secara **parsial** variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan sedangkan variable pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. kemudian hasil hipotesis 2 (dimana variable pendidikan dan pelatihan kerjaber pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variable pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, pegawai adalah pemeran dalam melaksanakan tugas organisasi. Pegawai menunjang sukses tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berdayasaing, pastinya mengutamakan penggunaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi. Apabila suatu organisasi memiliki pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi maka kegiatan organisasi dalam pencapaian akan efektif dan efisien. Dan itu akan berpengaruh pada hasil yang di capai. Pengembangan pegawai meliputi rangkaian aktivitas dalam rangka penyiapanin dividu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, dan yang paling penting dalam pengembangan ini adalah bagaimana

potensi masing-masing pegawai mengalami perubahan yang lebih baik,

Sumber daya manusia memegang peranan penting mulai saat perumusan tujuan perusahaan hingga pada saat timplementasi strateginya. Suksesnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber dayamanusia yang dimilikinya serta didukung oleh beberapa factor produksi lainnya. Setiap organisasi baik swasta ataupun organisasi negara dituntut untuk memberikan perhatian yang besar dalam mengelola sumber daya manusianya. Untuk bias mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentu diperlukan sumberdaya yang berkualitas dan mempunyai profesionalisme di bidangnya tanpa mengesampingkan peran dari sumber daya yang lainnya dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memang sangat penting untuk mendapatkan perhatian

dan prioritas yang lebih tinggi, sebab tanpa campur tangan manusia, maka sumber daya yang lain (seperti teknologi) tidak akan berfungsi.

Noe dalam (Kasmir, 2016 : 126) “pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan yang sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya. Namun tidak semua orang dapat mengikuti pelatihan, karena memerlukan persyaratan tertentu. Oleh karena itu, hanya karyawan yang memang tenaganya dibutuhkan perusahaan yang perlu diikutkan pelatihan”.

Menurut Sutrisno (2016:68) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan positif dapat dicapai dengan memposisikan

program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

Pendidikan dan Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar payang diketahui dan dikuasai dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki -masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar pegawai mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

**Tabel-1**  
**Daftar Pendidikan dan Pelatihan yang sudah diikuti oleh Pegawai di**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera**  
**Selatan Tahun 2020-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Nama Diklat</b>	<b>Jumlah Peserta</b>
2019	Diklat PIM IV	2 org
	Diklat Training Multimedia Presentation	12 org
	Diklat Karya Tulis Ilmiah Bagi Widyaaiswara	13 org
	Pelatihan Training Officers Course	15 org
<b>JUMLAH</b>		<b>42 orang</b>
2020	Pelatihan Management Of Training	1 org
	Workshop Pembekalan Fasilitator PKA dan PKP	33 org
<b>JUMLAH</b>		<b>34 orang</b>
2021	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	2 org
	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	1 org
	Pelatihan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi	19 org
	Pelatihan Pembekalan Asessor SDM Aparatur	13 org
	Diklat Peningkatan Pendapatan Asli Daerah	7 org
	Diklat Karya Tulis Ilmiah Bagi Widyaaiswara	9 org
	Bimbingan Teknis Pemberantasan Korupsi	3 org
<b>JUMLAH</b>		<b>54 orang</b>

Sumber : Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan (2022).

Pada table diatas, terlihat bahwa jumlah peserta pendidikan dan pelatihan pegawai yang ada pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan meningkat. Dengan meningkatnya peserta pelatihan ini menunjukkan bahwa kantor dan para pegawai menyadari pentingnya mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Adapun tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai. dan mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Manfaat penelitian ini juga untuk kegunaan praktis dapat berguna sebagai proses pembelajaran untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan diharapkan dapat menambah pengetahuan pengalaman, dan wawasan mengenai pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hasil penelitian ini dapat menerangkan dan mempunyai pengetahuan teoritis dalam kasus nyata di lapangan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### 1. Pendidikan

“Garavan menyebutkan dalam (Firman Nugraha, 2020 : 5) mendefinisikan pendidikan sebagai, proses atau serangkaian kegiatan yang bertujuan agar seseorang dapat berasimilasi dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan pemahaman yang tidak hanya terkait dengan bidang kegiatan yang sempit, tetapi juga terkait masalah-masalah yang luas dan rumit agar dapat didefinisikan, dianalisis dan diselesaikan. Sementara itu pelatihan menurutnya adalah sebuah rancangan dan upaya sistematis untuk memodifikasi atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai melalui pengalaman belajar,

agar tercipta kinerja yang efektif dalam organisasi.”

Hasibuan (2018 : 69) mengemukakan bahwa “Pendidikan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan”

Sementara itu merujuk pada UU SISDIKNAS (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional) No. 20 tahun 2003, 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.

#### Indikator Pendidikan

Indikator pendidikan menurut Hasibuan (2018: 75) adalah sebagai berikut :

##### 1) Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan (technical skills) ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin (managerial skills) dan conceptual skills. Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan.

##### 2) Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode

pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

### 3) Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan yang ingin dicapai. Misalnya : Tempat pengembangan hendaknya strategis, tenang, nyaman, dan tidak mengganggu lingkungan, Mesin-mesin yang digunakan dalam pengembangan sama jenisnya dengan mesin yang akan digunakan dalam bekerja pada perusahaan.

## 2. Pelatihan

”Menurut (Kasmir, 2016 : 126), Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya”. Selanjutnya,

Menurut Mangkunegara (2016:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan menurut Hasibuan(2018 : 69) adalah ”Suatu proses untuk membantu pegawai dalam meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai.

### Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator dari Hasibuan (2018:76):

#### 1) Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang, pendidikannya. Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.

#### 2) Pelatih

Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih atau instruktur harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis) bukan didasarkan kepada kawan atau saudara. Dengan pelatih yang qualified akan menghasilkan anak didik yang baik.

#### 3) Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar-mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan. Proses belajar-mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak.

## 3. Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 67) bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan

Menurut Kasmir ( 2016: 182 ) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

#### Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017: 75), disebutkan adanya indikator dari kinerja pegawai diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja. Dan seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai.
2. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, jadi kuantitas kerja ini dapat dilihat dari segi kecepatan kerja yang dilakukan disetiap masing-masing pegawai . Dan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam waktu satu hari.
3. Pelaksanaan Tugas  
Pelaksanaan tugas adalah dimana pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan. Dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa adanya suatu hambatan.
4. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016: 204) komponen penilaian kinerja terdiri dari :

1. Absensi : merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.
2. Kejujuran : merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Tanggung Jawab : merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik.
4. Kemampuan (Hasil Kerja) : ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.
5. Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang ditetapkan.
6. Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.
7. Kerjasama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antara bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Artinya dengan adanya

- kerjasama akan mengikis perbedaan dan mengurangi kegagalan dalam suatu kegiatan.
8. Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam.
  9. Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, yang beralamat di Jl. Putri kembang dadar no.77 Bukit Lama Palembang.

### Jenis dan Sumber Data

Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian. Oleh sebab itu, penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien. Dalam kaitan itu desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Data yang aktual dianalisis secara deskriptif kuantitatif. Sedangkan untuk data penulis menggunakan data primer yaitu data-data utama yang didapatkan dari subyek penelitian secara langsung. Data primer ini berupa data-data yang otentik, obyektif, dan reliabel. Data primer ini diambil dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden, meliputi identitas dan tanggapan responden.

## Teknik Analisis Data

- A. Analisis Deskriptif Kuantitatif
 

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisa tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.
- B. Uji Instrumen Data
  1. Uji Validitas
  2. Reliabilitas
  3. Analisis Deskriptif Statistik
    1. Koefisien Diterminasi
 

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka akan semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2 =$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.
    2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
 

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan

variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien regresi
- X1 = Pendidikan
- X2 =Pelatihan
- E =Standart Error

3. Uji t

Uji-t hitung dua arah bertujuan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel pendidikan (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>)

terhadap variabel kinerja (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t hitung dua arah ini adalah : Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 25,00 For Windows*. Nilai t hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan (a=5%) dan derajat kebebasan (df)= (n-k).

4. Uji F

Uji-F hitung dilakukan untuk melihat secara bersama-sama bagaimana pengaruh variabel pendidikan (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y). Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 25,00 For Windows*. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan kriteria kesalahan (a=5%) dan derajat kebebasan (df)=(n-k), (k-2).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Teknik Analisis Data**

**Uji Instrumen Data**

a. Uji Validasi

Hasil Uji Validitas  
Variabel Penelitian Pendidikan

Butir Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Status
Butir 1, Variabel Pendidikan	0,612	Valid
Butir 2, Variabel Pendidikan	0,601	Valid
Butir 3, Variabel Pendidikan	0,605	Valid
Butir 4, Variabel Pendidikan	0,601	Valid
Butir 5, Variabel Pendidikan	0,636	Valid
Butir 6, Variabel Pendidikan	0,723	Valid
Butir 7, Variabel Pendidikan	0,609	Valid
Butir 8, Variabel Pendidikan	0,600	Valid
Butir 9, Variabel Pendidikan	0,403	Valid

Hasil Uji Validitas  
Variabel Penelitian Pelatihan

Butir Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Status
Butir 1, Variabel Pelatihan	0,602	Valid
Butir 2, Variabel Pelatihan	0,803	Valid
Butir 3, Variabel Pelatihan	0,640	Valid
Butir 4, Variabel Pelatihan	0,791	Valid
Butir 5, Variabel Pelatihan	0,823	Valid
Butir 6, Variabel Pelatihan	0,768	Valid
Butir 7, Variabel Pelatihan	0,614	Valid
Butir 8, Variabel Pelatihan	0,609	Valid
Butir 9, Variabel Pelatihan	0,784	Valid

Hasil Uji Validitas  
Variabel Penelitian Kinerja

Butir Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Status
Butir 1, Variabel Kinerja	0,882	Valid
Butir 2, Variabel Kinerja	0,874	Valid
Butir 3, Variabel Kinerja	0,871	Valid
Butir 4, Variabel Kinerja	0,881	Valid
Butir 5, Variabel Kinerja	0,774	Valid
Butir 6, Variabel Kinerja	0,787	Valid
Butir 7, Variabel Kinerja	0,425	Valid
Butir 8, Variabel Kinerja	0,814	Valid
Butir 9, Variabel Kinerja	0,899	Valid
Butir 10, Variabel Kinerja	0,838	Valid
Butir 11, Variabel Kinerja	0,862	Valid
Butir 12, Variabel Kinerja	0,851	Valid

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Status
Pendidikan	0,865	Reliabel
Pelatihan	0,915	Reliabel
Kinerja	0,962	Reliabel

## Analisis Deskriptif Statistik

### Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	0.779	0.770	2.562
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN (X2), PENDIDIKAN (X1)				

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.843	4.281		0.898	0.374
	PENDIDIKAN (X1)	0.054	0.154	0.033	0.347	0.730
	PELATIHAN (X2)	1.188	0.132	0.858	9.017	0.000
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)						

### Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

#### Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1201.500	2	600.750	91.529	.000 <sup>b</sup>
	Residual	341.300	52	6.563		
	Total	1542.800	54			
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)						
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN (X2), PENDIDIKAN (X1)						

### Uji Signifikan Parsial (Uji t)

#### Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.843	4.281		0.898	0.374
	PENDIDIKAN (X1)	0.054	0.154	0.033	0.347	0.730
	PELATIHAN (X2)	1.188	0.132	0.858	9.017	0.000
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)						

## Pembahasan

Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji-t) diketahui pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja  
Pengujian secara parsial (Uji-t) diketahui bahwa nilai T hitung sebesar 0,347 dengan nilai signifikansi 0,730, dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, hal ini disebabkan karena hasil dari Pendidikan adalah kemampuan untuk mengetahui sesuatu yakni materi pendidikan mampu meningkatkan pengetahuan pegawai dalam bekerja serta isi materi pendidikan tersebut sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja  
Pengujian secara parsial (Uji-t) diketahui bahwa nilai T hitung sebesar 9,017 dengan nilai signifikansi 0,000, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian ini, maka berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dimana variabel pendidikan

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan hasil pengujian dimana variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ternyata hasil pengujian secara parsial variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan sedangkan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil hipotesis 2 (dimana variabel pendidikan dan pelatihan kerjaber pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Saran

1. Pendidikan bagi pegawai diharapkan bukan hanya saja dapat mengetahui sesuatu tapi juga dapat melakukan sesuatu sehingga dapat mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu mengingat pentingnya peran pelatihan bagi organisasi, perlu dilakukan pembinaan secara berkala terhadap pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang Pendidikan dan Pelatihan dapat menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan keterbatasan jumlah variabel independent yang diteliti. Oleh karenanya disarankan yang ingin melakukan pengkajian yang lebih mendalam terhadap penelitian yang sama, agar dapat memperluas cakupan variabel independent yang akan diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung .
- Alvika Rachma Putri, 2018 dalam skripsi “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada BAPERTARUM-PNS”
- Hasibuan Malayu S.P, 2018 .*Manajemen Sumber Daya Manusia {Edisi Revisi}*. Penerbit PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Pradipta Ayu Syifa. 2019. Dalam skripsi “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Remunerasi terhadap kinerja pegawai di pusat penelitian dan pengembangan geologi kelautan bandung.”
- Pransiska Pita. 2021 dalam proposal skripsi “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI (Persero) Cabang Prabumulih”.
- Pratama Agus, 2021 dalam proposal skripsi “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada kantor DPR Kecamatan Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan”.
- Sugiyono “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Alfabeta, Bandung, 2014.
- <https://www.kompasiana.com/sipembaca/54ff9869a33311c34f5104ed/pilih-mana-pendidikan-atau-pelatihan>
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- <http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1/121/jtptunimus-gdl-rokhaelisy-6023-3-babiii.pdf>
- <https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/view/3040/874>
- <https://bpsdmd-sumsel.id/TentangKami>
- <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-manajemen.html>
- <https://www.kajianpustaka.com/2012/11/pendidikan-dan-pelatihan.html>
- <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia/>
- <http://bpsdmd.sumselprov.go.id/v2/content/23032021-Selayang-Pandang.html>