

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA DARI PARA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT BUNTULIA KABUPATEN POHUWATO

Sri Dayani Ismail SE MM¹
Dosen Program Studi Manajemen STIE Ichsan Pohuwato¹
e-mail: sridayaniismail80@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja dari Para Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato bertujuan untuk mengetahui (1) besarnya pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato, (2) besar pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato, (3) besar pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan dalam selang dua bulan yaitu bulan Maret sampai dengan April 2018. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada responden yaitu pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato sejumlah 24 orang. Analisis data dilakukan dengan regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato sebesar 92,2 % sedangkan sebesar 7,8 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. pengaruhnya termaksud kategori sangat kuat dan berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan signifikan, (2) secara parsial Sistem pendidikan (X1) mempunyai hubungan yang searah (Positif) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia sebesar 1,040 atau 104% pengaruhnya termaksud kategori sangat tinggi dan berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan signifikan karena jauh dibawah 0,05, (3) secara pelatihan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang tidak searah (Negatif) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia sebesar - 0,053 atau -5,3 % dan berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan tidak signifikan karena tingkat signifikan diatas 0,05.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja

Pendahuluan

Badan Pada setiap organisasi pemerintah maupun swasta, dalam rangka untuk mencapai tujuan baik secara berhasil guna dan berdaya guna hal ini memerlukan adanya pembagian kerja, pelimpahan wewenang sampai pada rincian beban kerja kepada masing-masing pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut. Disamping itu, dalam suatu organisasi harus diterapkan kerjasama antara satu

aspek dengan aspek lainnya untuk dijadikan pegangan bagi para pelaksana, agar pelaksanaannya dapat dilakukan secara sistematis.

Guna mencapai hal tersebut, maka dibutuhkan kelompok orang-orang yang tergabung dalam organisasi agar kegiatan dalam bekerja sama tujuan dapat terarah dan jelas. Selain itu gerak dan dinamika suatu organisasi tidak dapat lepas dari hubungannya dengan kegiatan organisasi lain serta lingkungannya. Oleh sebab itu salah satu kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi adalah kebutuhan akan tersediannya tenaga kerja yang handal dan punya kompetensi atau kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Manajemen merupakan alat bantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi sebab berdasarkan pengertian dari manajemen itu sendiri yakni adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan kontrol sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan sementara efisien berarti bahwa tugas yang dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Berdasarkan pengertian tersebut maka peranan karyawan atau pegawai pada sebuah perusahaan atau instansi dalam hal ini keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai sangatlah penting khususnya pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato. Berbicara mengenai peranan dari para pegawai yang ada di lingkungan Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato terlebih dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tentunya hal ini berkaitan erat dengan keahlian yang telah dimiliki.

Sementara itu ilmu pengetahuan dan keterampilan atau keahlian yang dimiliki oleh para pegawai untuk menunjang aktivitasnya telah didapat melalui jenjang pendidikan formal atau pendidikan nonformal serta telah mengikuti program pelatihan khusus menambah kompetensi diri.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dari penulis terlihat bahwa sebagian dari para pegawai belum menunjukkan prestasi kinerja yang maksimal atau baik, hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan dari pegawai untuk bisa memahami bahkan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingganya berdampak pada proses pelayanan terhadap masyarakat kurang maksimal dan kualitasnya jauh dari apa yang diharapkan. Melihat permasalahan ini menjadi sangatlah penting bagi manajemen tenaga kerja dalam hal ini adalah pemimpin sebagai pembina dan pengatur agar dapat memberikan arahan serta petunjuk bagi para bawahannya (staf pegawai).

Salah satu untuk bisa menambah kompetensi dari para pegawai dengan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi namun pendidikan formal yang didapat harus diimbangi dengan pelatihan kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam instansi tempat mereka bekerja guna membantu proses kegiatan pelaksanaan program kerja.

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusi

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu atau lebih orang, sementara itu manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Unsur dalam manajemen adlah tenaga kerja pada satu organisasi, sehingga dalam manajemen sumber daya manusia faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2008:2) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sementara itu, G.R. Terry dalam (Malayu 2008:2) yakni *Management is a distinct process consisting of planing, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectiveby the use of human being and other resources*. Artinya manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Dalam ilmu manajemen terdiri dari beberapa unsur salah satunya adalah unsur manusia (*men*). Unsur ini kemudian berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM. Menurut Samsudin (2006:22) Manajemen SDM adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Seterusnya menurut sadili manajemen SDM juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi kaaryawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Serta menurut Byars & Rue (Siti Al Fajar & Tri Heru 2010: 3) manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia. Rivai (2004:16), peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Pendidikan

Kebanyakan orang telah mengetahui seperti apa pendidikan itu namun kalau dikaji lebih dalam lagi ternyata secara bahasa defenisi pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Selanjutnya pendidikan juga 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, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Menurut Samsudin (2006:110) mengemukakan bahwa pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, pegawai dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah kreatif, dan menjadi pegawai yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan. Hasibuan (2001:81), pendidikan adalah segala usaha untuk membina keperibadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Menurut Sitohang (2007:165), bahwa Setiap organisasi sangat berbeda satu sama lain, walaupun sama-sama sebagai organisasi bisnis atau non bisnis. Perbedaan aspek organisasi ini timbul dari perilaku dan karakter pemilik dan pemimpin setiap organisasi itu sendiri serta besar kecilnya suatu organisasi. Materi pendidikan yang dijelaskan aspek organisasian yang dianggap sangat relevan adalah sejarah berdirinya, tujuan yang akan dicapai organisasi, struktur organisasi dan para pejabatnya, produk yang dihasilkan serta norma-norma yang berlaku dalam organisasi.

Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, karyawan memungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatih dapat dipraktekkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Berdasarkan Instruksi Presiden No.15 tahun 1974 yakni pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori serta SK Menpan No. 01/Kep/M.Pan/2001 bahwa proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek dari pada teori yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.

Selanjutnya menurut Siagian (1993:182), bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang. Sedangkan Martoyo (1986:55) menyatakan latihan yang dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif

singkat. Sementara menurut Veithzal Rivai (2011:212) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan atau training adalah bentuk kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan sikap dan kepribadian, menambah keterampilan serta ilmu pengetahuan dari para karyawan/pegawai agar sesuai dengan harapan dari perusahaan yang berujung pada tercapainya tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja

Karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi atribut, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan/pegawai. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah dia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang, sehingga karyawan/pegawai, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Di sebagian besar organisasi, kinerja para pegawai/karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Banyak diskusi umum yang membahas tentang seberapa baiknya para pekerja melakukan pekerjaannya yang sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997:47), kinerja diartikan sebagai (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja.

Berbicara masalah prestasi kerja Menurut Hasibuan (2001:105), adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yakni; kemampuan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin besar prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Sementara menurut Robbins (1994:237-238), istilah kinerja adalah ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Selanjutnya menurut pendapat Gordon (1993:3), menyatakan bahwa kinerja mengandung empat elemen utama yaitu (1) kemampuan, (2) penerimaan tujuan-tujuan organisasi, (3) tingkat tujuan-tujuan yang dicapai, dan, (4) interaksi antara tujuan dengan kemampuan para anggota organisasi tersebut.

Dengan demikian prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diciptakan individu atau kelompok berdasarkan kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien. Pengukuran kinerja dapat diukur berdasarkan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi. Menurut Setyanto (1998:213) pengukuran kinerja untuk instansi pemerintah atau lembaga pemerintah, lumrah menggunakan Daftar

Pedoman Penilaian Pegawai (DP3) sumberdaya manusia yang penilaiannya berdasarkan presentase yang diberikan oleh pimpinan.

Pengukuran kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato, menggunakan daftar pedoman penilaian pegawai (DP3). Uraian tersebut terdiri dari kesetiaan, bertanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Selanjutnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato, dinilai oleh pimpinan. Pimpinan memberikan penilaian kepada pegawai atau bawahannya sesuai dengan pengisian DP3 yang telah diberikan kepada seluruh staf atau pegawai, hasil penilaian tersebut diregistrasikan dalam pengukuran standar presentase.

Metode Penelitian

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato yang berlangsung selama kurun waktu $\pm$ 2 bulan, yaitu bulan Maret sampai dengan April 2018.

Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, yaitu penelitian dengan menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dengan memakai sampel dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Sumber Data

Sumber data responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato sejumlah 24 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, yaitu menyebarkan angket kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan untuk ditanggapi oleh responden.

Teknik Analisis Data

Untuk memecahkan masalah pokok dan membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang tepat adalah regresi berganda, menurut Arikunto (2006:151) untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas dan variabel terikat adalah dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Organisasi

Kecamatan Duhiadaa merupakan salah satu dari 13 kecamatan di Kabupaten Pohuwato dahulunya wilayah Kecamatan Duhiadaa termasuk dalam wilayah dari Ibukota Kabupaten Pohuwato yakni Kecamatan Marisa yang

kemudian dimekarkan atau pecah menjadi dua bagian. Pemekaran wilayah dipandang sebagai sebuah terobosan untuk mempercepat pembangunan melalui peningkatan kualitas dan kemudahan untuk memperoleh pelayanan bagi masyarakat. Pemekaran wilayah juga merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah daerah dalam memperpendek rentang kendali pemerintah sehingga meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintah dan pengelolaan pembangunan. Hal ini semata-mata dilakuk adalah merupakan bagian dari Kabupaten Pohuwato dan atau Provinsi Gorontalo tepatnya berada di bagian Barat jazirah Gorontalo. Dari waktu kewaktu keberadaan dari wilayah yang awalnya hanya merupakan dusun dari Kecamatan Paguat, ternyata begitu diberi kepercayaan oleh ibunya (Paguat) untuk bisa belajar mandiri demi masa depan yang lebih cerah, maka si anak (Marisa) ini sadar akan tanggung jawab yang akan diembannya kelak dimasa yang akan datang.

Dalam perjalanan waktu seiring dengan mulai banyaknya orang yang ingin memanfaatkan peluang demi kehidupan yang lebih baik membuat wilayah Marisa tumbuh begitu cepat. Hal ini karna didukung oleh faktor alam (SDA) dengan begitu luasnya dataran yang sangat potensial untuk diolah dan dikembangkan serta pula berkat sumber daya manusia (SDM) yang jeli dan mau memanfaatkan setiap peluang usaha yang bisa memberikan kehidupan yang menjanjikan, tentu tak lepas pula dari berkat rahmat Allah SWT, sehingga wilayah yang awalnya hanya terdiri dari 4 (empat) distrik yaitu : Marisa, Buntulia, Taluduyunu, dan Duhiadaa, kemudian bertambah lagi dengan wilayah baru yang termasuk dalam distrik Duhiadaa yaitu Imbodu dan Motolohu, maka keenam wilayah ini mengadakan “Tamboo Lomo” (pertermuan atau musyawarah enam pimpinan wilayah) di daerah sekitar segitiga Marisa Utara, Botubilotahu, dan Teratai yang sekarang ini, untuk memusyawarahkan tentang keberadaan kondisi wilayah dan masyarakatnya yang berkehendak untuk bisa mengelola kawasan enam wilayah tersebut menjadi sebuah wilayah terpisah dari satuan wilayah Paguat.

Hasil Penelitian dan Analisis Deskriptif Kuantitatif Variabel X1

Pendapat responden untuk setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut. Tanggapan responden pada item pertama pendidikan 4 orang responden atau 16,7 % menjawab sangat besar, 16 orang responden atau 66,7 % yang menjawab besar, 1 orang responden atau 4,2 % menjawab sedang, 1 orang responden menjawab kecil dan 2 orang responden menjawab sangat kecil . Total skor 91 hal ini masuk kategori besar.

Tanggapan responden pada item kedua pendidikan 9 orang responden atau 37,5 % menjawab sangat besar, 14 orang responden atau 58,3 % yang menjawab besar dan 1 orang responden yang menjawab sedang. Total skor 104 hal ini masuk kategori sangat besar.

Tanggapan responden pada item ketiga pendidikan 5 orang responden atau 20,8 % menjawab sangat besar, 16 orang responden atau 66,7 % yang menjawab besar, 2 orang responden yang menjawab sedang 8,3 % dan 1 orang responden yang menjawab sangat kecil 4,7 %. Total skor 96 hal ini masuk kategori besar.

Tanggapan responden pada item keempat pendidikan 8 orang responden atau 33,3 % menjawab sangat besar, 14 orang responden atau 58,3 % yang menjawab besar, 1 orang responden atau 4,7 % yang menjawab sedang dan 1 orang responden atau 4,7 % yang menjawab sangat kecil. Total skor 100 hal ini masuk kategori besar.

Hasil Penelitian dan Analisis Deskriptif Kuantitatif Variabel X2

Tanggapan responden pada item pertama pelatihan kerja 8 orang responden atau 33,3 % % menjawab sangat besar, 15 orang responden atau 62,5 % yang menjawab besar dan 1 orang responden atau 4,7 % yang menjawab sedang. Total skor 103 hal ini masuk kategori sangat besar.

Tanggapan responden pada item kedua pelatihan kerja 5 orang responden atau 20,8 % menjawab sangat besar, 17 orang responden atau 70,8 % yang menjawab besar, 2 orang responden atau 8,3 % yang menjawab sedang,. Total skor 99 hal ini masuk kategori sangat besar.

Tanggapan responden pada item ketiga pelatihan kerja 7 orang responden atau 29,1 % menjawab sangat besar, 16 orang responden atau 66,7 % yang menjawab besar dan 1 orang responden atau 4,7, % yang menjawab sedang. Total skor 95 hal ini masuk kategori besar.

Tanggapan responden pada item keempat pelatihan kerja 7 orang responden atau 29,1 % menjawab sangat besar, 15 orang responden atau 62,5 % yang menjawab besar dan 2 orang responden atau 8,3 % yang menjawab sedang. Total skor 94 hal ini masuk kategori besar.

Tanggapan responden pada item lima 5 orang responden atau 20,8 % menjawab sangat besar, 17 orang responden atau 70,8 % yang menjawab besar dan 2 orang responden atau 8,3 % yang menjawab sedang. Total skor 99 hal ini masuk kategori sangat besar.

Tanggapan responden pada item keenam 4 orang responden atau 16,7 % menjawab sangat besar, 16 orang responden atau 66,7 % yang menjawab besar, 3 orang responden atau 12,5 % yang menjawab sedang dan 1 orang responden atau 4,7 % yang menjawab kecil. Total skor 95 hal ini masuk kategori besar.

Tanggapan responden pada item ketujuh 5 orang responden atau 20,8 % menjawab sangat besar, 18 orang responden atau 75 % yang menjawab besar. Dan 1 orang responden atau 4,7 % yang menjawab sedang. Total skor 100 hal ini masuk kategori sangat besar.

Tanggapan responden pada item pertama Kinerja Pegawai 8 orang responden atau 33,3 % yang menjawab sangat besar, dan 11 orang responden atau 45,8 % yang menjawab besar, 1 orang responden atau 4,7 % yang menjawab sedang dan 4 orang responden atau 16,7 % yang menjawab kecil . Total skor 95 hal ini masuk kategori besar.

Hasil Penelitian dan Analisis Deskriptif Kuantitatif Produktivitas Kerja Variabel Y

Tanggapan responden pada item kedua kinerja pegawai 13 orang responden 54,2 % menjawab sangat besar, 10 orang responden atau 41,7 % yang menjawab

besar dan 1 orang responden atau 4,7 % yang menjawab kecil. Total skor 107 hal ini masuk kategori sangat besar.

Tanggapan responden pada item ketiga kinerja pegawai 13 orang responden atau 54,2 % menjawab sangat besar, 10 orang responden atau 41,7 % yang menjawab besar dan 1 orang responden atau 4,7 % yang menjawab sedang. Total skor 108 hal ini masuk kategori sangat besar.

Tanggapan responden pada item keempat kinerja pegawai 16 orang responden atau 66,7 % menjawab sangat besar, 8 orang responden atau 33,3 % yang menjawab besar. Total skor 102 hal ini masuk kategori sangat besar.

Tanggapan responden pada item kelima kinerja pegawai 16 orang responden atau 66,7 % menjawab sangat besar, 8 orang responden atau 33,3 % yang menjawab besar. Total skor 102 hal ini masuk kategori sangat besar.

Tanggapan responden pada item keenam kinerja pegawai 15 orang responden atau 62,5 % menjawab sangat besar, 6 orang responden atau 25 % yang menjawab besar, 2 orang responden atau 8,3 % yang menjawab kecil dan 1 orang responden atau 4,7 % yang menjawab sangat kecil. Total skor 104 hal ini masuk kategori sangat besar.

Tanggapan responden pada item keempat kinerja pegawai 13 orang responden atau 54,7 % menjawab sangat besar, 11 orang responden atau 45,8 % yang menjawab besar. Total skor 109 hal ini masuk kategori sangat besar.

Tanggapan responden pada item keempat kinerja pegawai 9 orang responden atau 66,7 % menjawab sangat besar, 14 orang responden atau 58,3 % yang menjawab besar dan 1 orang responden atau 4,7 % yang menjawab kecil. Total skor 103 hal ini masuk kategori sangat besar.

Hasil Analisis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini (Selengkapnya ada pada lampiran)

Tabel Hasil Analisis Regresi linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.889	.987		.900
	PENDIDIKAN	.919	.082	1.040	11.184
	PELATIHAN KERJA	-.096	.171	-.053	-.566

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Model persamaan regresi yang dapat di gambarkan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi standardized adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,889 + 1,040 X_1 + (- 0, 053 X_2)$$

Dari persamaan regresi diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

Konstanta (a) yang didapatkan nilai sebesar 0,889 yang bisa diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato sebesar 0,889. Koefisien regresi untuk pendidikan sebesar 1,040 artinya kontribusi pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato adalah sangat kuat, signifikan dan searah, setiap kenaikan atau penambahan pendidikan dan pelatihan kerja akan menaikkan kinerja pegawai 1,040

Koefisien regresi untuk pelatihan kerja sebesar - 0,053 artinya kontribusi pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato adalah sangat rendah, signifikan dan tidak searah. setiap kenaikan atau penambahan pelatihan kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar - 0,053

Table Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.992 ^a	.984	.981	.740	.984	394.168	2	13	.000

A. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, PENDIDIKAN

B. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 17 dapat diketahui bahwa korelasi berganda atau keeratan hubungan variable pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato dari nilai R yang ada pada hasil pengolahan data yang dilakukan sebesar 0,992. Ini menggambarkan korelasi atau keeratan hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato adalah sebesar 92,2 %

Nilai dari koefisien determinasi atau R^2 dari hasil pengolahan yang dilakukan didapatkan nilai sebesar 0,992 Hal ini berarti bahwa 92,2 % pengaruh yang ada terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato. Artinya bahwa sub variabel yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai sebesar 0,992 atau 92,2 % sementara 0,078 atau 7,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengolahan data (terlampir) variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato adalah pendidikan (X1) sebesar 1,040 atau 104 % dan pelatihan kerja sebesar - 0,053 atau - 5,3 %

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F di gunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Bersama-sama). Kriteria yang digunakan adalah jika probabilitas > 0,05 dan jika $f_{Hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima jika probabilitas < 0,05 dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Dengan cara membandingkan F tabel dan F hitung yang didapatkan dari hasil pengolahan SPSS. Dimana besarnya F tabel sebesar 2,48 dan besarnya F Hitung 394.168. hasil perbandingan terlihat bahwa besarnya F hitung 394.168 lebih besar dari f tabel 2,48, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. berarti pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan di Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk melihat pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri dari sub variabel pendidikan (X1) dan pelatihan kerja (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengujian pengaruh Pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan uji t. uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individu menerangkan variabel terikat. Kriteria uji koefisien regresi dari variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

$$H_a : r_{x1y} = 0$$

$$H_o : r_{x1y} = 0$$

dasar pengambilan keputusan dibagi dengan membandingkan nilai t_{Hitung} dengan nilai t_{tabel} sebagai berikut :

jika nilai $t_{Hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$: maka H_o ditolak artinya signifikan

jika nilai $t_{Hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$: maka H_o diterima artinya tidak signifikan

nilai t_{Hitung} diambil dari tabel coefficients pada lampiran untuk variabel X1 sebesar xxxxx sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 dk (derajat kebebasan) = jumlah data (n) – (2) = 24 – 2 = 22, uji dilakukan dua sisi, sehingga nilai $t_{tabel} = 2,145$. keputusan yang diambil dibagi karena nilai $t_{Hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau 11,184 > 2,145 maka H_o ditolak atau signifikan.

Terlihat dari kolom signifikan pada tabel coefficient terdapat nilai 0,000 atau probabilitas jauh dibawah 0,05 maka H_o ditolak artinya koefisien regresi signifikan atau pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato.

2. Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengujian pengaruh pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan uji t. uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individu menerangkan variabel terikat. Kriteria uji koefisien regresi dari variabel pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

$$H_a : r_{x2y} = 0$$

$$H_o : r_{x2y} = 0$$

dasar pengambilan keputusan dibagi dengan membandingkan nilai t_{Hitung} dengan nilai t_{tabel} sebagai berikut :

jika nilai $t_{Hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$: maka H_o ditolak artinya signifikan
 jika nilai $t_{Hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$: maka H_o diterima artinya tidak signifikan
 nilai t_{Hitung} diambil dari tabel coefficients pada lampiran untuk variabel X2 sebesar -0,566 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 dk (derajat kebebasan) = jumlah data (n) - (2) = 24 - 2 = 22, uji dilakukan dua sisi, sehingga nilai $t_{tabel} = 2,145$. Keputusan yang diambil dibagi karena nilai $t_{Hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ atau -0,566 < 2,145 maka H_o diterima berarti tidak signifikan.

Terlihat dari kolom signifikan pada tabel coefficient terdapat nilai 0,581 atau probabilitas jauh diatas 0,05 maka H_o diterima dan H_1 ditolak artinya koefisien regresi tidak ada hubungan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang diuraikan terdahulu terbukti bahwa pendidikan (X1) berpengaruh sangat kuat, signifikan dan searah serta pelatihan kerja (X2) berpengaruh sangat lemah, signifikan dan tidak searah. Sedangkan hasil Uji hipotesis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato. Dan secara parsial pendidikan (X1) secara parsial berdasarkan Uji Hipotesis ada hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pelatihan kerja (X2) berdasarkan hasil uji hipotesis tidak ada hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat uraian berikut ini :

- Pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato.

Dari hasil pengujian hipotesis maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel X dan variabel Y dari tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi total (R^2_{yx1x2}) sebesar 0,922 atau 92,2 %, artinya kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato di pengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan kerja mengacu pada nilai koefisien determinasi (R^2_{yx1x2}) sebesar 0,922 atau 92,2 % maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh “ sangat tinggi “ terhadap variabel Y . (Berdasarkan tafsiran dari Guildford, 1956 :145).

Sehubungan dengan nilai koefisien determinasi total (R^2_{yx1x2}) atau variabel X yang mempengaruhi variabel Y sebesar 92,2%, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel lain yang turut mempengaruhi terhadap variabel Y sebesar 7,8 % maka dapat disimpulkan bahwa variabel luar tersebut yang tidak diteliti mempunyai tingkat pengaruh (sangat rendah) terhadap variabel Y (Berdasarkan tafsiran dari Guildford, 1956 :145).

Besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabupaten Pohuwato sebesar 92,2 %. Dengan demikian bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato. Dengan demikian penelitian ini terbukti bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

- Pengaruh pendidikan (X1) bahwa koefisien regresi berpengaruh signifikan, sangat kuat dan searah dan Uji Hipotesis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato.

Dari hasil koefisien regresi maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 1,040 atau 104% menunjukkan bahwa dari hasil pengamatan peneliti mengenai pendidikan (X1) mempunyai hubungan searah dengan kinerja pegawai artinya bahwa jika pendidikan baik maka akan berpengaruh juga pada kinerja pegawai, dan berdasarkan uji hipotesis bahwa pendidikan ada hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai karena signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 dimana $0,000 < 0,05$.

- Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja (X2) bahwa koefisien regresi berpengaruh sangat lemah, signifikan dan tidak searah dan uji Hipotesis secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato.

Dari hasil koefisien regresi maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar - 0,053 atau - 5,3 % menunjukkan bahwa dari hasil pengamatan peneliti mengenai meliputi pelatihan kerja (X2) mempunyai hubungan sangat lemah, signifikan dan tidak searah jika pelatihan kerja kurang tepat ataupun tidak baik atau sesuai dengan standar akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai karena signifikansi lebih besar dari 0,05 dimana $0,581 > 0,05$.

Penutup

Simpulan

1. Secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato sebesar 92,2 % sedangkan sebesar 7,8 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. pengaruhnya termaksud kategori sangat kuat dan berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan signifikan.
2. Secara parsial Sistem pendidikan (X1) mempunyai hubungan yang searah (Positif) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia sebesar 1,040 atau 104% pengaruhnya termaksud kategori sangat tinggi dan berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan signifikan karena jauh dibawah 0,05.
3. Secara pelatihan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang tidak searah (Negatif) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Buntulia sebesar - 0,053 atau - 5,3 % dan berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan tidak signifikan karena tingkat signifikan diatas 0,05.

Saran

1. Disarankan kepada pengambil kebijakan ataupun keputusan pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato agar lebih meningkatkan proses pelatihan kerja yang ada dikhususkan kepada para pegawai agar terjadi peningkatan kinerja yang baik.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang ada pada Kantor Camat Buntulia Kabupaten Pohuwato yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Anonim, 1989. *Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 Pendidikan Seumur Hidup*, Penerbit Citra Umbara, Bandung.
- Arikunto, 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Jakarta. PT. Rineka Cipta Jakarta
- A. Sitohang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Pradnya Paramita Jakarta
- Gordon, 1998. *Manajemen, Principles and Function, Home*. Richard D. Irwin
- Hartato, 2008. *Pengertian Pendidikan*, <http://www.pengertianpendidikan.htm.com>
- Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Handoko, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Alam*, BPFE Yogyakarta
- Martoyo Susila, 1986. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Riduan, 2004. *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Tesis*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Rivai, dkk, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teorinke Pabrik*, Edisi 1-3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Setyanto, Lukman, 1998. *Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siti Al Fajar, Tri Heru, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian, 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Bandung.
- Sudjana, 1986. *Metode Statistika*, Penerbit Tarsito, Bandung.
- Sugiono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta Bandung.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untu Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. PT Rajagrafindo Perkasa. Jakarta Utara.