

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

Mislia Triana Adhanti

Jurusan Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia,
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary (UNISKA), Banjarmasin
E-mail : misliaadhanti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk pencapaian tujuan pemerintahan. Karena dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan menciptakan sumber daya pegawai pemerintahan yang handal dan profesional. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pemerintah Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin, sampel sebesar 76 responden dengan metode Proportional Stratified Random Sampling, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan program SPSS Versi 25 For Windows. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Pendidikan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin. (2) Pelatihan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin. (3) Pendidikan dan Pelatihan secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H1) tidak terbukti. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H2) terbukti. Serta variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H3) terbukti.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine how effective and efficient education and training is in improving the performance of an employee in carrying out their duties to achieve government objectives. Because by attending education and training will increase knowledge, skills and create resources for reliable and professional government employees. This research was conducted at the Banjarmasin City Government Office in South Kalimantan. The method used is quantitative descriptive. The population of this study is the civil servants in the Banjarmasin City Government, a sample of 76 respondents using the Proportional Stratified Random Sampling method, data collection techniques were carried out by means of observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis techniques using the SPSS Version 25 For Windows program. The results showed: (1) Employee education had no significant effect on the performance of Civil Servants in the Banjarmasin City Government. (2) Employee training has a significant effect on the performance of Civil Servants in the Banjarmasin City Government. (3) Education and training simultaneously have a significant effect on the performance of Civil Servants in the Banjarmasin City Government. The conclusion of this study is that education variables partially do not significantly influence employee performance, so the hypothesis (H1) is not proven. The training variable partially has a significant effect on employee performance, so the hypothesis (H2) is proven. As well as education and training variables simultaneously influence employee performance, so the hypothesis (H3) is proven.

Keywords: Education, Training, Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan dan Pelatihan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap pegawai agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Pendidikan menciptakan karakter seseorang dalam bekerja yang mana dapat mengeksekusi pekerjaan dengan cepat dan tepat, sedangkan pelatihan menciptakan karakter keahlian keterampilan kerja (Moekijat, 1991).

Peningkatan kualitas aparatur pemerintah diarahkan agar mampu mendukung sistem administrasi negara yang didalamnya terkandung fungsi utama, yaitu fungsi penyelenggaraan pemerintahan, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan masyarakat. Sesuai ketentuan PP Nomor 101 Tahun 2000, yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansinya, yang mana pegawai harus dapat memantapkan sikap pengabdian kepada masyarakat, penyamaan visi dan melaksanakan tugas dengan sebaiknya agar terwujud pemerintahan yang baik (Pemerintah Republik Indonesia, 2000).

Pendapat lain dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2003) pendidikan formal dapat membantu kemampuan yang diinginkan dalam berorganisasi, sedangkan pelatihan adalah suatu proses dalam pendidikan untuk meningkatkan keahlian seseorang baik secara khusus maupun secara kelompok. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut (Notoatmojo, 2003).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa diklat merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Untuk itu, pegawai negeri sipil harus mempunyai dasar pengetahuan yang konseptual tentang apa tugas yang akan dilakukan, latar belakang tugasnya, latar belakang pekerjaannya, keterampilan dan hasil-hasil yang akan dicapai dalam melaksanakan tugasnya.

Pemerintah Kota Banjarmasin melalui Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan memberikan peluang, kesempatan bagi para pegawainya yang ingin meningkatkan pendidikan dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan, sehingga dapat meningkatkan kinerja, kreativitas, dan motivasi. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 290 Tahun 2012 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin (Pemerintah Kota Banjarmasin, 2012). Serta untuk mewujudkan visi dan misi Kota Banjarmasin yang ditetapkan terkait peran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan pada Misi ke 5 (lima) yaitu "Melaksanakan pemerintah amanah, ramah, bersih, dan profesional berbasis teknologi informasi dan komunikasi serta memaksimalkan fungsi melayani sebagai suatu tanggungjawab terhadap masyarakat dan Tuhan YME" (Sumber : Renstra Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016-2021).

Untuk mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin tersebut, terutama dalam pengembangan karier dan meningkatkan profesionalisme, Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan memberikan program pembiayaan tugas belajar (pendidikan S1, S2 dan S3), pemberian Ijin belajar bagi pegawai yang ingin meningkatkan pendidikannya dengan biaya sendiri, program pembiayaan diklat struktural (diklat Pim II, Pim III, Pim IV dan Prajabatan), diklat teknis dan fungsional dengan mengikuti bimtek-bimtek di dalam dan luar daerah.

Namun, sampai saat ini masih ada beberapa masalah yang dihadapi oleh Pemerintah Kota Banjarmasin yang berhubungan dengan pegawainya. Pertama, banyaknya pegawai yang tidak menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Kedua, bahwa adanya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya, seperti sarjana ilmu hukum yang ditempatkan pada bidang perencanaan dan keuangan, sehingga akan berdampak pada kinerja kerja pegawai.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012) disebutkan bahwa "Pendidikan adalah suatu proses secara menyeluruh dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, karakter dan sebagainya. Jika penempatan seorang pegawai tidak sesuai dengan keahliannya, maka dalam bekerja pegawai tersebut tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal (Hardjanto, 2012).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin".

METODE

Rancangan penelitian adalah kerangka atau sketsa yang di desain oleh peneliti sebagai rencana penelitian (research plan). Rancangan penelitian untuk mendapatkan persetujuan melakukan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian Penjelasan (explanatory reseach) dengan menggunakan metode survei. Konsep dalam penelitian ini ada tiga yaitu, pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai dengan variabel bebas pendidikan (X1), dan pelatihan (X2). Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket/kuesioner. Cara menganalisa data adalah Statistik Deskriptif dan Statistik Inferensial dengan menggunakan alat bantu Program Komputerisasi SPSS

25 For Windows. Sedangkan cara menganalisisnya adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji simultan F, uji parsial t dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan menggunakan hasil perhitungan komputer SPSS for windows versi 25. Dengan demikian item pertanyaan yang ditampilkan mempunyai nilai r hitung di atas r tabel $> 0,2257$ adalah valid sehingga dapat dilakukan uji validitas. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1. berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1 Pendidikan	X1.1	0,632	0,2257	Valid
	X1.2	0,628	0,2257	Valid
	X1.3	0,761	0,2257	Valid
	X1.4	0,730	0,2257	Valid
	X1.5	0,617	0,2257	Valid
	X1.6	0,706	0,2257	Valid
X2 Pelatihan	X2.1	0,643	0,2257	Valid
	X2.2	0,636	0,2257	Valid
	X2.3	0,627	0,2257	Valid
	X2.4	0,689	0,2257	Valid
Y Kinerja Pegawai	Y.1	0,469	0,2257	Valid
	Y.2	0,583	0,2257	Valid
	Y.3	0,510	0,2257	Valid
	Y.4	0,447	0,2257	Valid
	Y.5	0,438	0,2257	Valid
	Y.6	0,331	0,2257	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

2. Hasil Uji Reliabilitas

Teknik uji reabilitas adalah teknik analisis dengan menggunakan *Alpha Cronbach* untuk menunjukkan reabilitas, konsistensi internal, dan homogenitas antar butir (item) dalam variabel yang diteliti. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015) dalam bukunya yang berjudul SPSS untuk Penelitian, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara bersama-sama terhadap seluruh item pertanyaan pada kuesioner. Adapun dasar uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten
2. Sementara, jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Adapun hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 2. hasil ringkasan uji reabilitas kuesioner berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Status
Pendidikan (X1)	,841	$> 0,60$	Reliabel
Pelatihan (X2)	,780	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	,731	$> 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

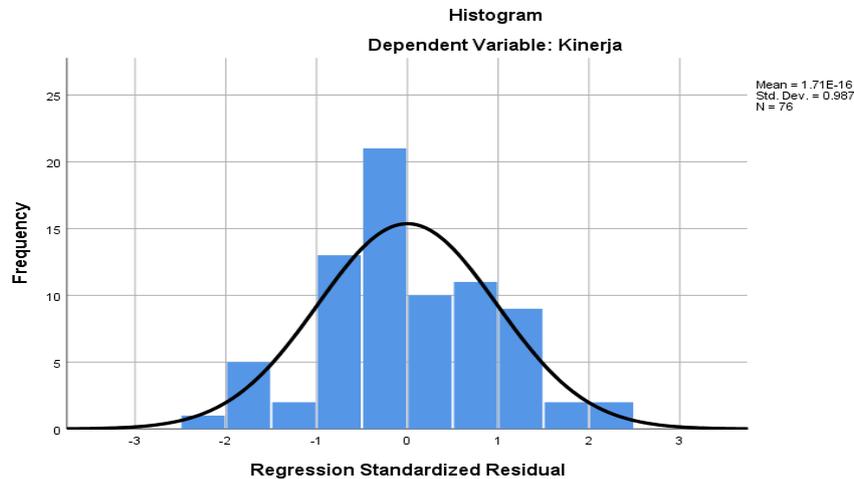
Hasil pada tabel 2. di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel pendidikan (X1) 0,841, pelatihan (X2) 0,780 dan kinerja pegawai (Y) 0,731 yang semua hasilnya lebih besar dari 0,6. Sehingga konsep untuk mengukur variable dapat dilihat dari kuesioner.

3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

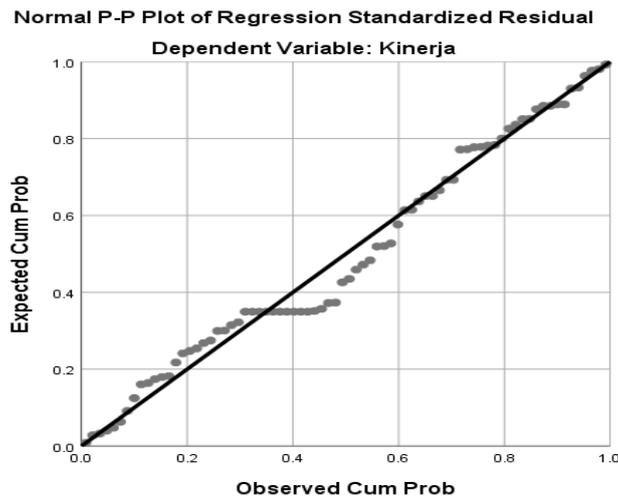
3.1. Hasil Uji Normalitas

Teknik uji normalitas, ada pada nilai residual dalam model. Model regresi yang baik seharusnya memiliki nilai residual yang normal. Untuk mendeteksi kenormalan nilai residual ini, dapat dilakukan dengan cara melihat titik-titik plotting yang terdapat dalam hasil output SPSS. Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut :

1. Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal
2. Sementara itu, jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal, maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, 2011).



Gambar 1. Diagram Histogram



Gambar 2. Diagram P Plot

Berdasarkan hasil perhitungan output, dapat dilihat dari titik plotting yang terdapat pada gambar di atas selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas Teknik probability plot, dapat diambil kesimpulan untuk nilai residual adalah normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas nilai residual dalam analisis regresi linier sederhana dapat terpenuhi.

3.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk regresi berganda karena pengujian ini digunakan untuk melihat hubungan antar variabel independennya. Pada umumnya pengujian multikolinieritas menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*). Ketentuan yang digunakan untuk nilai VIF adalah apabila nilai VIF < 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi dapat disimpulkan terbebas dari asumsi multikolinieritas, dan sebaliknya jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance* kurang dari 0,1 maka disimpulkan terdapat gangguan multikolinieritas pada model regresi. Hasil dari uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independent	Variabel Dependent	Tolerance	VIF
Pendidikan	Kinerja Pegawai	0,536	1,865
Pelatihan		0,536	1,865

Sumber : Data Primer diolah, 2019

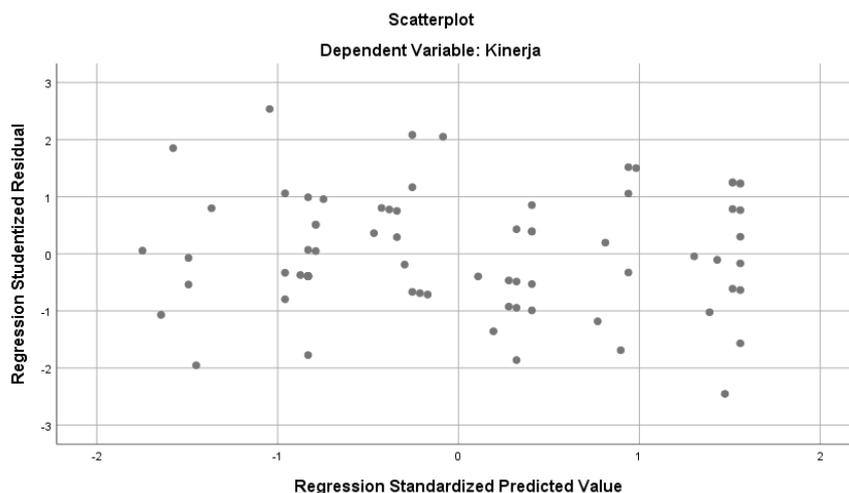
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai VIF 1,865 yaitu kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 untuk kedua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya).

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Diagram *Scatterplot*

Berdasarkan grafik *scatterplots* di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai.

3.4. Hasil Uji Autokorelasi

Penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson yaitu uji autokorelasi yang menilai adanya autokorelasi pada residual. Uji ini dilakukan dengan asumsi atau syarat antara lain :

- Model regresi harus menyertakan konstanta
- Autokorelasi harus diasumsikan sebagai autokorelasi *first order*
- Variabel dependen bukan merupakan variable Lag.

Autokorelasi first order adalah korelasi antara sampel ke-*i* dengan sampel ke-*i-1*. Uji Durbin Watson akan menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai Durbin Watson Tabel. Dan apabila nilai DW terletak antara batas atas *upper bound* (*du*) dan (*4-du*) maka koefisien autokorelasi sama dengan 0, berarti tidak terdapat autokorelasi. (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, 2005).

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	.436 ^a	.190	.168	2.197	1.873
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil Durbin-Watson di atas, diperoleh hasil test sebesar 1,873. Dari tabel Durbin Watson untuk K : 2 variabel, dan sampel sebanyak 76, didapat hasil du : 1,68 dan 4-du : 2,32. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada regresinya dikarenakan hasil dw berada diantara du dan 4-du.

4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yaitu model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor, untuk menentukan pengaruh dari setiap variabel yaitu pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin (Pemko Banjarmasin).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis yaitu Uji F dan Uji t dengan menggunakan Program SPSS 25 for Windows.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.810	2.650		5.589	0.000		
1 Pendidikan (X1)	0.045	0.109	0.059	0.408	0.685	0.536	1.865
Pelatihan (X2)	0.561	0.205	0.394	2.738	0.008	0.536	1.865

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

R = 0,436

R Square = 0,190

Adjusted R = 0,168

N = 76

F Hitung = 8,565

Sig F = 0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Angka R sebesar 0,436 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemko Banjarmasin adalah sedang karena menurut Sugiyono (2011) angka tersebut berkisar di antara 0,40 – 0,599.

Angka R Square atau koefisien determinasi adalah 0,190, hal ini berarti bahwa variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) secara simultan hanya berpengaruh sebesar 19% terhadap variabel terikat (kinerja) pegawai di Lingkungan Pemko Banjarmasin, sedangkan sisanya 81% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Dari uji ANOVA didapat F hitung sebesar 8,565 dengan signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai di lingkungan Pemko Banjarmasin karena kedua variabel X berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil regresi berganda didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,810 + 0,045.X1 + 0,561.X2$$

Persamaan regresi ini dibentuk berdasarkan nilai *unstandardized coefficients* B. Dimana dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat arah hubungan dari variabel pendidikan dan pelatihan yang ditunjukkan oleh tanda koefisien regresinya. Koefisien regresi variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2), menunjukkan bahwa setiap penambahan atau kenaikan pada masing-masing variabel tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pegawai di lingkungan Pemko Banjarmasin. Hal ini dapat terlihat pada kolom *significance* pada uji t, variabel pendidikan memiliki nilai sig di atas 0,05 yang artinya secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel dependen (Y), sedangkan variabel pelatihan (X2) memiliki sig di bawah 0,05 yang artinya secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y). Dan secara simultan variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) juga berpengaruh positif terhadap dependen (Y) dikarenakan nilai sig.F di bawah 0,05.

5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian secara Bersama-sama (simultan) uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis ke tiga. Variabel pendidikan dan pelatihan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Lingkungan Pemko Banjarmasin. Hal ini terbukti dari nilai F hitung 8,565 > dari F tabel 3,120, dan nilai Sig.F sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H3 diterima. Tingkat kepercayaan yang diambil pada penelitian ini adalah 95% dengan signifikansi 5%. Penjelasan tersebut sesuai dengan ketentuan jika F hitung > F tabel maka variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemko Banjarmasin. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti diterima. Hasil Uji F bisa dilihat pada tabel 6. berikut :

Tabel 6. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.715	2	41.358	8.565	.000 ^b
	Residual	352.482	73	4.829		
	Total	435.197	75			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictor (Constant) : Pendidikan (X1), Pelatihan (X2)

Sumber : Data Primer diolah, 2019

6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian secara parsial (uji t) juga digunakan untuk membuktikan kedua hipotesis, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Pemko Banjarmasin, adalah sebagai berikut :

Nilai t hitung variabel pendidikan adalah sebesar 0,408. Karena nilai t hitung $0,408 < t$ tabel 1,993, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak, dan dengan probabilitas tingkat kesalahan variabel sebesar 0,685 ($p > 0,05$) yang artinya bahwa pendidikan (X1) berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemko Banjarmasin dinyatakan tidak terbukti.

Hasil ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Yogi Setiawan (2015) dengan judul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Singaraja", bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk pengalaman kerja lebih memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Pemko Banjarmasin, adalah sebagai berikut :

Nilai t hitung variabel pelatihan adalah sebesar 2,738. Karena nilai t hitung $2,738 > t$ tabel 1,993, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima, dan dengan probabilitas tingkat kesalahan variabel sebesar 0,008 ($p < 0,05$) yang artinya bahwa pelatihan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemko Banjarmasin dinyatakan terbukti.

Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 7. berikut :

Tabel 7. Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.810	2.650		5.589	.000	
	Pendidikan	.045	.109	.059	.408	.685	.536 1.865

Pelatihan	.561	.205	.394	2.738	.008	.536	1.865
-----------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2019

7. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi total (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi (pengaruh) secara keseluruhan dari variabel X1 dan X2 terhadap Y secara persentase. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu) maka semakin kuat model regresi dapat menerangkan variabel dependennya. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai $R^2 = 0,190$ yang artinya pengaruh secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Determinasi bisa kita lihat pada tabel 8. berikut :

**Tabel 8. Uji Determinasi R^2
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.436 ^a	.190	.168	2.197	1.873

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X1), Pelatihan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2019

PENUTUP

Bahwa peranan pendidikan di Pemerintah Kota Banjarmasin berada pada posisi sangat rendah. Ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang hanya bernilai sebesar 0,045. Walaupun bernilai sangat rendah, tapi dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel pendidikan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat walaupun tidak signifikan. Nilai t hitung variabel pendidikan adalah sebesar 0,408. Karena nilai t hitung $0,408 < t$ tabel 1,993, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Sedangkan peranan pelatihan di Pemko Banjarmasin berada pada posisi sedang. Ini dapat dilihat dari variabel pelatihan X2 memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,561. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel pendidikan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat. Nilai t hitung variabel pelatihan adalah sebesar 2,738. Karena nilai t hitung $2,738 > t$ tabel 1,993, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Dan peranan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama di Pemko Banjarmasin cukup baik. Ini dapat dilihat dari skala korelasi yaitu sebesar 0,436, dimana angka tersebut berada pada posisi sedang. Berdasarkan tabel ANOVA, untuk uji F dengan hasil nilai F hitung $8,565 >$ dari F tabel dengan nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$ yang bisa disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan kesimpulan, untuk H1 yang menyatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah dinyatakan ditolak, untuk H2 yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemko Banjarmasin dinyatakan diterima, dan untuk H3 yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah dinyatakan diterima.

Saran dari penulis, agar pendidikan Pegawai Negeri Sipil dapat lebih berpengaruh terhadap kinerja, maka seharusnya untuk penempatan pegawai dalam menduduki jabatan agar disesuaikan dengan pendidikan dasar dan kemampuan yang dimilikinya. Jika hal tersebut dilaksanakan, maka diharapkan setiap pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan optimal. Dengan menyelenggarakan pelatihan teknis dan fungsional yang tepat sasaran, yaitu mengirimkan pegawai untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi yang dikerjakannya. Sehingga akan benar-benar dapat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja. Kinerja akan lebih maksimal diperoleh, jikalau adanya keseimbangan antara pendidikan dan pelatihan pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemko Banjarmasin. Seperti dengan sudah sesuainya latar belakang pendidikan dengan jabatannya, dan ditambahkan dengan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan tupoksinya.

REFERENSI

- Dartha, I. K. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang*, Volume 6 Nomor 2.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gutomo, D. S. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan Daerah Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 6 Nomor 2, 425-435.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardjanto, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Malang: Badan Penerbit UNDIP.
- Heidjrachman, & Husnan, S. (1997). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kafau, J., Posumah, J. H., & Mambo, R. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 1 Nomor 36.
- Moekijat. (1991). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Notoatmojo, S. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik Volume 2, Nomor 1*, 116-121.
- Parawu, H. E. (2016, Januari). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Wajo)*. Retrieved from academia.edu: https://www.academia.edu/36078599/PENGARUH_PENDIDIKAN_DAN_PELATIHAN_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_NEGERI_SIPIIL_Studi_pada_Badan_Lingkungan_Hidup_Daerah_Kabupaten_Wajo
- Pemerintah Kota Banjarmasin. (2012). *Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 290 Tahun 2012 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin*. Banjarmasin: Pemerintah Kota Banjarmasin.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2000). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Rasti, H. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Riset*, Volume 3 Nomor 001.
- Setiawan, I. Y. (2015). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Volume 5 Nomor 1.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.