

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GIANYAR

**Oleh :
Dewa Ayu Gde Kenci**

ABSTRAK

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu perusahaan sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, serta untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian teoritis baik pengetahuan umum maupun yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gianyar". Penelitian pada Kantor Camat Gianyar dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar. Masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan kondisi kerja pegawai dalam kegiatan operasionalnya masih sering ditemui beberapa keluhan masyarakat terhadap kinerja pegawai yang kurang paham dan mengerti tugas pokok dan fungsinya serta kurangnya motivasi pegawai sehingga pekerjaan yang diselesaikan tidak maksimal yang berdampak pada rendahnya pelayanan terhadap masyarakat. Analisis yang dipakai adalah regresi linier sederhana, analisis determinasi, analisis t-test.

Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar. Ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana : $y = -2,138 + 0,639 x$. Dari analisis determinasi diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan sumbangan sebesar 33,98% terhadap kinerja karyawan. Dan dari analisis uji t diketahui bahwa t tabel sebesar 2,048 dan t hitung sebesar 3,798 ini berarti pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

ABSTRACT

Education and training in a company as an effort to develop human resources, and to improve the ability of employees by increasing the knowledge and theoretical understanding of both general knowledge and related to the duties and responsibilities.

This study entitled "The Influence of Education and Training on Employee Performance at Gianyar Subdistrict Office". Research on Gianyar District Office was conducted with the aim to know the effect of education and training on employee performance at Gianyar Subdistrict Office. Problems in this study relating to the working conditions of employees in operational activities are still often encountered some public complaints against the performance of employees who do not understand and understand the main tasks and functions and lack of employee motivation so that the work completed is not optimal which affects the low service to the community .. Analysis Used is simple linear regression, determination analysis, t-test analysis.

The result of the research shows that there is a positive influence between education and training with employee performance at Gianyar Subdistrict Office. Indicated by a simple linear regression equation: $y = -2.138 + 0.639 x$. From the analysis of determination known that education and training contributed 33.98% to employee performance. And from the analysis of t test is known that t table of 2.048 and t count of 3.798 this means education and training have a positive and significant impact on employee performance so H_0 is rejected and H_a accepted.

Keywords: Education and Training, and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas kerja organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Oleh karena itu asset manusia perlu dirawat dan dipelihara dengan baik. Secara konseptual asset manusia terdiri atas sumber daya fisik dan non fisik. Untuk meningkatkan sumber daya fisiknya maka tiga syarat yang perlu diperhatikan yaitu kesegaran jasmani, konsumsi dan tingkat kesehatan. Kemudian untuk meningkatkan sumber daya non fisiknya perlu dikembangkan tingkat kompetensi, tingkat pendidikan dan latihan, profesionalisme dalam keterampilan dan motivasi untuk selalu meningkatkan kemampuan diri. Setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya sangat berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu : (1) kemampuan; (2) keinginan; dan (3) lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus

Kantor Camat Gianyar di Kabupaten Gianyar yang terletak di jalan Astina Selatan merupakan perangkat daerah yang berkedudukan di wilayah kabupaten. Kecamatan dipimpin oleh camat yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui

Berdasarkan hasil observasi berkaitan dengan kondisi kinerja pegawai diketahui dalam kegiatan operasionalnya masih sering ditemui beberapa keluhan masyarakat terhadap kinerja seperti ditemukan masih adanya pegawai yang kurang paham dan mengerti tugas pokok dan fungsinya serta karena kurangnya motivasi pegawai sehingga pekerjaan yang diselesaikan tidak maksimal yang

berdampak pada rendahnya pelayanan terhadap masyarakat. Pendidikan dan pelatihan bisa termasuk semua hal mulai dari mengajarkan ketrampilan dasar membaca hingga mengadakan kursus lanjutan dalam kepemimpinan eksekutif. Empat kategori ketrampilan umum yaitu kemampuan membaca dasar, ketrampilan teknis, antarpersonal dan pemecahan masalah, serta etika (Robbins 2006 : 305). Menurut Robbins pendidikan dan Pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang ilmu pengetahuan, ketrampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pendidikan dan pelatihan maka karyawan akan dapat tercapai.

Jenis pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti pegawai Kantor Camat Gianyar seperti pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Jenis Pendidikan dan Pelatihan yang Telah Diikuti Pegawai Kantor Camat Gianyar pada tahun 2015

No (1)	Nama Diklat (2)	Frekwensi (3)
1	Bintek Pengadaan Barang/Jasa melalui Swakelola	2
2	Bintek Pengelolaan Kearsipan	1
3	Bintek Pengelolaan Aset	2
4	Pelatihan Tenaga Pendamping Kelompok Bina Keluarga Bagi Pelaksana di Lapangan	1
5	Pelatihan Kader Posyandu Tahap II	3
6	Bintek Linmas	2
7	Bintek Perpajakan	1
8	Diklat Kinerja Aparatur	2
9	Bintek Kegiatan Pengembangan Usaha Ekonomi Desa	1
10	Pelatihan Perekaman dan Pencetakan E-KTP	1
11	Pelatihan Menginput Data Kependudukan	1
12	Bintek Sinkronisasi manajemen kepegawaian	1
13	Bintek Ijin Usaha Mikro dan Kecil (IUMK)	1

Sumber : Kantor Camat Gianyar

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa Kantor Camat Gianyar menganggap demikian pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi peningkatan mutu pegawai. Pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mendukung aktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja bagi pegawai yang bersangkutan. Program diklat pada Kantor Camat Gianyar yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka sangat layak

pada penelitian ini diteliti lebih jauh lagi tentang : Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pada Kantor Camat Gianyar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar?

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sulistianti dan Rosidah dalam Gandhi dan Yuniari (2013) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaanya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Menurut Taliziduhu Ndraha dalam Gandhi dan Yuniari (2013) sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.

2.2. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Kebutuhan akan tenaga kerja yang bermutu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggungjawab, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan program pendidikan dan pelatihan yang pendidikan dan pelatihan perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan secara berkesinambungan, agar tenaga kerja yang dimiliki benar-benar bermutu, tepat dan mempunyai keahlian serta keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Menurut Moekijat dalam Agung Putra (2013) Pendidikan dan pelatihan adalah program peningkatan kualitas sumber daya manusia secara terencana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia. Penggunaan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diarahkan kepada peningkatan keterampilan, pengetahuan serta perubahan sikap atau perilaku kerja karyawan, melalui proses belajar yang diterapkan.

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan.

Menurut Moekijat dalam Agung Putra (2013) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas Pendidikan dan Pelatihan yaitu :

- a. Diberikan oleh tenaga pengajar yang mampu untuk menyampaikan ilmunya, serta mampu memotivasi peserta program pendidikan pelatihan
- b. Mempunyai sasaran yang jelas, dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai.
- c. Meningkatkan keterlibatan aktif peserta sehingga mereka bukan hanya sebagai pendengar belaka.
- d. Materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.

2.3. Pengertian Kinerja

Menurut Hariandja (2009:2), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan ataupun perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan, salah satu diantaranya adalah penilaian kinerja.

1. Aspek-aspek kinerja menurut Furtwengler dalam Agung Putra (2013) yaitu :
 - a. Kesempatan untuk berkembang dan kesempatan dalam menggunakan fasilitas kantor.
 - b. Hasil kerja, yaitu tingkat kepuasan kerja mengenai betapa baik mereka mengerjakan suatu pekerjaan.
 - c. Kompensasi yang sesuai.
 - d. Supervise/pengawasan dan mampu memecahkan masalah.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004 :68) yaitu :

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan nyata (*knowledge and*

skill). artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Gianyar yang beralamat di Jalan Astina Selatan Kecamatan Gianyar Kabupaten Gianyar. Alasan memilih Kantor Camat Gianyar sebagai lokasi penelitian adalah penting diperhatikan kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di tengah kemajuan teknologi, guna mendukung kualitas pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik dalam mewujudkan visi dan misi Kantor Camat Gianyar.

3.2. Identifikasi Variabel

Penelitian pada Kantor Camat Gianyar menggunakan variabel bebas dan variabel terikat, yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel bebas adalah pendidikan dan pelatihan (X).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

3.3. Definisi Operasional Variabel

Pengertian secara kongkrit yang disesuaikan dengan tujuan dan arah penelitian, maka perlu diuraikan definisi operasional sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan yaitu program peningkatan kualitas sumber daya manusia secara terencana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

kerja karyawan. Dalam penelitian ini indikator-indikator yang dinilai menurut Moekijat dalam Agung Putra (2013) meliputi :

- a. Sasaran yang jelas dan telah memakai tolak ukur.
- b. Keterlibatan aktif peserta sehingga cepat mengerti dalam proses pembelajarannya dan mampu merubah sikap.
- c. Tenaga pengajar professional dan mampu memotivasi peserta dalam pembelajaran.
- d. Materi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.
- e. Program pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan produktifitas kerja peserta dalam mencapai target perusahaan.
- f. Program diklat yang diberlakukan rutin dan terbagi rata kepada pegawai sesuai dengan tuntutan zaman.
- g. Cara kerja setelah melakukan pendidikan dan pelatihan sudah mencerminkan kinerja dalam bekerja.

2. Kinerja Pegawai

Diartikan sebagai sikap umum individu karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini indikator-indikator yang dinilai berdasarkan Furtwengler dalam Agung Putra (2013) adalah sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk berkembang dan kesempatan dalam menggunakan fasilitas kantor.
- b. Hasil kerja yaitu, tingkat kepuasan kerja mengenai betapa baik mereka mengerjakan suatu pekerjaan.
- c. Kompensasi yang sesuai.
- d. Supervise/pengawasan dan mampu memecahkan masalah.

3.4. Jenis Data

Menurut Sumber Data

- a. Data primer yaitu, data yang dimumpulkan langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kalinya oleh peneliti, seperti hasil jawaban kuisisioner pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai.

- b. Data Sekunder, yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti melainkan sudah dikumpulkan oleh pihak lain, misalnya sejarah singkat perusahaan, *job description*, jumlah pegawai dan daftar absensi pegawai.

Menurut Sifat Data

- a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif, adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti jumlah pegawai, tingkat absensi pegawai skor jawaban kuisisioner pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai.

- b. Data Kualitatif

Data kualitatif, adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapatdihitung, seperti sejarah, struktur organisasi, dan aktivitas usahanya.

3.5. Metode Penentuan Responden

Menurut Sugiyono (2014 : 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS pada Kantor Camat Gianyar sebanyak 30 orang

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Observasi, adalah teknik pengumpulandata dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi instansi pemerintah tentang obyek yang diteliti serta melakukan pencatatan secara sistematis.
- b. Wawancara, adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan instansi dan pegawai
- c. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada pegawai pada variabel pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai.

3.7. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

2. Analisis Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam prosentase.

3. Analisis t-test

Digunakan untuk membuktikan hasil korelasi yang digunakan apakah memang benar atau hanya kebetulan saja.

IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Kantor Camat Gianyar

Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat Daerah Kabupaten/ Kota dalam wilayah kerja kabupaten yang merupakan alat dan ujung tombak untuk mencapai tujuan negara, yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah yang lebih atas dan sebagai alat bagi Kecamatan untuk menyelenggarakan roda pemerintahannya. Kecamatan adalah pembagian wilayah administrative di Indonesia dibawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang camat

4.2. Struktur Organisasi

Adapun Struktur kantor Camat Gianyar adalah sebagai berikut :

1. Camat
2. Sekretaris Camat
 - a. Kasubag Umum/Kepegawaian
 - b. Kasubag Perencanaan
 - c. Kasubag Keuangan
3. Kasi Pemerintahan
4. Kasi Ketentraman dan Ketertiban

5. Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa
6. Kasi Kesejahteraan Sosial
7. Kasi Pelayanan Umum

V. PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Data

Berikut ini disajikan analisis secara deskriptif terhadap variabel, pendidikan dan pelatihan. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja apakah sangat baik atau tidak menurut Umar (2003 : 143) digunakan rata-rata skor yang dibagi menjadi 5 kriteria. Disajikan dalam bentuk tabel 5.5

Tabel 5.5 Intepretasi Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan, dan Kinerja

Interval Kelas	Penafsiran/Kriteria
1.0 – 1.70	Sangat Kurang Baik
1.8 - 2.5	Kurang Baik
2.6 – 3.3	Cukup Baik
3.4 – 4.1	Baik
4.2 – 5.0	Sangat Baik

5.2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gianyar

Berdasarkan pembobotan data terhadap 7 pertanyaan dalam kuisisioner tentang pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada kantor Camat Gianyar pada lampiran yang berjumlah 30 orang responden maka diperoleh jumlah skor dari kedua variabel tersebut. Analisis yang dipergunakan adalah analisis statistic regresi sederhana, analisis korelasi sederhana, analisis determinasi dan t-test untuk menguji koefisien regresi (uji satu sisi yaitu sisi kanan). Analisis statistic tersebut diolah dengan bantuan komputer, program *SPSS (Statistical Program Social Science) version 21 for windows*. Rangkuman hasil analisa yang diperoleh, dapat dilihat pada table berikut ini :

Table 5.8 Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dengan Program SPSS. 21 For windows.

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Korelasi (r)	R Square (R ²)	t-hitung	Sig.t
Pendidikan dan Pelatihan	Kinerja Pegawai	0,583	0,340	3,798	0,001
N = 30 Persamaan regresi, $y = -2.138 + 0.639 x$ T hitung = 3.798					

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengaruh antara variable bebas (pendidikan dan pelatihan) dengan variable terikat (kinerja pegawai) dapat diketahui dengan analisis regresi linier sederhana, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Berdasarkan Tabel tersebut di atas maka persamaan regresi linier sederhana adalah : $y = -2,138 + 0,639 x$. Dari hasil analisis persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari koefisien regresi jika tidak ada pendidikan dan pelatihan (X) maka kinerja pegawai akan menurun. Variabel pendidikan dan pelatihan (X) sebesar 0,639 mengandung arti bahwa setiap persepsi kenaikan pendidikan dan pelatihan sebesar 1 satuan, maka persepsi terhadap kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,639 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif terhadap antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai, semakin meningkat frekuensi pendidikan dan pelatihan yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada kantor Camat Gianyar.

b. Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan (kontribusi) antara variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), maka digunakan koefisien determinasi. Karena besarnya $r = 0,583$, maka besarnya koefisien determinasi = $r^2 \times 100\%$ atau $0,583^2 \times 100\% = 33,98\%$. Ini berarti pendidikan dan pelatihan memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai sebesar 33,98%.

c. Analisis Uji t (t-test)

Sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan, yang menyatakan bahwa " $\beta > 0$ " atau ada hubungan positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, maka dalam pengujian ini digunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan dengan rumus $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$ dengan penjelasan bahwa α = taraf kepercayaan / taraf nyata (taraf nyata yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%) dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) dengan rumus $df = n - k$. untuk $n=30$ dan $k=2$, maka besarnya $df = n - k = 30 - 2 = 28$. Sehingga besarnya $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$ yang dicari $t_{(5\%, 28)}$ pada table t dalam lampiran, dengan hasil akhir sebesar 2.048. Sedangkan besarnya t_{hitung} berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS version 21.0 for windows* pada tabel, adalah sebesar 3.798.

Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis

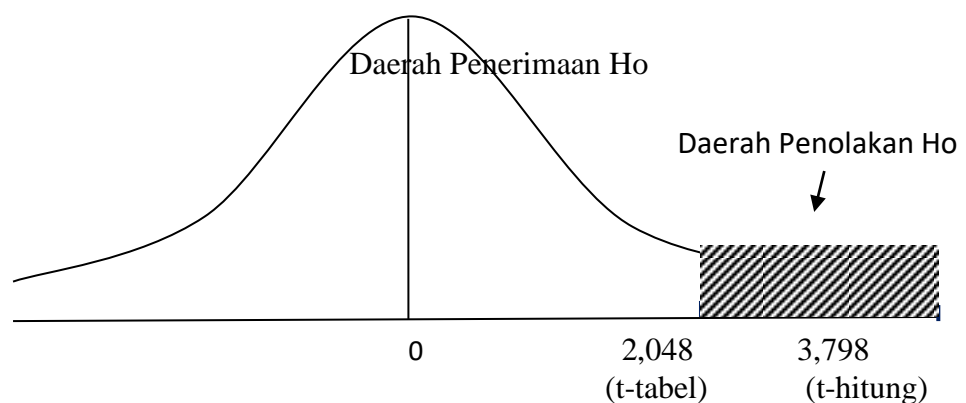
Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan di atas adalah sebagai berikut :

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Apabila digambarkan antara nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} dalam sebuah kurva penerimaan atau penolakan hipotesis, dapat terlihat seperti gambar 5.1 berikut ini:

Gambar 5.1: Kurva Normal Penerimaan dan Penolakan H_0 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan



Berdasarkan gambar 5.1 dapat diketahui bahwa nilai thitung diperoleh sebesar 3,798 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,048, ini berarti nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis diterima dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Gianyar.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian pada bab di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik pada penulisan skripsi ini adalah bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar. Berdasarkan analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 33,98% sedangkan sisanya disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil analisis uji t diperoleh t hitung sebesar 3,798 dan t tabel sebesar 2,048, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6.2. Saran

Dalam upaya pengembangan kinerja setiap pegawai, instansi pemerintah hendaknya lebih memperhatikan pendidikan dan pelatihan, baik metode dan sarana yang digunakan maupun materi yang diberikan, sehingga kedepannya tujuan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Putra, I Dewa Gede. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Ubud*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar.
- Edi Wirawan Putra, I Nengah. 2014. *Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Kinerja Perawat bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) Pada Rumah Sakit Umum Wangaya Denpasar*. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPF.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : IN MEDIA.
- Mustiari, Ni Wayan. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Pada Wake Bali Adventure di Desa Keramas, Gianyar*. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai.
- Ridwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithza. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Simmamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Huusein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.