

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
PROVINSI SULAWESI UTARA**

*EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
THE NORTH SULAWESI POLITICAL AND NATIONAL UNITY AGENCY*

Oleh:

**Recky Ponto<sup>1</sup>**  
**Christoffel J Kojo<sup>2</sup>**  
**Mac Donald Walangitan<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[reckyponto@gmail.com](mailto:reckyponto@gmail.com)

<sup>2</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

<sup>3</sup>[mcdonaldtrio@doctor.com](mailto:mcdonaldtrio@doctor.com)

**Abstrak:** Kinerja adalah capaian prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Pendidikan dan pelatihan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kusioner dan Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sulawesi Utara, secara parsial Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sulawesi Utara dan secara parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sulawesi Utara. Saran dalam penelitian ini yaitu perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan yang ada akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

**Kata kunci:** pendidikan, pelatihan, kinerja pegawai

**Abstract:** Performance is the achievement of individual or group work performance in a job with goals that have been previously determined together. Performance is the output produced by the functions or indicators of a job or a profession within a certain time. Factors that can affect performance are education and training. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of education and training simultaneously on the performance of employees in the National Unity and Politics Agency of North Sulawesi Province. This type of research is a type of associative research. Data collection in this study uses questionnaire and data analysis technique in this study is multiple linear regression. The results showed that simultaneously Education and Training had a significant effect on the Performance of North Sulawesi National Unity and Politics Agency, partially Education had a significant effect on Employee Performance of the National Unity and Politics of North Sulawesi and partially Training had a significant effect on the Performance of National Unity Agency Employees and North Sulawesi politics. Suggestions in this research are companies must maintain and improve existing Education and Training will improve Employee Performance.

**Keywords:** education, training, employee performance

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil unsur yang berkedudukan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan merata. Pegawai Negeri Sipil harus bersifat netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam sebuah organisasi potensi Sumber Daya Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama karena dapat mengolah, menganalisis, dan mengerahkan tujuan instansi secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam instansi sebagai pegawai merupakan faktor penting dalam setiap instansi karena pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Kesatuan Bangsa dan Politik atau disingkat dengan Kesbangpol merupakan salah satu instansi pemerintahan yang ada di setiap daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri untuk membantu pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Untuk memenuhi tugas dan fungsi pokok maka kinerja karyawan harus ditingkatkan. Dalam rangka meningkatkan kinerja suatu organisasi, sejauh mana upaya-upaya yang telah dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja individu pegawainya.

Kinerja adalah capaian prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Ismail Mohamad, 2004: 163). Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu organisasi pemerintah maupun swasta, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya, untuk memutuskan suatu tindakan.

Depdiknas (2005: 4) mengartikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalahartikan sebagai upaya sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan adalah Proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko 2010:4).

### Pendidikan

Soemanto dan Soetopo, (2006:9-11) mendefinisikan pendidikan adalah proses pengalaman yang memberikan pengertian, pandangan (insigh) dan penyesuaian bagi seseorang yang menyebabkan ia berkembang. pendidikan ialah pertolongan yang diberikan oleh siapa yang bertanggungjawab atas pertumbuhan anak untuk membawanya ke tingkat dewasa. Pendidikan adalah suatu proses pengalaman, setiap manusia menempuh kehidupan baik fisik maupun rohani. Menurut Ki Hajar Dewantoro (dalam Soemanto dan Soetopo, 2006:9-11) pendidikan adalah daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelekt) dan tubuh anak untuk memajukan kehidupan anak didik selaras dengan dunianya. Stella van Petten Henderson dalam Soemanto, (2006:9-11): pendidikan merupakan kombinasi dari pertumbuhan dan perkembangan insani dengan warisan sosial.

Oleh sebab itu, pada indikator ini dihimpun data yang berkaitan dengan sampai sejauh mana pihak pimpinan maupun inatansi tempat para pegawai bekerja memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk meningkatkan jenjang pendidikan mereka serta sampai seberapa jauh keinginan para pegawai itu sendiri untuk meningkatkan jenjang pendidikan yang mereka miliki pada saat ini.

### Pelatihan

Rivai (2013) mengatakan bahwa, pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan metode dari pada praktik daripada teori. Handoko (2010: 104) latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Marwansyah (2010:154), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Pelatihan terkait dengan ketrampilan dan kemampuan pekerjaan. Sejak proses rekrutmen dilakukan maka sebaiknya perusahaan dapat mengidentifikasi tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan integritas kepribadian karyawannya. Dengan cara tes dan wawancara perusahaan dapat mengetahui berapa besar potensi yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar yang berlaku dalam perusahaan.

### Kinerja Pegawai

Wibowo (2011:7), menyatakan kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian Dewi Bagia dan Susila (2016) Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai, (2) pendidikan terhadap pengembangan karir, (3) pendidikan terhadap kinerja Pegawai, dan (4) pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi dan objeknya adalah pendidikan, pengembangan karir, dan kinerja Pegawai. Populasi penelitian ini berjumlah 30 Pegawai yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen

serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai, (2) pendidikan terhadap pengembangan karir, (3) pendidikan terhadap kinerja Pegawai, (4) pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi.

Penelitian Ratnasari dan Sunuharyo (2018) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Petrokimia Gresik yang berjumlah 3.064 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 orang dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,309 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,540 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000, dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,514 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Kemudian pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,192 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,012, sedangkan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,267 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002.

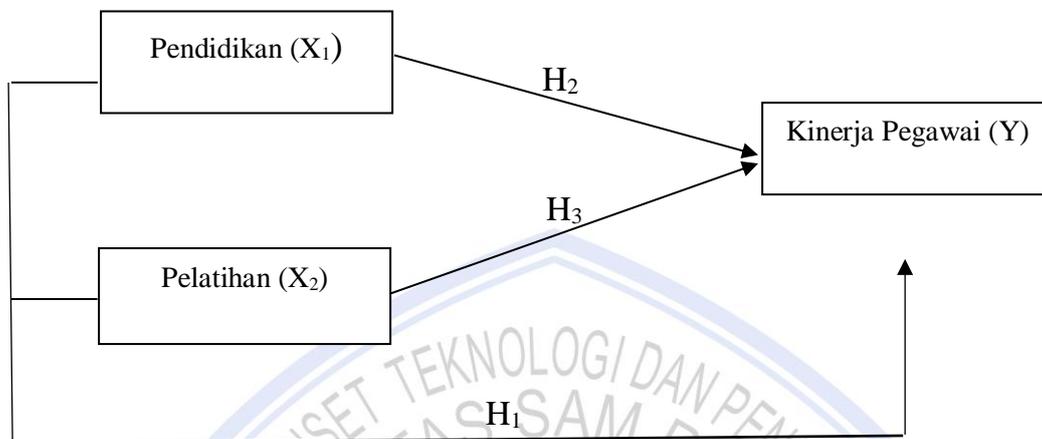
Penelitian Candra dan Ardana (2016) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Agar pengembangan karir Pegawai meningkat, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Jumlah sampel sebanyak 64 orang dengan menggunakan metode *stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Untuk meningkatkan pengembangan karir maka perusahaan perlu memperhatikan pengalaman kerja para Pegawai agar Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan lancar. Perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan agar Pegawai memiliki kemampuan dan wawasan yang lebih baik mengenai bidang yang mereka tekuni.

Penelitian Setiawan, Minasih dan Warso (2016) Kecamatan Semarang Timur merupakan salah satu kecamatan yang jumlah penduduknya cukup besar. Dengan jumlah penduduk yang besar tentu berdampak pada pelayanan yang diberikan pegawai kecamatan. Pelayanan yang baik tentu didukung dengan kinerja dari pegawainya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila didukung dengan pendidikan yang tinggi, pelatihan yang pernah dijalani serta sarana prasarana yang dimiliki instansi. Apabila variabel tersebut mengalami permasalahan maka pengembangan karir pegawai akan terhambat. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengambil judul: Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Sarana Prasarana Terhadap Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Loyalitas Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur. Pengambilan sampel sebanyak 74 pegawai di Kecamatan Semarang Timur. Hasil dari penelitian ini adalah : (1) Berdasarkan hasil uji “ t “ dari masing-masing variabel independen (pendidikan (3,152), pelatihan ( 2,557) dan sarana prasarana (2,506) diketahui bahwa “t” hitung >“t” tabel (1,99) , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara individual ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana) terhadap variabel dependen (pengembangan karir (11,519) terhadap loyalitas pegawai hipotesis penelitian diterima. (2) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,765 atau 76,5 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (pengembangan karir pegawai) sebesar 76,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 23,5%. Dipengaruhifaktor lain yang tidak ada di penelitian ini. (3) Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,643 atau 64,3 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (pengembangan karir) mempengaruhi dependen variabel (loyalitas) sebesar 64,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 35,7%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada dipenelitian ini.

### Hubungan Antara Variabel

1. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam hal ini variabel dependennya adalah Karir Pegawai (Y).

2. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Etika dan Disiplin kerja. Kerangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa Pendidikan ( $X_1$ ) dan Kinerja ( $X_2$ ) merupakan faktor yang mempengaruhi Karir Pegawai ( $Y$ ). Berikut ini adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



**Gambar 1. Kerangka Konsep**  
Sumber: Kajian teori, 2019

### Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang belum diketahui kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sulawesi Utara.
2. Diduga Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sulawesi Utara.
3. Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sulawesi Utara.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala Sugiyono (2012).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sulawesi Utara. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini populasi berjumlah 67 pegawai. Penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan sampel jenuh (Sugiyono, 2012) sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 pegawai.

### Data dan Sumber data

#### 1. Data Kuantitatif

Merupakan data yang berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Jumlah Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sulawesi Utara dan data kuisioner.

#### 2. Data Kualitatif

Merupakan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang di amati yang tidak dapat diukur dalam skala numerik.

### Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Kuisioner adalah daftar pertanyaan yang di distribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. responden ditentukan berdasarkan teknik sampling.

### Pengujian Instrumen

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Sugiyono (2012) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Kriteria uji valid dengan korelasi bivariate adalah sebagai berikut:

- Jika Nilai sig < alpha (0,05) maka suatu instrument dinyatakan valid
- Jika Nilai sig  $\geq$  alpha (0,05) maka suatu instrument dinyatakan tidak valid

Sugiyono (2012) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2011:48).

Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka suatu instrumen dinyatakan reliabel
- Jika nilai Cronbach Alpha  $\leq$  0,6 maka suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel

#### Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas. uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variable dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2012) Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai  
 a = Konstanta  
 $b_1b_2$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Pendidikan  
 $X_2$  = Pelatihan  
 e = eror

### Metode Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolonieritas dan uji autokorelasi), analisis regresi linierberganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Adapun deskripsi karakteristik responden dari penelitian ini meliputi jenis kelamin dan usia pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sulawesi Utara yang meliputi 67 responden. Berikut dibawah ini data yang disusun dalam tabel berdasarkan karakteristik yang telah disebutkan diatas.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
Laki-laki	29	43,28%
Perempuan	38	56,72%
TOTAL	67	100%

Sumber: Data yang telah terkumpul, 2019

Tabel 1. diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 43,28%, sedangkan wanita sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 56,72%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Table. 2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,000	Valid	0,697	Reliabel
	X <sub>1,2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1,3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1,4</sub>	0,001	Valid		Reliabel
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,000	Valid	0,737	Reliabel
	X <sub>2,2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2,3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2,4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>1,1</sub>	0,000	Valid	0,725	Reliabel
	Y <sub>1,2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1,3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1,4</sub>	0,004	Valid		Reliabel

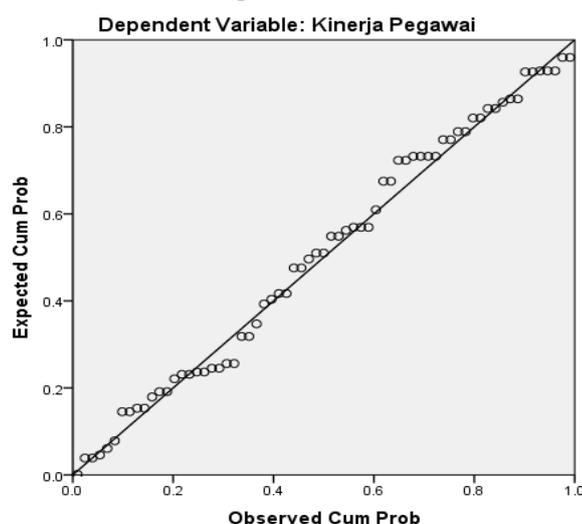
Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Mode regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Olah data SPSS 20, 2018

Gambar 2 menunjukkan bahwa pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

### Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel

### Tabel 3. Collinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pendidikan	.870	1.150
Pelatihan	.870	1.150

Sumber: Olah data SPSS 20, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	17.183	2.639
Pendidikan	-.310	.147
Pelatihan	.284	.128

Sumber: Olah data SPSS 20, 2019

Dari hasil uji regresi pada table 4 di peroleh persamaan Regresi  $Y = 17,183 - 0,310 X_1 + 0,284 X_2$  menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar nilai koefisien ( $b$ ) dari nilai variabel ndependen tersebut. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 17,183 memberikan pengertian bahwa jika Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai(Y) sebesar 17,183 satuan.

Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari Pendidikan ( $X_1$ ) sebesar -0.310 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pendidikan ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0.310 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,284 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pelatihan ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,284 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Salah satu dasar utama pendidikan adalah untuk mengajar kebudayaan melewati generasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh Pendidikan pegawai. Dengan adanya pengetahuan yang diperoleh disekolah maupun perguruan tinggi maka kinerjanya dalam organisasi akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Dewi, Bagia dan susila (2016) menemukan bahwa pendidikan terhadap kinerja Pegawai. Selanjutnya penelitian Setiawan, Minasih dan Warso (2016) juga menemukan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan adalah Proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh Pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Dengan adanya a pelatihan yang diberikan maka kemampuan pegawai akan semakin tinggi dalam organisasi sehingga kinerjanya akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Setiawan, Minasih dan Warso (2016) juga menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sulawesi Utara.
2. Secara parsial Pendidikan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sulawesi Utara.
3. Secara parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sulawesi Utara.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan yang ada akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen pemasaran khususnya Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Candra, dan Ardana. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di pt. Pln (persero) distribusi bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016: 5839-5867 ISSN: 2302-8912. <https://media.neliti.com/media/publications/254863-pengaruh-pengalaman-kerja-pendidikan-dan-78a8b1e6.pdf>. Diakses pada tanggal 12 agustus 2019.
- Depdiknas. 2005. *Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta, Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Dewi., Bagia., dan Susila. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurusan Manajemen vol. 4. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/6679/4540>. Di akses pada tanggal 12 agustus 2019.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta: Simamora. Bandung

Mohamad, I. 2004. *Manajemen Operasional Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Ratnasari., Miranda. Sunuharyo., Bambang. 2018. *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan (studi pada karyawan pt petrokimia gresik)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No.1 Mei 2018. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2423/2818>. Diakses pada tanggal 12 agustus 2019.

Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.

Setiawan., Minarsih., dan Warso. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Sarana Prasarana terhadap Pengembangan Karir yang berdampak Pada loyalitas Pegawai Kantor kecamatan semarang Timur*. *Journal Of Management*. ISSN: 2502-7689. Volume 2 No.2 Maret 2016 <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/487/473>. Diakses pada tanggal 12 Agustus 2019.

Soetopo., dan Soemanto. 2006. *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum: Sebagai Substansi Problem Administrasi Pendidikan*. Bumi Aksara.:Jakarta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers: Jakarta.

