
**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI
SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON
PERFORMANCE AT DEPARTMENT OF REGIONAL DISASTER MANAGEMENT
AGENCY NORTH SULAWESI*

Meisy Pramasela Kowaas¹, Jantje L. Sepang², Rita N. Taroreh³

^{1,2,3}*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia

Email:¹kowaasmeisy@yahoo.com, ²jantjesevang@yahoo.com, ³rita_taroreh@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 44 pegawai dengan metode sampling acak. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara parsial hanya pelatihan yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan unsur pimpinan lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pendidikan, disiplin kerja, khususnya faktor pelatihan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai dimasa yang akan datang

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, kinerja

ABSTRACT

This study aims to know the influence of education, training and discipline work of the performance of employees in the regional disaster management board the province of north sulawesi. Research methodology associative to technique regression analysis linear multiple .Sample used as many as 44 employees with the methods of sampling random .The research results show education, training and discipline work simultaneously significant on performance, a partial only training influential significantly on performance. Hence the head department of regional disaster management agency north sulawesi and the leadership of other in order to increase performance employees should see factors that influences the performance employees such as education , discipline work , especially factors training so it expected to improve the performance of employees in which to come.

Keywords : education, training, work discipline, performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat di bidang tanggap bencana mendapatkan sorotan mengenai kinerja dalam organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan. Karena itu peningkatan kinerja menjadi sangat penting. Sebuah organisasi akan dapat bertahan dan akan dapat berkembang apabila mampu beroperasi secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan pada umumnya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk menetapkan kinerja yang optimal diperlukan adanya pemberian pendidikan yang baik dimana kegiatan tersebut diberikan karena pada dasarnya pegawai yang bekerja terdiri dari orang-orang yang berbeda latar belakang pendidikan, status sosial ekonomi dan sebagainya yang akhirnya akan bekerja sama pada satu lingkungan kerja yang sama. Maksud dari pengertian sebuah fungsi pendidikan yaitu dapat dirasakan nya atau dimanfaatkannya hasil sebuah pendidikan.

Fungsi utama sebuah pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, kepribadian serta peradapan yang bermartabat dalam hidup dan kehidupan atau dengan kata lain pendidikan berfungsi memanusiasiakan manusia agar menjadi manusia yang benar sesuai dengan norma yang dijadikan landasan nya Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. (Handoko, 2012). Aspek yang berikutnya adalah pelatihan. Setelah pegawai menyelesaikan pendidikan secara formal sebaiknya diikuti dengan pelatihan pegawai itu sendiri. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. (Handoko,2012). Pelatihan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Rivai, 2005).

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Oleh sebab itu setiap pegawai harus lebih meningkatkan kedisiplinan dalam menaati peraturan atau kebijakan pada instansi demi terlaksananya kedisiplinan yang tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. (Ardana, 2014)

Tujuan Penelitian

1. Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pendidikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan. Karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Disamping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia di dalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan (Ardana, dkk, 2012). Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2009). Dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendidikan

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan Masyarakat adil dan Makmur berdasarkan Pancasila (Ardana, dkk, 2012). Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. (Handoko, 2012), dapat disimpulkan bahwa Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

Pelatihan

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Ardana, dkk, 2012). Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. (Handoko, 2012), dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan/jabatan yang lebih tinggi pada waktu yang akan datang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, 2012). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan pegawai lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan kinerjanya (Siagian, 2007), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007). Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

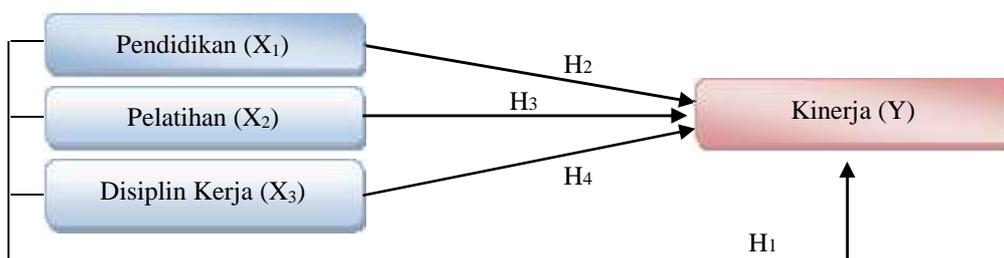
Penelitian Terdahulu

Mamahit (2013), penelitian berjudul Analisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 44 pegawai dengan metode sampling random. Hasil penelitian Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Koyongian, Dotulong (2015), penelitian berjudul Analisis disiplin kerja, tingkat pendidikan, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja. dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, sample yang digunakan sebanyak 60 pegawai dengan metode sampling random. Hasil penelitian Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Turera (2013), penelitian berjudul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Sample yang digunakan sebanyak 50 pegawai dengan metode sampling random. Hasil penelitian bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian
Sumber : Kajian Teori 2016

Hipotesis Penelitian

H1 : Pendidikan, Pelatihan, Disiplin kerja diduga secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

- H₂ : Pendidikan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₃ : Pelatihan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₄ : Disiplin kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif yaitu penelitian yang mencari pola hubungan dan atau pengaruh antar variabel pada satu objek, dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Budaya Provinsi Sulawesi Utara dengan waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan (Januari – Mei, 2016).

Populasi dan Sampel

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 (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah pegawai 81 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 44 responden dimana sebagian pegawai dalam objek penelitian dijadikan sebagai sampel yang disebut pengambilan sampel acak.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah Studi Pustaka, Observasi, Wawancara dan Kusioner.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2010) Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi $<0,05$ (5%) maka dinyatakan valid dan ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor item instrument.

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009).

Uji Heteroskedastitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh perencanaan karir dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja. Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$.

Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau simultan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau parsial.

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi (R) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien (R) mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi (R^2) adalah memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dengan menggunakan rumus koefisien determinasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi			Status
	rhitung	Rtabel	Alpha Crocbach	
1	0.338	0.284	0.849	Valid
2	0.643	0.284	0.849	Valid
3	0.694	0.284	0.849	Valid
4	1	0.284	0.849	Valid
Pendidikan (X1)			0.849	Reliabel
1	0.782	0.284	0.904	Valid
2	0.795	0.284	0.904	Valid
3	0.719	0.284	0.904	Valid
4	1	0.284	0.904	Valid
Pelatihan (X2)			0.904	Reliabel
1	0.221	0.284	0.806	Valid
2	0.538	0.284	0.806	Valid
3	0.540	0.284	0.806	Valid
4	1	0.284	0.806	Valid
Disiplin Kerja (X3)			0.806	Reliabel
1	0.368	0.284	0.803	Valid
2	0.528	0.284	0.803	Valid
3	0.497	0.284	0.803	Valid
4	1	0.284	0.803	Valid
Kinerja (Y)			0.803	Reliabel

Sumber : Olah Data 2016

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena berada diatas nilai kritisnya $r_{tabel} = 0,284$ (dari tabel Rho Spearman, $df = (, n-3-1)$) sehingga butir instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas yang terlihat pada tabel, maka seluruh variable dalam instrument penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dimana nilai Alpha Cronbach yang dihasilkan masing-masing variable berada diatas nilai kritis yang disarankan. Instrument dapat dikatakan reliabel) bila memiliki koefisien kenadalan reabilitas $>$ nilai alpha atau bila nilai alpha $>$ dari table Rho Spearman, $df = (, n-3-1)$ artinya variable dinyatakan reliabel (Suliyanto, 2005).

Koefisien keandalan reliabilitas instrument penelitian sebesar 0.849, 0.904, 0.806, 0.803 (nilai reliabilitas instrument $>$ 0,5), artinya $X_1, X_2, X_3,$ dan Y dinyatakan reliabel. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan anatar variable sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Uji Multikoreneritas

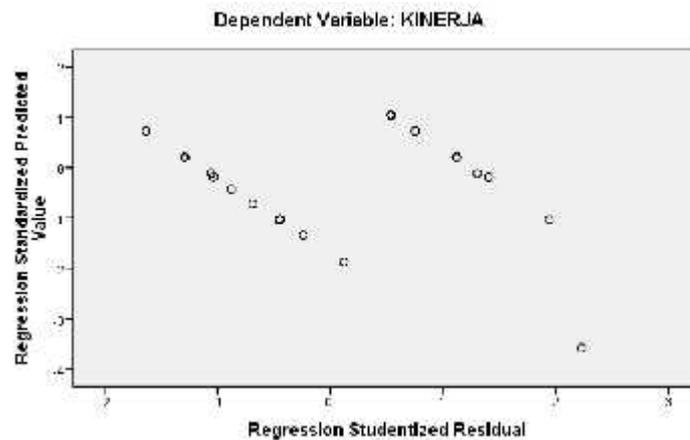
Tabel 2. Hasil Uji Multikoreneritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan	0,677	1,477	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan	0,700	1,428	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,912	1,096	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data 2016

Hasil pada tabel diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 (> 0,1). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

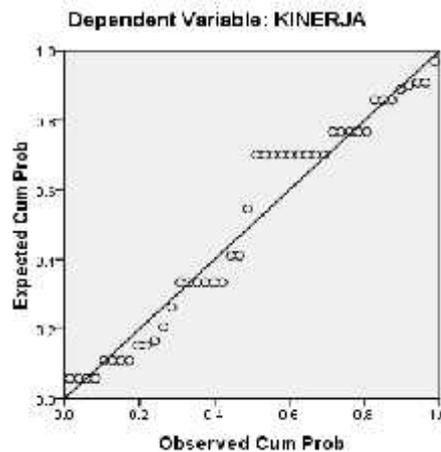


Grafik 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Olah Data 2016

Grafik 1 diatas adalah grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja (Y).

Uji Normalitas



Grafik 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Olah Data 2016

Grafik 2 diatas menunjukkan grafik uji nomarlitas yang menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.848	.709		2.607	.013
	Pendidikan	.089	.103	.137	.860	.395
	Pelatihan	.237	.105	.353	2.252	.030
	Disiplin Kerja	.259	.147	.242	1.761	.086

Sumber : Olah Data 2016

Hasil pengujian tabel 3 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 1.848 + 0.089X_1 + 0.237X_2 + 0.259X_3$

Dimana:

- X_1 = Pendidikan; X_2 = Pelatihan
- X_3 = Disiplin Kerja; Y = Kinerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi dari Pendidikan (X_1) sebesar 0,089 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pendidikan (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,089 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien regresi dari Pelatihan (X_2) sebesar 0,237 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pelatihan (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,237 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,259 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,259 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hasil Uji F dan Uji t

Tabel 4. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.420	3	1.140	6.035	.002 ^a
	Residual	7.557	40	.189		
	Total	10.977	43			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data 2016

Berdasarkan Tabel 4 uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis regresi yang didapatkan $F_{hitung} = 6,035 > F_{tabel} 2,84$ dengan

tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Tabel 5. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.848	.709		2.607	.013
Pendidikan	.089	.103	.137	.860	.395
Pelatihan	.237	.105	.353	2.252	.003
Disiplin Kerja	.259	.147	.242	1.761	.086

Sumber : Olah Data 2016

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji t pada Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa Pendidikan (X_1) $t_{hitung} = 0,860 < 1,99346$ dan signifikansi $0,395 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif tapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil uji t dilihat bahwa Pelatihan (X_2) $t_{hitung} = 2,252 > 1,99346$ dan signifikansi $0,03 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja (X_3) $t_{hitung} = 1,761 < 1,99346$ dan signifikansi $0,086 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), sedangkan Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.558 ^a	.312	.260	.43466	.878

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data 2016

Berdasarkan tabel 6 hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada Tabel 4.6. dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,558 artinya hubungan antara Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin kerja dengan Kinerja mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai R square adalah 0,312 atau 31,2%. Artinya pengaruh semua variabel bebas Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variable independen Kinerja adalah sebesar 31,2% dan sisanya sebesar 68,8 persen di pengaruhi variabel lain. Dengan demikian variabel independen meliputi Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja.

Pembahasan

Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis bahwa secara simultan pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Ini mengartikan bahwa karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah merasa perlu dan penting untuk melakukan pendidikan, pelatihan serta disiplin dalam bekerja dengan kata lain karyawan terlibat langsung dalam pekerjaan mereka untuk meningkatkan kinerja bagi instansi.

Pendidikan terhadap Kinerja

Hasil penelitian adalah bahwa Pendidikan memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Prov. Sult dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,395. Dapat diartikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja (Y).

Pelatihan terhadap Kinerja

Hasil penelitian adalah menunjukkan bahwa variabel Pelatihan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Prov. Sult dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,03. Hal ini berarti bahwa adanya hubungan yang positif dan adanya hubungan yang signifikan dari Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian adalah menunjukkan bahwa variabel Pelatihan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Prov. Sult dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,086. Hal ini berarti bahwa adanya hubungan yang positif dan tidak adanya hubungan yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y).

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara simultan Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Secara Parsial hanya Variabel Pelatihan yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

1. Bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara mengingat Pendidikan, Pelatihan, dan disiplin Kerja kurang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti pimpinan instansi sebaiknya melihat dan memperhatikan kinerja pegawai sehingga pegawai lebih meningkatkan pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja yang lebih baik agar dapat berguna dan bermanfaat bagi instansi dimasa yang akan datang.

2. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam Jurnal

- [1] Andreas H.E K, Lucky O.H Dotulong, 2015. *Analisis disiplin kerja, tingkat pendidikan, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai* pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/index/search/result>. Di Akses pada 8 Februari 2016. Hal 44-54.
- [2] Rendry Mamahit, 2013. *Analisis Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara* .Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 936-945.
- [3] Turere, Nitta, Verra, 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Tenaga kerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi Manado. Di akses 20 Maret 2016.
- [4] Tirza Pojoh, 2014, *Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo*. Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 424-434. Di akses 9 Maret 2016.

Buku

- [5] Ardana, I Komang, Mujiati, Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [6] Ghozali, I. 2009. *Apilikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universtias Diponegoro, Semarang.
- [7] Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [8] Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia* Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- [9] Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Intrumentasi*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- [10] Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [11] Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [12] Suyonto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- [13] Siagian, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, PT Arkasa, Yogyakarta.
- [14] Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Alfabeta, Bandung.
- [15] Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.