**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN KOTA SAMARINDA**

**Oleh**

Tri Wahyu Aji baskoro

171110013509026

Email : triwahyu833@gmail.com

Universitas 17 Agustus Samarinda

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh antara variabel Pendidikan danPelatihan terhadap Variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinada. Hal ini dapat diketahui dari hasil yang diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,432 atau (43,2%). Sementara itu untuk uji *–t* (*t-test*) menunjukkan bahwa *t* empiris yang dihasilkan adalah sebesar 5,582 hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga- harga kritis *t* untk n-2 adalah 1,683, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat diselesaikan dan hipotesis dapat dibuktikan.

Kata kunci : Pendidikan dan pelatihan, kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

This study aims to determine how the influence of education and training on employee performance at the Samarinda City Industrial Office. The results of this study indicate that there is an influence between the Education and Training variables on the Employee Performance Variable at the Samarinada Industrial Office. This can be seen from the results obtained by the number R² (R Square) of 0.432 or (43.2%) Meanwhile, the t-test (t-test) shows that the resulting empirical t is 5.582. This result when compared with the table of critical prices for n-2 is 1.683, this means that there is a significant effect of the Education and Training variables and Employee Performance. Thus, it can be said that the objectives of this study can be achieved, problems can be resolved and hypotheses can be proven.

1. **Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan pendidikan yang dimiliki. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik.

Menurut Tika (2012: 121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staf/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

Berdasarkan observasi pada pra penelitian yang telah dilaksanakan pada kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda, pada tanggal 25 November 2020, dengan melihat aktivitas pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, Kinerja pegawai belum maksimal, hal ini dapat dilihat dengan ditemukannya beberapa pegawai yang belum memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi.

Ditinjau dari aspek keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah. Fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai, sehingga sangat berdampak terhadap kinerja pegawai. Apabila hal tersebut dibiarkan oleh pejabat yang bertanggung jawab dalam menciptakan aparatur negara yang berdaya guna dan berhasil guna, maka visi dan misi yang diemban oleh Lembaga Dinas Perindustrian Kota Samarinda tidak dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan. Visi dari Lembaga Dinas Perindustrian Kota Samarinda adalah “Terwujudnya sector Industri yang berdaya saing sebagai penggerak ekonomi masyarakat” dan salah satu misi dari Lembaga Dinas Perindustrian Kota Samarinda adalah mewujudkan pengawasan dan kerjasama dalam bidang perindustrian”.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai.

Menurut Suradinata dalam Larius (2003: 4), pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.

Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efesien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah “ Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota samarinda ?”

1. **Tinjauan Pustaka**

**Teori dan Konsep**

Dalam penelitian ilmiah tidak terlepas dari kerangka dasar teori,karena teori merupakan konsep dan definisi yang saling berkaitan yang akan menggambarkan sebuah pandangan sistematik tentang suatu fenomena. Menurut Suyanto (2005:34) Teori adalah seperangkat proposisi yang menggambarkan suatu gejalah yang terjadi saat ini. Untuk memudahkan penelitian dibutuhkan pedoman berfikir yaitu kerangka teori.sebelum melakukan penelitian lebih lanjut seorang peneliti harus menyusunkerangka teori sebagai landasan berfikir untuk menggambarkan dari sudut mana peneliti menyorot masalah yang dipilih. Menurut kerlinger ( Sugiyono,2014:41) mengemukakan bahwa *Theory is a set interrelated construct ( consept),definition,and prepetition that present a systematic view of phenomena by specifying relations among variables,with purpose of explaining and predicting the phenomena.*Teori adalah seperangkat konstruk (konsep),definisi dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematik,melalui spesifikasi hubungan antar variabel,sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

**Pendidikan dan Pelatihan**

Untuk meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi masyarakat sangat perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selanjutnya disebut diklat adalah proses belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi PNS.

Pendidikan menurut Fuad (2011: 1) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Pendidikan menurut John dalam Hasbullah (2012: 2) “Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia”. Selanjutnya dalam Suwatno (2013: 105), Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

 Sedangkan Sikula dalam Mangkunegara (2007: 44) mengemukakan bahwa, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan SK Menpan No. 01/Kep/M. Pan/2001 dalam Sedarmayanti (2014: 164), pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu suatu pencapaian organisasi.

Menurut Fanstino ( 2003: 197), pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha yang di lakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat di selesaikan dengan baik.

Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil.

Pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2006: 69) adalah suatu usaha untk meningkatkan kemampuan teknisi, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkakan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui suatu pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

**Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2007: 67) bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wilson (2012: 231) bahwa, “ Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requitment)*”.

Kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly dalam Amins (2012:41) adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasantersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan da pat tercapai dengan baik.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keselurahan melalui aktifitas yang dilakukan manusia dalam mencapai sebuah tujuan.

Menurut Soedarjdat dalam Larius (2000: 6) pegawai adalah manusia yang sedang melakukan aktivitas/ kegiatan yang dituntut kreativitasnya, dan setiap pegawa/ pejabat harus memiliki 4 CT : Cepat tanggap, Cepat temu, Cepat tindak, dan Cepat tuntas.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa pegawai adala seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhdap Kinerja Pegawai**

Telah dijelaskan bahwa salah satu faktor Pengaruh kinerja pegawai adalah dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, melalui pendidikan dan pelatihan pegawai terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada sehingga tugas dan tanggungjawabnya dapat dipenuhi.

Menurut Mangkuprawira (2004: 135 ) bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan juga dikemukakann oleh Mangkunegara (2001: 44), yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Selanjutnya, Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2001: 43) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap pegawai atau anggota organisasi.

Pendidikan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*, sedangkan pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam suatu lembaga di pengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan yang diikuti. Apabila diantara pegawai tidak sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka dapat dipastikan kinerja dari pegawai dapat menurun, karena dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari pegawai tersebut lebih meningkat dan terarah sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya menjadi lebih baik.

**Hipotesis**

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh memalui pengumpulan data atau kuesioner.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan pernyataan yang dirumuskan dalam bentuk kalimat yang diuji kebenarannya dan menggambarkan hubungan khusus antara dua ataun lebih variable dan merupakan jawaban sementara yang mungkin benar atau mungkin juga salah.hal ini dapat dijawab melalui data yang di peroleh,apabila data yang di peroleh maka mendukung maka hipotesis bias benar sebaliknya apabila data yang diperoleh tidak mendukung maka jawaban hipotesis yang dirumuskan akan ditolak.

Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perindustrian kota samarinda.

Ha : Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perindustrian kota samarinda.

**Defenisi konsepsional**

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu lembaga/instansi, maka diperlukan suatu pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan, dengan pendidikan dan pelatihan, setiap pegawai negeri sipil akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dengan hasil yang optimal. Program pendidikan dan pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan dengan metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh lembaga/instansi saat ini maupun untuk masa depan.

1. Pendidikan dan Pelatihan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia melalui proses belajar demi peningkatan keterampilan yang dimilki oleh pegawai yang dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.
2. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan dalam pencapaian tujuan atau visi misi lembaga/instansi.

**3 . Metode Penelitian**

**Jenis penelitian**

Sugiyono (2017:2) mengatakan bahwa, metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. seperti yang dikemukakan (Sugiyono 2017:8) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda.

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2011;18) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda yang berjumlah 76 orang, yang terdiri dari PNS 43 orang, Honor PTTB 7 orang dan Honor PTTH sebanyak 26 orang.

**Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:84) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan – pertimbangan yang ada.Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu Pegawai Negri sipil (PNS) Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda Yang Berjumlah 43 Orang.

**Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulakan data-data dan informasi yang diperlukan, maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik, yaitu :

1. Penelitian kepustakaan, yaitu penulis mempelajari literature-literatur untuk mendapatkan informasi ilmiah berupa teori dan konsep yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.
2. Penelitian lapangan, yaitu penulis dapat mengumpulkan data dengan menggunakan cara-cara :
3. Observasi artinya penulis mengadakan aktivitas pengamatan secara langsung terhadap subyek yang diteliti.
4. Wawancara artinya metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab, dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian.
5. Kuisioner yaitu penulis membagikan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian kepada semua responden yang diteliti.

Dengan adanya penyebaran angket yang berisikan beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada responden, maka ditentukan skor dari setiap pertanyaan. Teknik pengukuran skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert Menurut Sugiyono (2017: 134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. untuk menilai jawaban responden. Di dalam skala ordinal ada lima alternatif jawaban di mana tiap-tiap alternatif tersebut diberikan skor dengan penilaian nilai skala sebagai berikut :

a. Untuk pilihan jawaban “Sangat Setuju” diberi skor 5

b. Untuk pilihan jawaban “Setuju” diberi skor 4

c. Untuk pilihan jawaban “Kurang Setuju” diberi skor 3

d. Untuk pilihan jawaban “Tidak Setuju” diberi skor 2

e. Untuk pilihan jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi skor 1

**Teknik analisa Data**

 Analisa data yang penulis gunakan didalam penelitian ini adalah metode Analisis Koefisien Korelasi Product Moment ( *Pearson Product Momment Correlation Coefficient* ) yang pertama kali diperkenalkan oleh Karl Pearson,menurut Drs. Sofar Silaen, M.M., dan Widiyono, S.E., M.M (2013:223) dua variabel dinyatakan dalam angka yang disebut koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel. Berikut rumus yang penulis gunakan untuk tekhnik analisa data adalah:

$$r=\frac{n∑xy-(∑x)(∑y)}{\sqrt{(n∑x^{2}-\left(∑x^{2}\right))(n∑y^{2}-\left(∑y^{2}\right))}}$$

Dimana :

$r=$ Koefisien Korelasi

$x= $Independen Variabel

$y= $Dependen Variabel

$n= $Jumlah Pengamatan (sampel)

Untuk menguji tingkat Korelasi antara independen variabel digunakan table harga – harga kritis rs Koefisien korelasi product Moment (pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah harga rs empiris (hitung) lebih besar daripada harga – harga rs teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikasi 5%. Jika rs empiris lebih kecil daripada harga – harga kritis rs teoritis maka terdapat hubungan yang tidak signifikan antar independen variabel dan dependen variabel.

**Tabel 1**

**Pedoman Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,02 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

## Koefisien determinasi (R2)

Adapun pedoman untuk memberikan interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment atau seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent), digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:250)

Koefisien Determinasi (R2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan varabel dependen.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Antara korelasi dan regresi keduanya mempunyai hubungan yang sangat erat. Korelasi digunakan untuk menemukan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Pada umumnya setiap analisis regresi didahului dengan analisis korelasi, tetapi setiap analisis korelasi belum tentu dilanjutkan dengan regresi. Analsisi regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda. Menurut Sugiyono (2014: 237), rumus analisis regresi sederhana sebagai berikut:

**Y =a + bX**

Dimana :

Y = Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan (Kinerja Pegawai)

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Setelah harga a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linear sederhana dapat disusun.

2. Uji t ( Parsial)

Untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian,maka penulis menggunakan uji –t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini rs empiris yang dihasilkan diuji dengan –t dengan rumus sebagai berikut :

$$t=\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1- r^{2}}}$$

Dimana :

$t=$ Uji –t

$r= $Koefisien Korelasi

$n= $Jumlah Pengamatan ( sampel )

 Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t table. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2 dengan Hipotesis : H1 diterima, apabila t hitung lebih besar dari t tabel, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). H0 diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian).

Semua perhitungan didalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 2.5 untuk system operasi windows 10.

## Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2014) definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Untuk menciptakan kesatuan persepsi peneliti terhadap obyek yang diteliti, maka adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini, variabarl bebas atau independen variabel (X) yaitu pendidikan dan pelatihan dengan indikator;

1. Isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur
4. Lama waktu pelatihan
5. Fasilitas pelatihan

Sedangkan Variabel terikat atau dependen variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai dengan indikator sebagai berikut;

1. Kualitas hasil kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Disiplin kerja.
4. Inisiatif.
5. Efesiensi dalam melaksanakan tugas.

**4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### Karaktristik Responden berdasarkan jenis kelamin.

Komposisi Pegawai Dinas Perindustrian Kota Samarinda berdasarkan jenis kelamin yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

**Tabel 2**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Jenis Kelamin** | **Frekuesi** | **Persentase(%)** |
| 1 | Laki – Laki | 25 | 58,14% |
| 2 | Perempuan | 18 | 41,86% |
|  | **Total** | **43** | **100%** |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda pegawai Laki- Laki lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 43 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

### Deskripsi Variabel X Pendidikan dan Pelatihan

Variabel Pendidikan dan Pelatihan pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yang dibagi dalam 10 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel Pendidikan dan Pelatihan kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3 Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan (X)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **Skor** | **Jumlah** |
| **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| **Isi Pelatihan** |
| **1** | 15(34,88%) | 21(48,84%) | 7(16,28%) | - | - | 43(100%) |
| **2** | 18(41,86%) | 14(32,56%) | 11(25,58%) | - | - | 43(100%) |
| **Metode Pelatihan** |
| **3** | 10(23,25%) | 21(48,84%) | 12(27,91) | - | - | 43(100%) |
| **4** | 28(65,11%) | 11(25,58%) | 4(9,31%) | - | - | 43(100%) |
| **Sikap dan Keterampilan Instruktur** |
| **5** | 11(25,58%) | 15(34,88%) | 17(39,54%) | - | - | 43(100%) |
| **6** | 18(41,86%) | 18(41,86%) | 7(16,28%) | - | - | 43(100%) |
| **Lama Waktu Pelatihan** |
| **7** | 12(27,91) | 21(48,84%) | 10(23,25%) | - | - | 43(100%) |
| **8** | 18(41,86%) | 20(46,51%) | 5(11,63%) | - | - | 43(100%) |
| **Fasilitas Pelatihan** |
| **9** | 15(34,88%) | 21(48,84%) | 7(16,28%) | - | - | 43(100%) |
| **10** | 22(51,16%) | 15(34,88%) | 6(13,96%) | - | - | 43(100%) |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2021*

Tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai sesuai dengan tabel 3 sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap indikator-indikator. Isi Pelatihan, Metode Pelatihan Sikap dan Keterampilan Instruktur, Lama Waktu Pelatihan dan Fasilitas pelatihan.

### Deskripsi Variabel Y Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yang dibagi dalam 10 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel Kinerja Pegawai dijelaskan pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **Skor** | **Jumlah** |
| **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| **Kualitas Kerja** |
| **1** | 14(32,56%) | 25(58,14%) | 4(9,30%) | - | - | 43(100%) |
| **2** | 14(32,56%) | 26(60,46%) | 3(6,98%) | - | - | 43(100%) |
| **Kuantitas Kinerja** |
| **3** | 20(46,51%) | 16(37,21%) | 7(16,28%) | - | - | 43(100%) |
| **4** | 20(46,51%) | 16(37,21%) | 7(16,28%) | - | - | 43(100%) |
| **Disiplin Kinerja** |
| **5** | 11(25,58%) | 22(51,16%) | 10(23,26%) | - | - | 43(100%) |
| **6** | 20(46,51%) | 16(37,21%) | 7(16,28%) | - | - | 43(100%) |
| **Inisiatif**  |
| **7** | 11(25,58%) | 21(48,84%) | 11(25,58%) | - | - | 43(100%) |
| **8** | 14(32,56%) | 22(51,16%) | 7(16,28%) | - | - | 43(100%) |
| **Efesiensi** |
| **9** | 15(34,88%) | 25(58,14%) | 3(6,98%) | - | - | 43(100%) |
| **10** | 21(48,84%) | 20(46,51%) | 2(4,65%) | - | - | 43(100%) |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2021*

Tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai sesuai dengan tabel 4 sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap indikator-indikator kinerja pegawai, seperti Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Disiplin, Inisiatif dan Kerjasama.

**Hasil Perhitungan korelasi product momen**

|  |
| --- |
| Correlations**Tabel 5** |
|  | Pendidikan dan Pelatihan | Kinerja Pgawai |
| **Pendidikan dan Pelatihan** | Pearson Correlation | 1 | ,657\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 |
| N | 43 | 43 |
| **Kinerja Pgawai** | Pearson Correlation | ,657\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  |
| N | 43 | 43 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh =0,657 ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson) untuk n = 43 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0,301 atau dikatakan pula bahwa =0,657 > 0,301 dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000 (0,000 < 0,05). Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel Pendidikan dan Pelatihan.

Sementara itu jika hasil tersebut di bandingkan dengan tabel pendoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment sebagaiman dimuat pada Tabel 1 , maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60-0,799, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan variabel Kinerja Pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R²)**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,657a | ,432 | ,418 | 2,718 |
| a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan |

Berdasarkan table 4.8 diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,432 atau (43,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase Variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 7**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 18,293 | 4,322 |  | 4,233 | ,000 |
| Pendidikan dan Pelatihan | ,573 | ,103 | ,657 | 5,582 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pgawai |

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Berdasar Analisis Regresi Linier Sederhana pada tabel 7 diatas di peroleh analisis persamaan regresi untuk nilai a= 18,293 dan b= 0,573 sehingga persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

**Y =18,293 + 0,573X**

**=18,293 + 0,573X**

**=18,293 + 0,573X**

Dengan konstan sebesar 18,293 menyatakan bahwa jika tidak ada pendidikan dan pelatihan, maka kinerja pegawai sebesar 18,293. Adapun koefesien regresi sebesar 0,573 menyatakan bahwa setiap meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,573 sebaliknya, jika pendidikan dan pelatihan turun, maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,573. Jadi tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menujukan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dan dengan variable dependen (Y).

**Uji-t (Parsial)**

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel 4.9 di atas terlihat dari hasil uji-t adalah 5,582 ini berarti dapat dikatakan bahwa = 5,582 hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu =5,582>1,683 pada tingkat signifikan 0,05 untuk n -2 = 43 (43-2=41). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian Ho ditolak dan HA diterima, Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda.

### Pembahasan

Setelah hasil penelitian dan analisa data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan hasil penelitian. Berdasarkan hasil diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,432 atau (43,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase Variabel Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 43,2%. Sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Kemudian berdasarkan perhitungan uji-t di dapat hasil 5,582 ini berarti dapat dikatakan bahwa =5,582 hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu =5,582>1,683 pada tingkat signifikan 0,05 untuk n -2 = 43 (43-2=41). Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda .Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

1. **. Kesimpulan dan Saran**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab- bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. Pendidikan dan Pelatihan yang di laksanakan oleh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda dinilai berjalan baik karena variabel Isi Pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, fasilitas pelatihan dapat meningkatkan dorongan kerja pegawai untuk bekerja lebih produktif, karena terdapat pengaruh dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,2%.
2. Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Samarinda dinilai sudah berjalan sebagaimana mestinya, hal ini berdasarkan hasil analisa peneliti dan pembahasan, bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Pendidikan dan pelatihan dan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Samarinda, kemudian dari hasil uji –*t* jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga *t*-kritis student ternyata ternyata lebih besar. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel Pendidikan dan Pelatihan, dalam hal ini dibuktikan hasil uji –*t* mendapatkan nilai 5,582>1,683.

## Saran

Berdasrkan Kesimpulan hasil penelitian yang telah di paparkan diatas, maka peneliti megajukan beberapa saran, yaitu:

1. Diharapkan agar Pegawai knator Dinas Perindustrian Kota Samarinda yang sering Mengikuti pendidikan dan pelatihan agar tetap mempertahankan mengembangka Keterampilan dan Sikap yang baik dari pendidikan dan pelatihan yang sering di ikuti
2. Diharapkan para pegawai Kantor Dinas Perindustrian kota samarinda untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan keja yang baik dan dapat mencapai tujuan dari Dinas Perindustrian Kota Samarinda.

Disarankan agar para peneliti yang menjadi pokok permasalahan yang sama untuk menggunakan indikator – indikator yang lain agar wawasan tentang pendidikan dan pelatihan semakin bertambah.

# Daftar Pustaka

Amins, Ahmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*.Yogyakarta: Laksbag PRESSindo.

Fuad. H. Ihsan. 2011. *Dasar- Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gomes, Cordose Fanstino.2003*. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.

Hasbullah. 2012. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: Rajawali Per.

Hasibuan, S.P. Melayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, Zainal Veithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung. PT. Refika Aditama.

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiono (2017). Metode penelitian kualitatif,kuantitatif, dan R&D.Bandung : Alfabeta Cv.

Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi.(ke-1) Jakarta: Kencan. Suwatno. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Tika, Moh Pabundu. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2005. Evaluasi Kinerja Perusahaan: Teknik Evaluasi Bisnis dan Kerja Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif, dan Modern. Jakarta: Pustaka Utama.

Wahyudi, Imam. 2012.Pengembangan Pendidikan Strategi, Inovatif dan Kreatif dalam mengelola Pendidikan secara Komprehensif. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

The Liang Gie. 1981. Efisiensi Kerja Bagi PembangunanNegara Cetakan keempat.