

# **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SAMARINDA**

**Amara Nabilah Safira<sup>1</sup>, Rina Masithoh Haryadi<sup>2</sup>, Sukirman<sup>3</sup>**  
**Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda**  
**Email : blsfr11@gmail.com**

---

**Keywords :**

*Education, Training and Employee Performance*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of education and training on employee performance at the Office of the Civil Service Agency and Human Resources Development of Samarinda City. The theoretical basis used in this study includes human resource management, education, training and employee performance.*

*This research was conducted only on employees at the Office of the Civil Service Agency and Human Resources Development of Samarinda City. The sample taken was 100 respondents with the census technique. Data collection techniques using google forms with Likert scale techniques to measure each indicator. The analytical tool in this study uses multiple linear regression analysis.*

*The results showed that 1) The education variable has a significant effect on employee performance. This means that the better the education provided will further improve employee performance. 2) The training variable has a significant effect on employee performance. This means that the more training provided, the more employee performance will improve. 3) Education and training variables together have a significant effect on employee performance. This means that the more the influence of education and training increases, the more employee performance will increase.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan kreatifitas, tenaga, bakat, dan usaha mereka kepada organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Setiap instansi harus menyadari bahwa keberhasilan tugas, pokok, dan fungsi yang dilakukan bergantung pada faktor sumber daya manusia. Suatu instansi tidak dapat maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan pegawainya, terlepas dari seberapa canggih sarana dan prasarananya.

Pendidikan adalah pengaruh, bantuan, atau tuntutan yang diberikan oleh orang yang bertanggung jawab kepada anak didik untuk membentuk pribadi mereka dan membantumereka menjalankan tugas dan fungsi. Peran pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat penting untuk keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang. Menurut Trahati (2015:11) pendidikan adalah : Kegiatan yang dilakukan manusia secara sadar dan terprogram guna membangun personalitas yang baik dan mengembangkan kemampuan atau bakat yang ada pada diri individu manusia agar mencapai tujuan atau tareget tertentu dalam menjalani hidup.

Pelatihan merupakan aktivitas untuk meningkatkan kinerja kita di tempat kerja, memfasilitasi pekerjaan fisik dan pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, terutama dalam hal pengembangan individu. Menurut Sinambela (2017:170) pelatihan adalah : Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan keberhasilan kerja yang dicapai para pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya yang berasal dari suatu instansi atau organisasi. Kinerja pegawai bukan hanya hasil kerja yang dicapai para pegawai namun termasuk perilaku kerja pegawai, sifat, dan disiplin kerja. Menurut Afandi (2018:3) kinerja pegawai ialah : Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda melakukan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan langsung di instansi tersebut. Sehingga kualitas dan kuantitas dari pegawai bisa dikerjakan dengan maksimal didukung oleh fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan pegawai dan juga pimpinan yang peduli akan karir pegawai dan mampu memberikan contoh yang baik kepada pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda. Sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia sebagai penggerak utama di segala bidang, salah satu caranya yaitu melaksanakan program pendidikan dan pelatihan. Suatu instansi pemerintahan dituntut agar memiliki program pendidikan dan pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan, kemampuan teknis, dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi agar kekeliruan dalam bekerja, efisiensi dan efektivitas kerja dapat diperbaiki.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional**

Pendidikan merupakan mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan

keterampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani.

Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

### **Rincian Data Yang diperlukan**

Untuk memudahkan dalam penelitian, maka data yang diperlukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gambaran umum Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda.
2. Struktur organisasi Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda.
3. Data responden dari hasil kuesioner.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua cara yaitu, penelitian lapangan (*field research*) menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui kuesioner kepada pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda dan penelitian kepustakaan (*library research*) pengumpulan data dan informasi berupa gambaran umum instansi, struktur organisasi, visi misi.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda yang berjumlah 100 pegawai yang berlokasi di Jalan Kesuma Bangsa No. 82, Gedung Balaikota Kota Samarinda.

Pengambilan sampel menggunakan sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

### **Alat Analisis Data**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Sebelum melakukan analisis linear berganda, terlebih dahulu dilakkan uji instrumen penelitian dan uji asumsi klasik.

### **Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghozali (2018:160) regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel adalah Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$\alpha$  = Konstanta

$Y$  = Kinerja pegawai adalah variabel dependen

$X_1$  = Pelatihan adalah variabel independent

- X<sub>2</sub> = Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah variabel independent
- E = Error (Kesalahan)

**Uji t (Uji Parsial)**

Menurut Ghazali (2018:98) uji t adalah uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak memengaruhi variabel dependen, begitupun jika tingkat signifikansinya  $< (0,05)$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, dan jika tingkat signifikansinya  $> (0,05)$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

**Uji F (Simultan)**

Menurut Ghazal (2018:98) uji f digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan mengambil nilai sig. 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dasar pengambilan keputusan berdasarkan tabel adalah jika nilai Sig.  $\leq 0,05$  maka model regresi penelitian sudah layak. Sedangkan, jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka model regresi penelitian tidak layak.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis**

**1. Uji Validitas**

Uji validitas untuk mengetahui kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh hasil yang valid.

**Tabel. 1. Uji Validitas**

Uraian	No Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,562	0,165	Valid
	X1.2	0,609	0,165	Valid
	X1.3	0,665	0,165	Valid
	X1.4	0,561	0,165	Valid
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,598	0,165	Valid
	X2.2	0,570	0,165	Valid
	X2.3	0,714	0,165	Valid
	X2.4	0,786	0,165	Valid
	X2.5	0,775	0,165	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,708	0,165	Valid
	Y1.2	0,752	0,165	Valid
	Y1.3	0,790	0,165	Valid
	Y1.4	0,749	0,165	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*)  $>$  r-tabel melalui  $df = (N - 2)$  yaitu  $100 - 2 = 98$ . Sehingga diperoleh nilai r-tabel adalah 0,165. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukuran dapat memberikan hasil yang reliabel bila dilakukan waktu yang berbeda pada objek yang sama.

**Tabel. 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pendidikan	0,719	Reliabel
Pelatihan	0,774	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,798	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 diketahui, variabel pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel. 3. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25297546
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.062
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,103 karena nilai signifikansi > 0,05 maka nilai tersebut dapat dikatakan normal.

## 2. Uji Linearitas

**Tabel. 4. Uji Linearitas**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined)	35.929	23	1.562	1.112	.353
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
	Unstandardized Predicted Value	Deviation from Linearity	35.929	22	1.633	1.163	.306
Within Groups			106.721	76	1.404		
Total			142.650	99			

Sumber: Data *Output* SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai uji lineartas nilai *Sig. Deviation from linearity* sebesar  $0,306 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi mempunyai hubungan linear.

## 3. Uji Multikolineartias

**Tabel. 5. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.485	1.593		1.560	.122		
	PENDIDIKAN	.364	.108	.292	3.373	.001	.874	1.144
	PELATIHAN	.380	.076	.433	4.993	.000	.874	1.144

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data *Output* SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa pada uji multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Maka didapat nilai *Tolerance* pada variabel  $X_1$  Pendidikan (0,874),  $X_2$  Pendidikan (0,874), nilai tersebut menunjukkan lebih kecil dari syarat nilai VIF yaitu 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada uji multikolinearitas tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini dengan dilihat nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel. 6. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.467	.945		2.611	.010
	PENDIDIKAN	.031	.064	.051	.484	.629
	PELATIHAN	-.115	.045	-.268	-2.547	.012

a. Dependent Variable: abs\_RES

Sumber: Data *Output* SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji geljser hasil signifikasi dari variabel bebas yaitu terdiri dari variabel  $X_1$  Pendidikan (0,629),  $X_2$  Pelatihan (0,012) menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai sig 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 5. Uji Autokorelasi

**Tabel. 7. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.602 <sup>a</sup>	.363	.350	1.213	1.968

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data *Output* SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 7 hasil pada uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,968. Nilai DU dan DL pada tabel DW dengan  $n = 100$  dan  $k = 2$  ( $DL=1,6131$  dan  $DU= 1,7364$ ). Nilai  $4 - DU = 2,2$  sehingga memenuhi syarat  $DU < DW < 4-DU$  atau  $1,7364 < 1,968 < 2,2636$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson (1,968) berada diantara dua angka batasan autokorelasi, maka hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terdapat autokorelasi.

#### 6. Regresi Linear Berganda

**Tabel. 8. Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.485	1.593		1.560	.122
	PENDIDIKAN	.364	.108	.292	3.373	.001
	PELATIHAN	.380	.076	.433	4.993	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data *Output* SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh persamaan regresi Pendidikan  $X_1$ , Pelatihan  $X_2$ , terhadap Kinerja Pegawai  $Y$  adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,485 + 0,364 X_1 + 0,380 X_2$$

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

a. Konstanta ( $\alpha$ )

Persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa besarnya konstanta adalah sebesar 2 berarti bahwa kinerja pegawai akan konstan sebesar 2,485. Jika peningkatan Pendidikan  $X_1$  dan Pelatihan  $X_2$ . Tidak merubah kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Kota Samarinda.

b. Pengaruh Pendidikan  $X_1$  terhadap Kinerja Pegawai  $Y$   $b_1 = 0,364$

Berdasarkan tabel 5.7, dapat diketahui bahwa variabel Pendidikan  $X_1$  memiliki pengaruh positif dan signifikan, berarti apabila Pendidikan meningkat maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 36,4%.

c. Pengaruh Pelatihan  $X_2$  terhadap Kinerja Pegawai  $Y$   $b_2 = 0,380$

Berdasarkan tabel 5.7, dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan  $X_2$  memiliki pengaruh positif dan signifikan, berarti apabila pelatihan meningkat maka kinerja pegawai meningkat sebesar 38,0%.

## 7. Uji t

**Tabel. 9. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.485	1.593		1.560	.122
	PENDIDIKAN	.364	.108	.292	3.373	.001
	PELATIHAN	.380	.076	.433	4.993	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data *Output* SPSS Versi 27 (2024)

Uji parsial yang meliputi Variabel Pendidikan  $X_1$ , Pelatihan  $X_2$ . Jumlah observasi/responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Pengujian hipotesis dengan  $\alpha = 5\%$  sedangkan derajat bebas pengujiannya adalah  $n-k-1 = 100-3-1 = 96$ , maka dapatlah  $t$  tabel = 1,660

Berdasarkan pada tabel 5.9 didapat hasil yang diperoleh bahwa variabel pendidikan  $t_{hitung}$  sebesar 3,373 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,660. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan  $X_1$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai  $Y$ .

Berdasarkan tabel 5.9 didapatkan hasil yang diperoleh bahwa variabel pelatihan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,993 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  sebesar 1,660. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan  $X_2$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai  $Y$ .



## 8. Uji F

**Tabel. 10. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.190	2	40.595	27.604	.000 <sup>b</sup>
	Residual	142.650	97	1.471		
	Total	223.840	99			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN						

Sumber : Data *Output* SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  27,604 dengan nilai signifikan 0,000. Maka hal ini dicarilah  $f_{tabel}$  pada tabel distribusi dengan signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus  $f_{tabel} : k ; n - k$  dapat diketahui “k” adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat, “n” adalah jumlah responden.  $100 - 3 = 97$ , dengan demikian dapatlah  $f_{tabel}$  yaitu 3,090. Maka dapat disimpulkan bahwa  $f_{hitung}$  27,604 lebih besar dari  $f_{tabel}$  yaitu 3,090 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyebutkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama pada variabel Pendidikan  $X_1$ , Pelatihan  $X_2$ , terhadap Kinerja Pegawai Y.

### Pembahasan

#### 1. Variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda.

Variabel Pendidikan ( $X_1$ ) berdasarkan tabel 5.8 Uji t Parsial memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,373 lebih besar  $t_{tabel}$  sebesar 1,660. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari sig 0,05 yang menunjukkan bahwa pendidikan yang diberikan kepada pegawai memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda, diketahui bahwa pendidikan mempunyai pengaruh untuk membantu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam memahami prinsip belajar sesuai isi program sasaran pendidikan, kemudian penilaian pegawai harus dilakukan dengan cara objektif agar tujuan yang ditetapkan oleh instansi untuk pengembangan pegawai maupun instansi mencapai sasaran yang tepat, sehingga semakin tinggi pengaruh pendidikan maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sependapat oleh hasil Riri Hanifa (2022:78) berdasarkan tabel 2.1 hasil penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan”. Menunjukkan bahwa Pendidikan  $X_1$  memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda.

#### 2. Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda.

Variabel Pelatihan ( $X_2$ ) berdasarkan tabel 5. Uji t Parsial memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,993 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,660. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari sig 0,05 yang menunjukkan bahwa

pelatihan yang diberikan kepada pegawai memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda, diketahui bahwa pelatihan mempunyai pengaruh untuk membantu pegawai lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan menjadi lebih unggul setelah mengikuti pelatihan, kemudian materi pelatihan mampu meningkatkan keterampilan pegawai dalam pekerjaan yang dilakukan, serta materi pelatihan dapat dengan mudah dipahami pegawai dan pegawai telah melewati persyaratan kualifikasi, sehingga semakin tinggi pengaruh pelatihan maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sependapat oleh hasil Putra Axido Sitinjak (2021:116) berdasarkan tabel 2.1 penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan”. Menunjukkan bahwa pelatihan  $X_2$  memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda.

### **3. Variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan tabel 5.9 Uji F Simultan memperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 27,604 lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 3,090. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari sig 0,05 yang berarti variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda, diketahui bahwa pegawai memiliki inisiatif yang tinggi meliputi tanggung jawab yang cukup baik dalam pekerjaan seperti mengikuti waktu jam bekerja dengan tepat maupun kerja sama yang solid dan baik. Mengingat bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai tentulah ini merupakan hasil dari apa yang dikerjakan dan bagaimana pengerjaan pegawai terhadap tugas pelaksanaan yang diberikan. Hasil yang nyata ini dapat kita lihat dari bagaimana pengembangan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda, sehingga semakin meningkat pengaruh pendidikan dan pelatihan maka akan semakin meningkat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sependapat oleh hasil M. Akram Attirmidzi (2022:392) berdasarkan tabel 2.1 hasil penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan”. Menunjukkan bahwa pendidikan  $X_1$  dan pelatihan  $X_2$  memiliki pengaruh signifikan secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Samarinda, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Variabel Pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terjadi karena pegawai mampu membantu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam memahami prinsip belajar sesuai isi program sasaran

pendidikan, kemudian penilaian pegawai harus dilakukan dengan cara objektif agar tujuan yang ditetapkan oleh instansi untuk pengembangan pegawai maupun instansi mencapai sasaran yang tepat. Artinya, semakin tinggi pengaruh pendidikan maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terjadi karena pelatihan mempunyai pengaruh untuk membantu pegawai lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan menjadi lebih unggul setelah mengikuti pelatihan, kemudian materi pelatihan dapat dengan mudah dipahami pegawai dan pegawai telah melewati persyaratan kualifikasi. Artinya, semakin tinggi pengaruh pelatihan maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Variabel Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terjadi bahwa pegawai memiliki inisiatif yang tinggi meliputi tanggung jawab yang cukup baik dalam pekerjaan seperti mengikuti waktu jam bekerja dengan tepat maupun kerja sama yang solid dan baik. Sehingga, semakin meningkat pengaruh pendidikan dan pelatihan maka akan semakin meningkat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka dapat disarankan :

1. Bagi Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda :  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda diharapkan dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan agar meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, hal tersebut dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya :  
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian tidak hanya menggunakan variabel pendidikan dan pelatihan (Misalnya : disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain-lain) sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda.

## REFERENCES

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Attirmidzi Akram M. 2022. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Manajemen (10)4.
- Dwinka Putri, Riri Hanifa. 2022. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Manajemen Kompeten 5(1).
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putra Axido Sitingjak. 2021. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan*. Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik (1)2.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijen Poltak, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-2 , Jakarta: Bumi aksara.