

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare

M. H Iqbal

Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare- Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi, Wawancara, dan Kuisisioner. Dengan menggunakan Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Simultan (Uji F), Uji Parsial (Uji T) dan Koefisien Determinasi (R²). Metode analisis yang digunakan yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Objek penelitian yaitu 35 orang pegawai kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare. Hasil analisis data yang didapatkan peneliti menunjukkan bahwa Pendidikan (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare Hal ini ditunjukkan dalam koefisien Regresi X₁ sebesar 0,700 menyatakan bahwa setiap kenaikan Pendidikan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,700 satuan. Pelatihan (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare yang diuraikan pada hasil uji t (uji parsial) sebesar 0,559 dengan nilai signifikan 0,580 dengan nilai signifikan 0,580. Pendidikan (X₁) dan Pelatihan (X₂) berpengaruh positif secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini di tunjukkan oleh nilai Sig (0,000) < 0,05 dan nilai Fhitung 11,591 > nilai Ftabel 3,28 yang berarti H₂ diterima. Secara Parsial Pendidikan (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai sig 0,017 < 0,05 dan nilai thitung (2,528) > nilai ttabel (2,036) yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima (H₁ diterima). Sedangkan Pelatihan (X₂) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dari nilai sig 0,000 > 0,05 dan nilai thitung (0,580) < nilai ttabel (2,036) berarti H₀ diterima dan H_a ditolak (H₁ ditolak). Pendidikan dan Pelatihan memberikan distribusi pengaruh sebesar 42,0 % terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,0 dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2022 Muh Iqbal

✉ Corresponding author :
Email Address : mh.iqbalsapada@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal, dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita, 2012:5-8). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Agar kinerjanya pegawai lebih baik maka instansi melakukan sesuatu yang berupa pendidikan dan pelatihan pada pegawai. Karena dengan

adanya pendidikan dan pelatihan akan mendorong pegawai untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global.

Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi SDM-nya. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu perusahaan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk keterampilan khusus seseorang atau kelompok.

Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare merupakan unsur dari organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan pegawai sebagai penggerak dan pelaksana setiap terjadi kebakaran pada rumah tinggal, kantor, perhotelan, hutan dan bahkan, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, bagaimanapun baiknya instansi tidak akan berjalan dengan baik jika pegawai sebagai pelaksanaannya tidak bekerja dengan baik. Kinerja pegawai dapat terealisasi dengan adanya tujuan dari instansi sesuai dengan perkembangan zaman dan haruslah ditunjang dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang memadai, karena pegawai sebagai suatu sumber daya yang berkualitas yang akan menjadi pelaksana kegiatan pelayanan terhadap masyarakat luas yang dilakukan oleh Kantor Dinas Pemadaman Kebakaran Kota Parepare, maka pendidikan dan pelatihan yang merupakan unsur paling penting dalam pengembangan suatu perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut yang dituangkan dalam proposal yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare"

1. LANDASAN TEORI

Arep dan Tanjung (2008: 40) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola dan mengembangkan unsur manusia (cipta, rasa dan karsa) sebagai aset suatu organisasi, demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan masyarakat. Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2003 : 10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan (UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri. Kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Secara Umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dan meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa pemerintah telah mengeluarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok

Kepegawaian, pada pasal 31 mengatur tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil (PNS) yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan PNS, untuk membentuk sosok pegawai negeri sipil

Mangkunegara (2009:19) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2006:25) juga menyatakan kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian. Menurut Keban (2004:109) dalam pasolng (2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta instutusi maka terbukanlah jalan menuju profesionalisasinya, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

METODE PENELITIAN

A. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Dalam pelaksanaan Kinerja Pegawai yang didasari pada Pendidikan dan Pelatihan ada dua yaitu secara parsial dan simultan yang dianalisis dengan statistik deskriptif menggunakan program SPSS. Tehnik pengolahan data yang digunakan adalah secara kuantitatif dimana untuk mengetahui bagaimana jawaban responden terhadap pernyataan / pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka akan digunakan skala likert , Sugiyono (2006, 86). Skla likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert menggunakan interval 1 – 5 dengan ketentuan:

1. Jawaban sangat setuju, bobot skor 5;
2. Jawaban setuju, bobot skor 4;
3. Jawaban ragu-ragu, bobot 3;
4. Jawaban tidak setuju, bobot 2;
5. Jawaban sangat tidak setuju, bobot 1;

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Hasan (2008), analisis linier berganda yaitu Menyesuaikan dengan tujuan penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik koefisien regresi. Model regresi liniernya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

b₁, b₂ = koefisien regresi

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama – sama variabel independent terhadap variabel dependen. Di uji dengan uji pihak kanan, dimana probablilitas = 0,05.

- Jika nilai Sig < 0,05 atau t_{hitung} > t_{tabel}, maka Ho ditolak Ha diteriama yang berarti terdapat pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y.

- Jika nilai Sig > 0,05 $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dalam mencari nilai F_{tabel} menggunakan rumus :

$$F_{tabel} F (k ; n - k)$$

k : Jumlah Variabel X

n : Jumlah sampel

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel independen variabel dependen. Di uji dengan uji pihak kanan, dimana probabilitas = 0,05

- Jika nilai Sig < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai Sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Dalam mencari nilai F_{tabel} menggunakan rumus :

$$T_{tabel} = t (\alpha / 2 ; n - k -)$$

Keterangan :

α = Tingkat Kepercayaan

K = Jumlah Variabel

n =jumlah Sampel

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat, yang ditunjukkan dalam nilai persentase.

B. Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara kuisioner dilapangan.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari situasi-situasi internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Berikut adalah tabel skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini;

Tabel Skala Likert

PILIHAN JAWABAN	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2009

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini menguraikan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 35 pegawai sebagai sampel.

1. Analisis Deskriptif

Karakteristik respondennya itu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini sampel karakteristik responden dikelompokkan menurut :

Tabel. 1 Responden Menurut Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
Laki-laki	33	94,28
Perempuan	2	5,72
Total	35	100

Sumber ' : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang (100%), responden menurut jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 33 orang (94,28%), sedangkan Perempuan sebanyak 2 orang (5,72%).

Tabel. 2. Responden Menurut Usia

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE%
21 - 30 Tahun	-	-
31 - 40 Tahun	17	48,57
41 - 50 Tahun	10	28,57
Lebih dari 50 Tahun	8	22,81
Total	35	100

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut usia yaitu umur 21 – 30 tahun tidak ada umur 31 – 40 tahun sebanyak 17 orang (48,57%), umur 41 – 50 tahun sebanyak 10 orang (28,57%) dan umur lebih dari 50 tahun sebanyak 8 orang (22,81%).

Tabel. 3. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE%
SLTA	16	45,71
DIPLOMA III (D3)	-	-
STRATA I (S1)	17	48,57
STRATA II (S2)	2	5,72
Total	35	100

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut pendidikan terakhir yaitu (SLTA) sebanyak 16 orang (45,71%) Diploma tidak ada Strata 1 (S1) sebanyak 17 orang (48,57%) dan strata II (S2) sebanyak 2 orang (5,72%).

Tabel. 4. Responden Menurut Masa Kerja

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERESENTASE
1 - 5 Tahun	-	-
6 - 11 Tahun	3	8,57
12 - 17 Tahun	19	54,28
18 - 25 Tahun	6	17,15
Lebih dari 25 Tahun	7	20
	35	100

Sumber data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut masa kerja yaitu 1 – 5 Tahun tidak ada 6 – 11 tahun sebanyak 3 orang (8,57%) 12 – 17 tahun sebanyak 19 orang (54,28%) 18 – 25 tahun sebanyak 6 orang (17,15%) dan masa kerja lebih dari 25 tahun sebanyak 7 orang (20%).

2. Penentuan Range

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skala tertinggi di tiap pernyataannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1 dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, maka :

Skor tertinggi : $35 \times 5 = 175$

Skor terendah : $35 \times 1 = 35$

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Range Skor}}$$

$$\text{Range} \frac{175 - 35}{5} = 28$$

Sehingga range untuk hasil penelitian yaitu 28, dengan range skor sebagai berikut:

35- 63 = Sangat Tidak Setuju (STS)

64 - 92 = Tidak Setuju (TS)

93 - 121 = Ragu - Ragu (RG)

122 - 150 = Setuju (S)

151 - 179 = Sangat Setuju (ST)

3. Deskripsi dan Perhitungan Skor Pendidikan (X₁)

Tanggapan responden terhadap variabel Pendidikan (X₁) diuraikan sebagai berikut:

Tabel.3 Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan

No.	Pernyataan	Jawaban Reesponden										Skor
		STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)		
		£	%	£	%	£	%	£	%	£	%	
1	X _{1.1}	-	-	-	-	-	-	7	20	28	80	168
2	X _{1.2}	-	-	-	-	-	-	10	28,57	25	71,42	165
3	X _{1.3}	-	-	-	-	1	2,85	8	22,85	26	74,28	165
4	X _{1.4}	-	-	-	-	-	-	12	34,28	23	65,71	162
5	X _{1.5}	-	-	-	-	1	2,85	8	22,85	26	74,28	165
Rata-Rata											165	

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pendidikan berada pada range ke lima (Sangat Setuju), yaitu dengan skor rata-rata 165.

Berdasarkan data diatas dengan jumlah responden 35 orang, tanggapan responden mengenai Pendidikan sebagai berikut :

1. Pernyataan" Setelah melalui proses Pendidikan, kemampuan dalam menjalankan tugas menjadi jauh lebih baik". Responden yang menjawab setuju 7 orang (20%) , ssangat setuju 28 orang (80%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
2. Pernyataan" Setelah melalui proses Pendidikan, efesiensi dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan menjadi semakin baik" Responden yang menjawab setuju 10 orang (28,57%) sangat setuju 25 orang (71,42%), Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
3. Pernyataan" Setelah melalui proses Pendidikan, Pegawai menjadi lebih handal dalam menyelesaikan tugasnya" Responden yang menjawab ragu-ragi 1 orang (2,85) orang 26 (65%) setuju 12 orang (22,85),sangat setuju 26 orang (74,28) sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
4. Pernyataan" Setelah melalui proses Pendidikan kemampuan dalam mengatur tugas menjadi jauh lebih baik" Responden yang menjawab setuju 12 (34,28%) sangat setuju 23 (65,71%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
5. Pernyataan" Setelah proses Pendidikan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat" Responden yang menjawab ragu-ragu 1 orang (2,85) setuju 8 orang (22,85) sangat setuju 26 orang (74,28%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

4. Deskripsi dan Perhitungan Skor Pelatihan (X₂)

Tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X₂) di uraikan sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)		
		£	%	£	%	£	%	£	%	£	%	
1	X _{1.1}	-	-	-	-	-	-	10	28,57	25	71,42	165
2	X _{1.2}	-	-	-	-	-	-	8	22,85	27	77,14	167
3	X _{1.3}	-	-	-	-	-	-	5	14,28	30	85,71	170
4	X _{1.4}	-	-	-	-	-	-	7	20	28	80	168
5	X _{1.5}	-	-	-	-	2	5,71	14	40	19	54,28	119
Rata-Rata											158	

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan berada pada range ke lima (Sangat Setuju) yaitu dengan skor rata-rata 158.

Berdasarkan data diatas dengan jumlah responden 35 orang tanggapan responden mengenai Pelatihan sebagai berikut:

1. Pernyataan "Setelah mengikuti Pelatihan anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik mudah dan cepat" Responden yang menjawab setuju 10 orang (28,57%) sangat setuju 25 orang (71,42%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
2. Pernyataan "Pelatihan membutuhkan keterampilan dalam kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare" Responden yang menjawab setuju 8 orang sangat setuju 27 orang (77,14%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
3. Pernyataan "Pelatihan dibutuhkan dalam kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare" Responden yang menjawab setuju 5 orang (14,28%) sangat setuju 30 orang (85,71%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak di pilih oleh responden.
4. Pernyataan " Petugas mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dalam bekerja" Responden yang menjawab setuju 7 orang (20%) sangat setuju 28 orang (80%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
5. Pernyataan " Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program Pelatihan" Responden yang menjawab ragu-ragu 2 orang (5,71) setuju 14 orang (40%) sangat setuju 19 orang (54,28%) ragu-ragu 2 orang (5%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

5. Deskripsi dan Perhitungan Skor Kinerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diuraikan sebagai berikut:

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)		
		£	%	£	%	£	%	£	%	£	%	
1	X _{1.1}	-	-	-	-	1	2,85	6	17,14	28	80	167
2	X _{1.2}	-	-	-	-	2	5,71	6	17,14	27	77,14	165
3	X _{1.3}	-	-	-	-	2	5,71	12	34,28	21	60	159
4	X _{1.4}	-	-	-	-	7	20	6	17,14	22	62,85	155
5	X _{1.5}	-	-	-	-	3	8,57	12	34,28	20	57,14	157
Rata-Rata											161	

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai berada pada range ke lima (Sangat Setuju) yaitu dengan skor rata-rata 161.

Berdasarkan data diatas dengan jumlah responden 35 orang tanggapan responden mengenai Pelatihan sebagai berikut:

1. Pernyataan " Dalam bekerja pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab" Responden menjawab ragu-ragu 1 orang (2,85) setuju 6 orang (17,14%) sangat setuju 28 orang (80%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

2. Pernyataan“ Pegawai dalam melakukan pekerjaanya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok” Responden menjawab ragu-ragu 2 orang (2,85%) setuju 6 orang (17,14%) sangat setuju 27 orang (77,14%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
3. Pernyataan” Pegawai merasa puas dengan tugas yang sudah saya selesaikan” Responden menjawab ragu-ragu 2 orang (5,71%) setuju 12 orang (34,28%) sangat setuju 21 orang (60%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
4. Pernyataan” Dalam menjalankan pekerjaan pegawai selalu bersikap jujur dan memelihara hubungan kerja yang efektif dan efisien” Responden menjawab ragu-ragu 7 orang (20%) setuju 6 orang (17,14%) sangat setuju 22 orang (62,85%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
5. Pernyataan” Dalam menyelesaikan tugasnya pegawai dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan” Responden menjawab ragu-ragu 3 orang (8,57) setuju 12 orang (34,28%) sangat setuju 20 orang (57,14%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

B. Penguji Hipotesis

Penguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) versi 20,0. Penelitian ini menguraikan Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare. Didalam penelitian ini diambil sebanyak 35 pegawai sebagai sampel.

1. Analisis Uji Validitas dan Realibilitas Pada Variabel Pendidikan

Tabel 8
Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_ X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,739**	,383*	,542**	,140	,668**
	Sig. (2-tailed)		,000	,023	,001	,423	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,739**	1	,771**	,548**	,585**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,383*	,771**	1	,487**	,734**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000		,003	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,542**	,548**	,487**	1	,538**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,003		,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,140	,585**	,734**	,538**	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,423	,000	,000	,001		,000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL_ X1	Pearson Correlation	,668**	,905**	,862**	,776**	,777**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Setelah mengumpulkan data kuisisioner dari 5 pernyataan yang berkaitan dengan pendidikan dari responden, kemudian dilakukan lagi uji validitas kembali terhadap data yang telah diperoleh.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *r hitung* dan nilai *r tabel*.

Adapun pengambilan keputusan uji validitas ini jika,

$r_{hitung} > r_{tabel}$ = dinyatakan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ = dinyatakan tidak valid

Mengetahui nilai *r hitung* dapat dilihat dari masing-masing total *pearson correlation* setiap pernyataan pada tabel 4.8 diatas, dari hasil olah data SPSS V.20 (*Statistical Package For Social Science 20*).

Mengetahui nilai *r tabel* menggunakan distribusi *r tabel* dengan tingkat signifikansi 5%,

$r_{tabel} = n : 35$

$signifikansi = 5\%$

$r_{tabel} = 35 : 5\%$

$r_{tabel} = 0.334$

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan total *pearson correlation* dari masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan pendidikan memiliki nilai diatas 0,334 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut sudah valid

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mendukung, dimana variabel Pendidikan (X_1) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dalam koefisien Regresi X_1 sebesar 0,700 menyatakan bahwa setiap kenaikan Pendidikan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,700 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,017 < 0,05$ mengendifikasikan bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pendidikan menyangkut proses pengevaluasian dari hasil kerja yang bertujuan sebagai pembinaan karir untuk Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare yang lebih mengarah pada sasaran kerja atau kinerja pegawai serta perilaku kerja.

2. Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian kurang mendukung, dimana variabel Pendidikan (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) yang diuraikan pada hasil uji t (uji parsial). Meskipun demikian pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena pengalaman Pendidikan sangat baik, maksud dari hal tersebut adalah seseorang belajar dari pendidikan yang pernah dialaminya. Pendidikan seseorang menunjukkan jenis - jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, Semakin luas Pendidikan seseorang semakin terampil untuk melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mendukung, dimana variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh positif secara bersama - sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini di tunjukkan oleh nilai Sig (0,000) $< 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 11,591 > \text{nilai } F_{tabel} 3,28$ yang berarti H_2 diterima.

Jika dibandingkan dengan Pelatihan, Pendidikan Pengaruh lebih dominan dan memiliki peran yang jauh lebih penting terhadap Kinerja Pegawai. Pendidikan akan menentukan posisi seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaan yang akan ditanganinya dan Pelatihan. Pelatihan dapat memberikan pelajaran dan pertambahan perkembangan potensi dalam berperilaku baik, sehingga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara Simulta terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} (11,591) > \text{nilai } F_{\text{tabel}} (3,28)$ yang berarti H_2 diterima. Secara Parsial Pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai $\text{sig } 0,017 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} (2,528) > \text{nilai } t_{\text{tabel}} (2,036)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (H_1 diterima). Sedangkan Pelatihan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dari nilai $\text{sig } 0,000 > 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} (0,580) < \text{nilai } t_{\text{tabel}} (2,036)$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (H_1 ditolak). Pendidikan dan Pelatihan memberikan distribusi pengaruh sebesar 42,0 % terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,0 dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepar dapat memotivasi pegawainya untuk lebih giat bekerja agar mendapatkan penilaian yang baik.

Referensi :

- Bejo SiswantoSastrohadiwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Donni JuniPriansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- DwiPriyatno. 2009. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Dhesty Kasim, A.L. Rante Tampang, Happy Lumban Tobing. 2016. *Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua*.
- EdiSutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Erma Safitri. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- ImamGhozali. 2006. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- L. Mathis, Robert - H. Jackson, John., 2011. *Human Resource*. Jakarta : Salemba Empat.