

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN KESAWAN KECAMATAN MEDAN BARAT

(Studi pada Masyarakat Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat)

Nurhayati¹

Junaidi²

Universitas Dharmawangsa

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan organisasi sebab menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah metode yang terencana dan terukur dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk pengembangan karakter diri. Dengan demikian peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi dapat dicapai melalui Diklat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder yang berkaitan dengan situasi dan kondisi empiris. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada responden terkait, wawancara dan studi dokumentasi guna memperoleh data mengenai Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kinerja Pegawai Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat. Hasil penelitian diperoleh nilai t-hitung adalah sebesar 4,322, sedangkan t-tabel sebesar 1,678. Hal ini berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $4,322 > 1,678$ dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Pegawai dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

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 tanggungjawab 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.

Di era global seperti saat ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten. Dengan demikian, kunci keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien apabila mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki secara optimal. Program pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan menunjang kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu (Swasto, 2011:54).

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu melakukan pendidikan dan pelatihan, pegawai diharapkan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja yang memuaskan. Pimpinan dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar pegawai dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar didalam organisasi dimana mereka bekerja. Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, maka yang bersangkutan harus berupaya meningkatkan kinerja pegawai melalui kemampuan kerja mereka.

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.

Pendidikan dan Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kelurahan Kesawan merupakan salah satu unit pemerintahan yang terdapat di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara yaitu kelurahan yang terletak di Kecamatan Medan Barat. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang mempunyai tugas pokok membantu camat dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan kelurahan. Seperti, melakukan pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta fasilitas pelayanan umum. Contoh pelayanan yang dilakukan dalam pengurusan administrasi misalnya pengurusan KTP, Kartu Keluarga, Akte dan lain sebagainya. Dalam menjalankan kegiatan tersebut, seorang pegawai haruslah memiliki kecakapan dan keahlian tertentu serta bagaimana cara pegawai menjalankan pelayanan yang baik dan benar.

Berdasarkan hasil penelitian serta informasi yang di dapat oleh peneliti dari seorang pegawai pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat tersebut bahwasanya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai tersebut Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat yaitu masih ditemukan beberapa pegawai yang membebaskan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang pada akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah, serta keluar atau pergi pada saat jam kerja. Fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai, sehingga sangat berdampak pada kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai. Oleh sebab itu, perlu di perhatikan pula terhadap pembinaan pada saat bertugas yang antara lain dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Setiap kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan, agar menghasilkan kinerja yang berhasil guna dan berdayaguna. Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebagai upaya untuk menanggulangi kesenjangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan yang disebabkan karena kekurangan kemampuan manusiawi (*humanistic skill*), kurangnya kemampuan teknis (*technical skill*), atau kurangnya kemampuan manajerial (*managerial skill*). Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang

pada gilirannya juga akan meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional.

2. Teori

2.1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dengan demikian diklat merupakan cerminan dari pengalaman-pengalaman belajar apa saja yang harus ditimba oleh peserta berdasarkan tujuan yang akan dicapai.

Menurut Prawironegoro dalam Yakub dan Vico (2014: 55), hakikat pendidikan adalah suatu proses memberitahukan dan mendidik peserta didik. Memberitahu artinya memasukkan suatu pengertian, pernyataan dan penalaran kedalam otak peserta didik agar tahu tentang sesuatu. Mendidik artinya mengubah perilaku peserta didik sesuai dengan nilai dan aturan sosial yang berlaku. 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. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 101 tahun 2000, pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Dengan demikian Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang

sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat mempengaruhi penampilan kerja baik yang bersangkutan maupun organisasi tempat kerja (Daryanto,2014:31).

Komponen-komponen pendidikan dan pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2007: 44) adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan sasaran pendidikan dan pelatihan harus jelas dan dapat diukur, sesuai dengan penyusunan rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Para pelatih atau pemateri (*trainers*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional).
- c. Materi pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode Pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta Pendidikan dan pelatihan (*trainers*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.2. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Istilah kinerja berasal dari kata *Jobperformance* atau *Actual Performance*

(prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut Mangkunegara (2005:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.

Lijan Poltak Sinambela (2012: 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai, Basri dalam Lijan Poltak Sinambela (2012:6) memberikan pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Wilson (2012: 231) bahwa, “ Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requitment*)”. Menurut Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela(2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melalui aktifitas yang dilakukan manusia dalam mencapai sebuah tujuan. Sedangkan pegawai, yaitu seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Robbin mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbin, 1996:439). Secara umum, individu yang menunjukkan hasil kerja yang bagus dapat dikatakan sebagai individu yang memiliki kinerja yang tinggi atau baik. Begitu pula sebaliknya, individu yang menunjukkan hasil kerja yang buruk dapat dikatakan bahwa orang tersebut memiliki kinerja yang rendah atau buruk.

Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu: Pertama, hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok; kedua, perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu, keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh sebaik mana mereka memimpin kelompok secara terpadu.

Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja. Pengukuran kinerja merupakan evaluasi keberhasilan

atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Menurut Moeheriono (2012:36), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas juga bisa dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja
Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki

komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu datayang diperoleh dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan rumus statistik. Menurut Umar (2007:37), jenis penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang baik.

Sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, dan studi dokumentasi. Populasi yang digunakan adalah masyarakat yang mengurus surat keterangan pada bulan Juli dan Agustus 2019 sebanyak 48 orang, dan secara otomatis sampelnya samdengan populasi karena berdasarkan Arikunto (2006:130), jika jumlah populasi pada penelitian berjumlah kurang dari 100, maka yang digunakan dalam penelitian yang dikatakan sebagai sampel. Teknik analisa data menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX \text{ (Sugiyono, 2014:293)}$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Variabel Bebas (Pendidikan dan Pelatihan)

Rumus Korelasi Product Moment

adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Rumus Koefisien Determinasi

Koefisien determinan adalah data untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh langsung variabel bebas pendidikan dan pelatihan yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan dengan menggunakan rumusan dan perhitungan:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinant

$(r_{xy})^2$ = Koefisien Pearson Product Moment antara X dan Y

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X (pendidikan dan pelatihan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara individual atau parsial.

Untuk menguji signifikan pengaruh, maka perlu diuji signifikansinya dengan rumus uji t seperti rumus berikut:

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

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t_{tabel} didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$.

Kriteria :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh secara parsial.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara parsial.

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel bebas, yaitu Diklat (X) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja pegawai (Y). Berikut persamaan regresinya :

Tabel 4.1
Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,706	5,151		3,631	,001
Diklat	,518	,120	,537	4,322	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
Sumber : Hasil Olah SPSS 22

Dari tabel 4.1. di atas, di dapat nilai $a = 18,706$ dan $b = 0,518$. Dari besarnya nilai a dan b tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18,706 + 0,518X$$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 18,706 artinya nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 18,706.
2. Koefisien regresi $X = 0,518$ menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Diklat, maka Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0,518.

Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel 4.4. Coefficients diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Diklat (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

4.1 Uji Koefisien Korelasi Product Moment (r)

Korelasi adalah salah satu analisis dalam statistik yang dipakai untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dengan menggunakan nilai absolut dari koefisien korelasi tersebut. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Korelasi Nilai r
Correlations

		Diklat	kinerja pegawai
Diklat	Pearson Correlation	1	,537**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
kinerja pegawai	Pearson Correlation	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

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

Sumber : Hasil Olah SPSS 22

Dari tabel 4.2 di atas, didapat bahwa Koefisien korelasi antara Diklat (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,537 dengan tingkat signifikan 0,000. Jika memperhatikan besarnya angka $r = 0,537$ dan tingkat signifikan 0,000 maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi (hubungan) sedang.

4.2 Koefisien Determinan (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh bebas variabel Diklat (X) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Semakin besar persentase artinya dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,289	,273	2,416

a. Predictors: (Constant), diklat

Sumber : Hasil olah SPSS 22

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa R Square adalah sebesar 0,289 atau sebesar 28,9%. Artinya bahwa pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Kesawan Kecamatan medan Barat adalah sebesar 0,289 atau 28,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.3 Uji t (Parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji satu arah atau uji satu pihak. Pengujian dapat dilakukan dengan merumuskan hipotesis berikut:

Hipotesis Pengujian:

H0: Variabel Diklat (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

H1: Variabel Diklat (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kriteria Pengujian:

Jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima

Jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak

Taraf Signifikansi:

Taraf nyata signifikansi (α) diambil sebesar 5% = 0,05

Menentukan t_{tabel} :

Dengan $dk = n - k = 48 - 2 = 46$ maka,

$t_{tabel} = 1,678$

Output uji t dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,706	5,151		3,631	,001
Diklat	,518	,120	,537	4,322	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olah SPSS 22

Dari tabel 4.4 di atas didapat t_{hitung} sebesar 4,322 sehingga didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,322 > 1,678$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti Diklat (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal yang sama didapat jika dilihat dari nilai signifikansi nya. dari tabel 4.8 terdapat $sig. = 0,000$ dengan $\alpha = 0,05$ sehingga di dapat $sig. < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ karena tingkat signifikan lebih kecil daripada α maka H0 ditolak dan H1 diterima.

4.4 Uji F (Uji Hipotesis)

Pada bagian ini ditampilkan tabel Analisis Varians (ANOVA). Uji ANOVA atau pengujian hipotesis dalam Regresi Linier Sederhana digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen agar tidak terjadi kesalahan penarikan kesimpulan.

Perumusan Hipotesis:

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas, yaitu Diklat (X) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas, yaitu Diklat (X) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria Pengujian Hipotesis:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak

Taraf Signifikan:

Digunakan taraf sig. 5% atau $\alpha = 0,05$.

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat diperoleh dari tabel distribusi F dengan :

dk pembilang (V_1) = $k = 1$, dan

dk penyebut (V_2) = $n - k - 1 = 48 - 1 - 1 = 46$

Sehingga didapat $F_{tabel} = F_{(\alpha)(V_1;V_2)}$

$$F_{tabel} = F_{(0,05)(1;46)} = 4,05$$

Output Uji F dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5
Uji F (Hipotesis)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	109,058	1	109,058	18,676	,000 ^b
Residual	268,609	46	5,839		
Total	377,667	47			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), diklat

Sumber : Hasil Olah SPSS 22

Dari tabel 4.5 di atas didapat $F_{hitung} = 18,676$ sehingga didapat : $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,676 > 4,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti persamaan regresi linier sederhana Y atas X bersifat nyata. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas, yaitu Diklat (X) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Hal yang sama didapat jika dilihat dari nilai signifikansinya. Dari tabel 4.9 terdapat signifikan = 0,000 dengan $\alpha = 0,05$ sehingga didapat $sig < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ karena tingkat signifikan lebih kecil daripada α maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dalam penelitian ini program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang dilakukan bertujuan untuk memberikan pengalaman, pengetahuan, keterampilan, sikap dan dorongan pegawai dalam mengembangkan karirnya. Maka penelitian ini dapat menjawab Perumusan masalah mengenai : “Apakah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat?”

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yaitu uji t (parsial) dan uji F dengan menggunakan hasil olah data SPSS menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas, yaitu pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

Dilihat dari hasil uji t didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,322 > 1,671$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti Diklat (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sementara dari hasil uji F juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil olah data yang didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,676 > 4,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas, yaitu Diklat (X) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y).

Adapun hal yang sama didapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat, bahwa setelah mengikuti Diklat pegawai merasakan adanya pengaruh terhadap

peningkatan kinerja. Dilihat dari segi kualitas, kuantitas kerja yang semakin meningkat, ketepatan waktu dan tanggung jawab serta evaluasi kerja yang didapat sehingga meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam hal ini peneliti juga mewawancarai beberapa dari masyarakat mengenai kepuasan kinerja pegawai. Dari hasil wawancara tersebut ternyata masih ada masyarakat yang mengeluhkan mengenai pelayanan dalam hal ketepatan waktu seperti ketidaksesuaian dalam proses penyelesaian pengurusan administrasi dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya fasilitas yang ada pada kantor yang belum memadai, terjadi penumpukan berkas data masyarakat atau menunda-nunda pekerjaan, tidak adanya blanko juga merupakan faktor utama yang menyebabkan tertundanya penyelesaian proses pengurusan administrasi. Menurut masyarakat pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat sudah cukup baik, hanya saja masyarakat berharap perlu ada peningkatan atau perubahan dalam penyelesaian proses pengurusan administrasi.

Dengan demikian, maka dapat dilihat bahwa tujuan umum pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 dan 3, bahwa pendidikan dan pelatihan bertujuan agar:

1. Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamikan pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Dari hasil penelitian ini pengetahuan (pelajaran) yang dimanfaatkan bagi instansi yaitu dapat membantu para praktisi untuk melihat bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, instansi dapat melihat aspek ini sebagai pemikiran bagi kemajuan/ instansi dalam menghadapi persaingan yang semakin unggul yang terjadi sekarang ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa Diklat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat yang mencakup 48 sampel penelitian total data yang diperoleh 48

responden. Hasil penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 22, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi didapat persamaan regresi yaitu :
 $Y = a + bX$ yaitu $Y = 18,706 + 0,518X$, artinya bahwa dengan konstanta sebesar 18,706 menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 18,706. Sedang koefisien regresi diklat (X) sebesar 0,518 yang menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) diklat, maka terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,518.
2. Berdasarkan koefisien korelasi didapat bahwa koefisien korelasi antara diklat (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,537 dengan tingkat sig. 0,000. Jika memperhatikan besarnya angka $r = 0,537$ dan tingkat sig. 0,000 maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi (hubungan) sedang dan berpola positif.
3. Nilai koefisien Determinasi sebesar 0,289 atau sebesar 28,9%. Artinya bahwa pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat adalah sebesar 0,289 atau 28,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
4. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} adalah sebesar 4,322 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,678. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,322 > 1,678$ dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti variabel diklat

(X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

5. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah sebesar 18,676 sedangkan F_{tabel} sebesar 4,05. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,676 > 4,05$ dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti persamaan regresi linier sederhana Y dan X bersifat nyata, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas, yaitu Diklat (X) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Basri, Hasan. and Rosdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Cetakan Ke-1. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Daryanto and Bintoro. 2014. *Manajemen Pendidikan dan pelatihan (Diklat)*. Gava Media. Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Maarif, M Syamsul. and Kartika, Lindawati. 2014. *Manajemen Pelatihan (Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement)*. IPB Press. Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Moehariono. 2014. *Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ed-Revisi. Rajawali Pers. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Strategi*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran, dan Implikasi)*. Edisi ke-1. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudaryo, Yoyo. Aribowo, Agus. and Sofiati, N Ayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Andi (Anggota IKAPI). Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Pabundu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Ke-3. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-2. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yakub. and Hisbanarto, Vico. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Graha Ilmu. Yogyakarta.