

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim, mengetahui apakah pegawai sudah mampu mengaplikasikan ilmu atau teori yang diperoleh setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), serta untuk mengetahui apakah faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai setelah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta memberikan rekomendasi terkait dengan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (diklat) yang sesuai dengan criteria dan kebutuhan Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas dan berdaya saing. Penelitian yang akan dilakukan bersifat *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif, yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Penelitian ini menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari besarnya variable bebas terhadap variable terikat. Berdasarkan kedua penelitian yang relevan dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : diklat, pendidikan, pelatihan kinerja

Abstract

This study aims to determine the magnitude of the effect of education and training (training) on employee performance in the Regional Government of Muara Enim Regency, knowing whether employees have been able to apply the knowledge or theory obtained after attending education and training (training), and to find out whether the factors what affects the performance of employees after participating in education and training activities (training) and providing recommendations related to efforts to improve employee performance through Education and Training (training) in accordance with the criteria and needs of the Muara Enim Regional Government so that qualified and competitive employees can be obtained . The research to be conducted is *ex post facto* with a quantitative approach, that is, all information is realized in the form of numbers, starting from data collection, interpretation of the data, the appearance of the results and analysis based on statistical analysis. This study examines the hypothesis that has been carried out by looking for the magnitude of the independent variable on the dependent variable. Based on the two relevant studies and the explanation above, it can be concluded that education and training (training) have a positive effect on employee performance.

Keywords : performance, training, education

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi

dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Salah satu cara untuk merealisasikan misi tersebut adalah dengan berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim. Peningkatan kualitas pegawai tersebut dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan yang memadai akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya keterampilan yang berkaitan dengan teknologi komputer, karena suatu keharusan dan tuntutan yang mendesak agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Efektif berarti pekerjaan apa yang hendak dilakukan dan dikerjakan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diinginkan ataupun tujuan organisasi. Efisien maksudnya pelaksanaan dari suatu pekerjaan betul-betul tidak sampai menggunakan waktu yang relatif lama, sehingga seluruh pekerjaan dapat dikelola dengan prediksi waktu yang tepat dan biaya yang cukup.

Oleh karena itu, pegawai sangat diharapkan untuk mengubah sikap dan perilaku yang hanya membuang-buang waktu dalam bekerja. Pegawai juga diharapkan dapat mengubah sikap dan perilaku bekerja secara kreatif, tidak hanya menunggu pekerjaan tetapi juga mencari pekerjaan, tidak menumpuk pekerjaan melainkan juga merencanakan pekerjaan sesuai tujuan pengembangan sumber daya manusia. Tujuan pengembangan sumber daya manusia disamping untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga dapat mengubah sikap dan perilaku yang lebih baik

dalam bekerja. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efisien adalah nilai hasil lebih besar daripada nilai pengorbanan atau sumber yang digunakan. Artinya adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara keuntungan dengan biaya, (antara hasil pelaksanaan dengan sumber-sumber yang dipergunakan), seperti halnya juga hasil maksimum yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas.

Oleh karena itu proses pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan konsep pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu cara yang pasti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan, baik pengembangan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Pengembangan ini tidak dapat dipisahkan dari program pendidikan dan pelatihan.

Pembagian dalam berbagai jenis pendidikan dan pelatihan, bukanlah dimaksudkan untuk menambah kompleksitas diklat itu sendiri, tetapi merupakan usaha untuk memudahkan pemahaman berbagai pendidikan dan pelatihan yang ada. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000

pasal 4 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

Diklat Pra Jabatan

Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan bagi calon pegawai negeri sipil guna memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika pegawai negeri sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan Pra Jabatan ini terdiri atas:

- a) Diklat Pra Jabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I
- b) Diklat Pra Jabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II
- c) Diklat Pra Jabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III

Peserta diklat prajabatan adalah semua calon pegawai negeri sipil dan selambat-lambatnya dua tahun setelah penangkatannya sebagai calon pegawai negeri sipil. Calon pegawai negeri sipil wajib mengikuti dan lulus diklat prajabatan untuk

diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Bagi calon pegawai negeri sipil yang belum lulus dari diklat prajabatan, diwajibkan mengulang kembali sampai 2 kali. Apabila masih gagal, tidak dapat diangkat sebagai pegawai negeri sipil (diberhentikan secara hormat sebagai calon pegawai).

Diklat dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari Diklat kepemimpinan, Diklat fungsional dan Diklat teknis.

Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklatpim dilaksanakan persyaratan kompetensi kepemimpinan Pegawai Pemerintah Jenjang Jabatan Struktural, tersusun atas:

- a) Diklatpim Tingkat IV, untuk Jabatan Struktural Eselon IV
- b) Diklatpim Tingkat III, untuk Jabatan Struktural Eselon III

- c) Diklatpim Tingkat II, untuk Jabatan Struktural Eselon II
- d) Diklatpim Tingkat I, untuk Jabatan Struktural Eselon I

Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekalpengetahuan dan/atau ketrampilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. Diklat Fungsional terdapat dua jenis, yaitu:

- a) Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
- b) Diklat fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing.

Metode

Penelitian yang akan dilakukan bersifat *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif, yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi dilapangan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti mengadakan observasi dan survey terlebih dahulu di Kabupaten Muara Enim pada bulan Oktober 2017 sebelum dilakukan penelitian dan penelitian telah dilaksanakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan selesai.

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek

penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independens)

Variabel bebas (Independens) adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X).

2. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel Terikat (dependent) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam Penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

Penggunaan teknik pengumpulan data peneliti memerlukan teknik sebagai alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Angket /Kuesioner

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Data yang diminta dari

responden adalah hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kabupaten Muara Enim. Isi angket/kuisisioner berupaya untuk mengetahui tentang pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari pelaksanaan diklat, evaluasi yang dilaksanakan oleh instansi, dan implementasi materi yang diperoleh semasa mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sedangkan yang terkait dengan kinerja pegawai terdiri dari kualitas, kuantitas, pengetahuan tentang pekerjaan, disiplin kerja, inisiatif dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang tersedia dalam bentuk arsip atau buku yang mendukung penelitian. Pengumpulan data dengan dokumentasi yang diperoleh dari hasil laporan dan keterangan tertulis, tergambar, maupun tercetak yaitu berupa data organisasi, data peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berupa daftar peserta diklat, jenis diklat, lamanya diklat, dan materi diklat selama mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, pedoman angket dan pedoman dokumentasi untuk memperoleh data mengenai pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai. Adapun instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kuesioner/Angket

Data dalam penelitian ini harus diubah menjadi angka-angka yaitu dengan penyekoran. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala bertingkat. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap rangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Dalam angket ini digunakan beberapa alternatif pilihan jawaban sehingga responden cukup memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang tersedia.

Penetapan skor diberikan pada tiap-tiap butir instrumen menggunakan skala likert, Penilaian jawaban bergerak dari nilai 1 sampai nilai 4 dengan perincian sebagai berikut:

Hasil

Wilayah administrasi Kabupaten

Muara Enim terbagi menjadi 20 Kecamatan yang terdiri dari 326 desa/kelurahan yaitu 310 desa dan 16 kelurahan. Ibukota terletak di Kecamatan Muara Enim. Jarak terjauh dari ibu kota Kabupaten Muara Enim ke ibu kota kecamatan adalah Kecamatan Muara Belida yaitu sejauh 160 km. Selanjutnya adalah Kecamatan Sungai Rotan yaitu sejauh 150 km, Kecamatan Rambang sejauh 122 km, dan Kecamatan Gelumbang sejauh 121 km. Sementara yang terdekat adalah Kecamatan Muara Enim, Lawang Kidul dan Ujan Mas. Kabupaten Muara Enim terdiri dari 20 kecamatan. Kecamatan yang memiliki luas wilayah terbesar adalah Kecamatan Lubai yaitu seluas 984,72 km² (10,80 persen) dari total luas wilayah Kabupaten Muara Enim. Selanjutnya, Kecamatan Gunung Megang seluas 66,40 km² (7,30 persen) dari luas wilayah Kabupaten Muara Enim, Kecamatan Gelumbang seluas 644,2 km² (7 persen) dan Kecamatan Rambang Dangku seluas 628,24 km² atau (6,9 persen) sedangkan kecamatan yang memiliki luas wilayah terkecil adalah Kecamatan Kelekar dengan persentase luas (1,7 persen) dari luas wilayah Kabupaten Muara Enim

Keadaan Pegawai Negeri Sipil

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) daerah di Kabupaten Muara Enim pada tahun 2016 sebanyak 7.469 orang. Ditinjau dari golongannya, ternyata jumlah PNS ini terpusat pada golongan III. Persentase jumlah PNS golongan I, II, III, dan IV masing-masing adalah 0,86 persen; 20,79 persen; 53,25 persen; dan 25,10 persen. Dilihat dari tingkat pendidikan, jumlah PNS didominasi oleh PNS yang berpendidikan Diploma dan S1 yaitu sebanyak 64,88 persen, disusul dengan pendidikan SMA ke bawah yaitu 33,55 persen dan yang berpendidikan pasca sarjana hanya sebanyak 1,57 persen.

Deskriptif Hasil Penelitian

Pengujian terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari keduanya, oleh sebab itu akan disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Jumlah responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 39 orang pegawai Kabupaten Muara Enim. Data yang diperoleh di lapangan masing-masing akan dianalisis, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Analisis data yang dimaksud meliputi Mean (M),

Median (Me), Modus (Mo), Standar Deviasi (SD), Tabel Distribusi Frekuensi, Grafik, dan Tabel Kategori Kecenderungan masing-masing variabel.

Data variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh melalui data primer berupa angket dengan 13 butir pernyataan. Berdasarkan data variabel pendidikan dan pelatihan yang diolah menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 20,0 for window diperoleh skor tertinggi adalah 52 dan skor terendah adalah 25. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 40,33, median 41, modus 45, dan standar deviasi 6,071.

Langkah untuk menghitung distribusi frekuensi variable Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung jumlah kelas interval (K)

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 39 \\ &= 1 + 3,3(1,591) \\ &= 1 + 5,25 \\ &= 6,25 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

- 2) Menghitung rentang data

$$\begin{aligned} \text{Rentangan} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 52 - 25 \\ &= 27 \end{aligned}$$

- 3) Menghitung panjang kelas

$$\text{Panjang kelas} = \text{rentang data} : \text{jumlah}$$

kelas

$$= 27 : 6$$

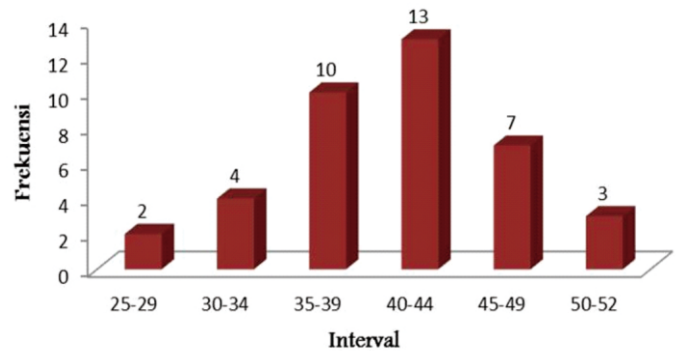
$$= 4,5 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	25-29	2	5,13
2	30-34	4	10,25
3	35-39	10	25,64
4	40-44	13	33,33
5	45-49	7	17,95
6	50-52	3	7,7
Jumlah		39	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 distribusi frekuensi variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), diketahui bahwa terdapat 6 kelas interval dengan rentang skor 5. Pada interval 25-29 sebanyak 2 orang (5,13%), interval 30-34 sebanyak 4 orang (10,25%), interval 35-39 sebanyak 10 orang (25,64%), interval 40-44 sejumlah 13 orang (33,33%), interval 45-49 sejumlah 7 orang (17,95%), dan interval 50-52 sejumlah 3 orang (7,7%). Selanjutnya, data yang disajikan pada tabel 4.2 di atas digambarkan dalam histogram pada gambar 4.1, berikut ini:

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)



Gambar 4.1 Histogram Distribusi Frekuensi Pendidikan dan Pelatihan

Setelah diperoleh distribusi frekuensi dan dibuat histogram, selanjutnya diidentifikasi kecenderungan variabel pendidikan dan pelatihan. Kecenderungan variabel pendidikan dan pelatihan diketahui dengan menghitung harga Mean (M) dan Standar Deviasi(SD). Mean (M) dan Standar Deviasi (SD variabel pendidikan dan pelatihan) dihitung dengan menggunakan bantuan program IBMSPPS Statistics 20,0 for window diperoleh:

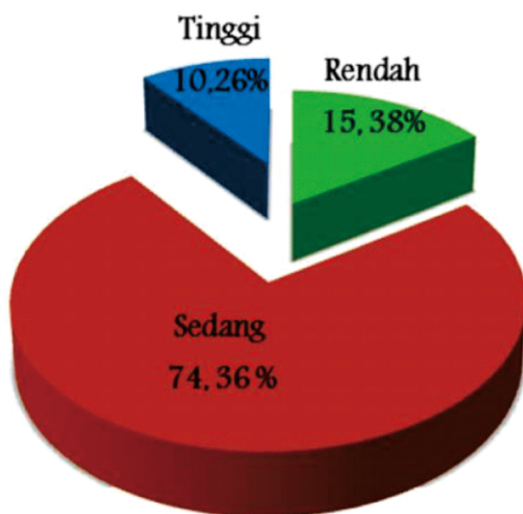
Mean	= 40,33
Standar Deviasi	= 6,071
Rendah	= < (M - 1.SD)
	= < (40,33 - 6,071)
	= < 34,259
Sedang	= (M - 1.SD) - (M + 1.SD)
	= (40,33 - 6,071) - (40,33 + 6,071)
	= 34,259 - 46,401
Tinggi	= = (M + 1.SD)
	= = (40,33 + 6,071)
	= = 46,401

Berdasarkan perhitungan tersebut, distribusi frekuensi kecenderungan variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) disajikan pada tabel 4.3, berikut ini
 Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No.	Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	$X < 34,259$	6	15,38	Rendah
2.	$34,259 = X < 46,401$	29	74,36	Sedang
3.	$46,401 = X$	4	10,26	Tinggi
Jumlah		39	100%	

Berdasarkan tabel 4.3, frekuensi Diklat yang berada pada kategori tinggi sebanyak 4 orang (10,26%), kategori sedang 29 orang (74,36%), dan kategori rendah sebanyak 6 orang (15,38%). Kecenderungan variabel diklat disajikan dalam diagram pie (PieChart) pada gambar 4.2, berikut ini:

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)



Gambar 4.2 Pie Chart Kecenderungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Kinerja Pegawai

Data variabel Kinerja Pegawai diperoleh melalui data primer berupa angket dengan 15 butir pernyataan. Berdasarkan data variabel Kinerja Pegawai yang diolah menggunakan bantuan program IBMSPSS Statistics 20,0 for window diperoleh skor tertinggi adalah 58 dan skor terendah adalah 29. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 48,67, median 50, modus 54, dan standar deviasi (SD) 7,091.

Langkah untuk menghitung distribusi frekuensi variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung jumlah kelas interval (K)

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 39 \\
 &= 1 + 3,3 (1,591) \\
 &= 1 + 5,25 \\
 &= 6,25 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

- 2) Menghitung rentang data

$$\begin{aligned}
 \text{Rentangan} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\
 &= 58 - 29 \\
 &= 29
 \end{aligned}$$

- 3) Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \text{rentang data} : \text{jumlah kelas} \\
 &= 29 : 6 \\
 &= 4,83 \text{ dibulatkan menjadi } 5
 \end{aligned}$$

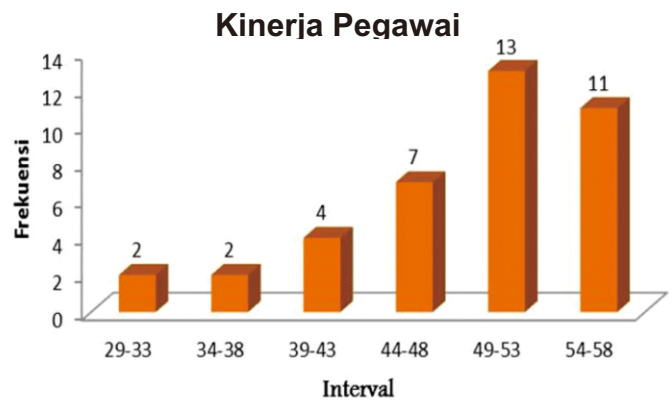
Berdasarkan perhitungan di atas, distribusi frekuensi variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) disajikan dalam tabel 4.4 berikut ini :

Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No.	Skor	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	29-33	2	5,13
2	34-38	2	5,13
3	39-43	4	10,25
4	44-48	7	17,95
5	49-53	13	33,33
6	54-58	11	28,21
Jumlah		39	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 distribusi frekuensi variabel Kinerja Pegawai, diketahui bahwa terdapat 6 kelas interval dengan rentang skor 5. Pada interval 29-33 sebanyak 2 orang (5,13%), interval 34-38 sebanyak 2 orang (5,13%), interval 39-43 sebanyak 4 orang (10,25%), interval 44-48 sejumlah 7 orang (17,95%), interval 49-53 sejumlah 13 orang (33,33%), dan interval 54-58 sejumlah 11 orang (28,21%). Selanjutnya, data yang disajikan pada tabel 4.4 di atas digambarkan dalam histogram pada gambar 4.3, berikut ini:



Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Setelah diperoleh distribusi frekuensi dan dibuat histogram, selanjutnya diidentifikasi kecenderungan variabel kinerja pegawai. Kecenderungan variabel kinerja pegawai diketahui dengan menghitung harga Mean (M) dan Standar Deviasi (SD. Mean (M) dan Standar Deviasi (SD variabel kinerja pegawai dihitung dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 20,0 for window diperoleh:

Mean	= 48,67
Standar Deviasi	= 7,091
Rendah	= < (M - 1.SD)
	= < (48,67 - 7,091)
	= < 41,579

Sedang =

$$(M - 1.SD) - (M + 1.SD)$$

$$= (48,67 - 7,091) - (48,67 + 7,091)$$

$$= 41,579 - 55,761$$

Tinggi = $\geq (M + 1.SD)$

$$= \geq (48,67 + 7,091)$$

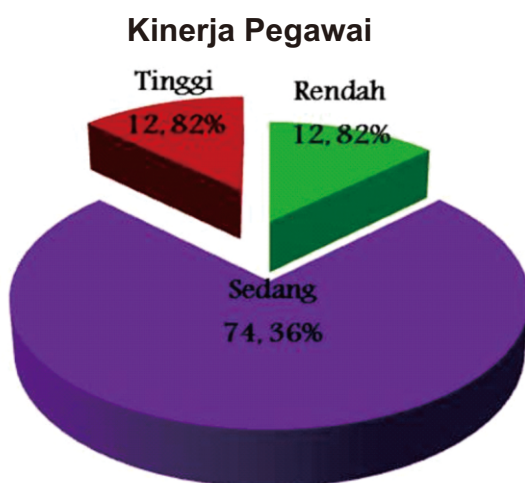
$$= \geq 55,761$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, distribusi frekuensi kecenderungan variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel 4.4, berikut ini:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai

No.	Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	$X < 41,579$	5	12,82	Rendah
2	$41,57 \leq X < 55,761$	29	74,36	Sedang
3.	$55,76 \leq X$	5	12,82	Tinggi
Jumlah		39	100%	

Berdasarkan tabel 4.5 Distribusi frekuensi kinerja pegawai yang berada pada kategori tinggi sebanyak 5 orang (12,82%), kategori sedang 29 orang (74,36%), dan kategori rendah sebanyak 5 orang (12,82%). Kecenderungan variabel Kinerja Pegawai disajikan dalam diagram pie (Pie Chart) pada gambar 4.5, berikut ini:



Pie Chart Kecenderungan Kinerja Pegawai

Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini dilakukan sebelum uji hipotesis. Uji prasyarat analisis yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normal atau tidaknya distribusi data dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik Kolmogrov-Smiruov. Penghitungan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20.0 for Windows. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.6, berikut ini

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymptotic Sig. (p-value)	Kondisi	Keterangan Sampel
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	0,644	$p > 0,05$	Distribusi Normal
Kinerja Pegawai	0,432	$p > 0,05$	Distribusi Normal

Berdasarkan Tabel 4.6, uji normalitas variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) sebesar 0,644 dan variabel kinerja pegawai(Y) sebesar 0,432. Hasil kedua variabel menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0,05 (5%), makadapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan variabel Pendidikan dan pelatihan (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) Kabupaten Muara Enim. Linieritas dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat linier apabila nilai Fhitung lebih kecil atau sama dengan Ftabel pada taraf signifikansi 5%. Uji F dalam penelitian ini merupakan harga koefisien F pada baris Deviation from linearity yang tercantum dalam ANOVA table pada output penghitungan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20.0 for Windows. Hasil uji Linieritas dapat dilihat pada tabel 4.7, berikut ini:

Hasil Uji Linieritas

No.	Variabel		Df	Fhitung	Ftabel	Ket.
	Bebas	Terikat				
1.	X1	Y	15 : 22	0,556	2,15	Linear

Sumber: Data primer yang diolah

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kabupaten Muara Enim, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y=0,870X+13,584$ dengan koefisien regresi (rhitung) yang diperoleh sebesar 0,745 bila dibanding dengan rtabel sebesar 0,361, maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,745 > 0,361$). Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan, sehingga H_a dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil pengujian signifikansi Uji t menunjukkan bahwa thitung sebesar 6,788 lebih besar jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,026 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian taraf signifikansi antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 6,788.
3. Berdasarkan distribusi frekuensi kecenderungan variabel pendidikan dan pelatihan, ditunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kabupaten Muara Enim masuk dalam kategori sedang.

.Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,555 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai sebesar 55,5% dan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Atmodiwirio, Soebagio. 1993. Manajemen Training (Pedoman Praktis Bagi Penyelenggaraan Training). Jakarta: Balai Pustaka
- Fathoni, H. Abdurrahman. 2006. Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Flavia Da Costa Henriques. (2014). Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Instituto Nacional da administração Publica Timor Leste). Skripsi: Universitas Udayana.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1997. Manajemen Personalia (Ed. 4). Yogyakarta: BPFE.
- Mahmudi, 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP.YKPN
- Moekijat. 1991. Latihan dan Pengembangan Layanan Pegawai. Bandung: MandarMaju
- Mohamad, Mahsun. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE
- Musanef. 1984. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Gunung Agung
- Notoatmodjo, S. 2003. Ilmu Kesehatan Masyarakat. Jakarta; Rineka Cipta.
- Pabundu Tika. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Republik Indonesia. 2000. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

- Sekretariat Negara. Jakarta Republik Indonesia. 2011. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Pesta Kerja Pegawai Negeri Sipil. Sekretariat Negara. Jakarta
- Sayuti, Moh Yakub. 1993. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gaya Media Pratama
- Siagian, Martha Monroza. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. Skripsi: Universitas Hasanuddin
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori & Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto, Sastrohadiwiry. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sjafri, Mangkuprawira. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta. 74
- Suradji. 2003. Manajemen Kepegawaian Negara: Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III. Lembaga Administrasi Negara
- Sutrisna Hadi. 2004. Analisis Regresi. Yogyakarta: Andi Offset
- Tunggal, Amin Widjaja. 1995. Dasar-dasar Budgeting. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wursanto, IG. 1989. Manajemen Kepegawaian . Yogyakarta: Kanisius