Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi)

Netti Natarida Marpaung
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana
natarida.nm@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of the level of education and training on employee performance at the Department of Population and Civil Registration (DISDUKCAPIL) Kota Bekasi. This research is an ex post facto research. The sample of this research is the Disdukcapil Kota Bekasi employees who have attended education and training (Diklat) in 2020, totaling 39 people. Data collection was carried out using questionnaires and documentation. The data analysis technique used is the classical assumption test with normality test and linearity test and the hypothesis test used is simple regression analysis. The results showed that education and training had a positive and significant effect on employee performance and the effect was in the moderate category as indicated by the regression equation $Y = 0.870X + 13,584$ with a regression coefficient of 0.745, a coefficient of determination of 0.555 and obtained tcount of 6.788 greater from t table ($6,788 > 2,026$). Based on the coefficient of determination 0.555, it means that 55.5% of employee performance is influenced by education and training of employees while the remaining 44.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword : Education and Training, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian ex post facto. Sampel penelitian ini adalah pegawai Disdukcapil Kota Bekasi yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) tahun 2020 yang berjumlah 39 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi kalsik dengan uji normalitas dan uji linieritas serta uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. 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 sebesar 0,745, koefisien determinasi sebesar 0,555 dan diperoleh thitung sebesar 6,788 lebih besar dari ttabel ($6,788 > 2,026$). Berdasarkan koefisien determinasi 0,555 artinya 55,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan pegawai sementara sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia, karena Pendidikan merupakan suatu usaha untuk menguatkan kualitas manusia yang

berlangsung seumur hidup, karena Pendidikan bukan untuk sesaat saja, namun untuk selamanya. Oleh karena itu Pendidikan adalah tanggung jawab

bersama antara keluarga, sekolah dan masyarakat dengan berpedoman pada pendidikan maka manusia akan dapat maju dan berkembang untuk mencapai kesempurnaan. Pendidikan di Indonesia merupakan aspek yang sangat penting, mengingat Pendidikan di Indonesia untuk saat ini belum mampu bersaing dengan Pendidikan di Negara-Negara maju. Merujuk pada era-MEA Pendidikan di Indonesia dituntut mampu mencetak manusia-manusia ahli yang mempunyai keunggulan demi menjawab tantangan global. Sehingga Pendidikan di Indonesia untuk saat ini memerlukan banyak evaluasi dan peningkatan yang sistematis. Mengingat pada pengalaman negara-negara yang maju seperti Jerman, Inggris, Jepang, Amerika Serikat, serta negara-negara industri baru seperti Korea Selatan dan Taiwan, menunjukkan bahwa pertumbuhan mereka sebagian besar didukung oleh tingkat Pendidikan dan sumberdaya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu mengoperasikan teknologi (Faturochman dan Ambar, 2010:1).

Pendidikan dapat dikatakan bermutu atau berkualitas jika sudah memenuhi standart. Artinya, produk tersebut harus tepat sesuai dengan tujuan pada dasarnya mutu Pendidikan dapat dipandang sebagai suatu keadaan, kondisi, penampilan, atau

kinerja yang ditunjukan oleh setiap kompeten penunjang pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Umar Tirta Rahardja dan La Sulo (1994:37), "Pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilaksanakan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu maupun bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja".

2. METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti mendiskripsikan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menganalisis sebuah model yang telah dikembangkan, sistematika bahasan mencakup desain penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur pengumpulan data, definisi dan operasional variabel, dan metode analisis data.

Menurut jenisnya ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang memiliki tujuan untuk menggambarkan tentang karakteristik dari suatu objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik,

sedangkan sifat penelitian ini adalah menjelaskan yang berkaitan dengan kedudukan suatu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

Menurut Supriyadi (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek untuk dipelajari agar diambil kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Sejalan dengan pendapat diatas Syekh (2011) mengemukakan populasi adalah sekumpulan individu dengan ciri-ciri sama yang hidup dalam tempat dan waktu yang sama sedangkan dalama statistika populasi adalah sekumpulan data yang menjadi obyek inferansi. Jadi populasi merupakan keseluruhan objek, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. (Marpaung, 2021)

Selanjutnya menurut Umar (2008), secara umum dapat dijelaskan bahwa sampel merupakan bagian terkecil dari populasi, sedangkan populasidiartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dalam penelitian ini, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus

atau penarikan sampel dengan metode sampling jenuh, menurut Supriyadi (2014) sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100, kata lain dari metode ini adalah total sampling.

Subjek dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi, sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala. Menurut Sugiyono (2011 kuesioner merupakan Teknik pengumpulan daa yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Senada dengan pendapat diatas Oie I (2010) menyatakan bahwa kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang digunakan parsial untuk memperoleh data secara langsung dari sumber proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan.

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban dari responden tentang budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin dan kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Koa Bekasi, responden yang telah ditentukan hanya perlu menjawab pertanyaan dalam kuesioner.

Penelitian merupakan survei yang mengambil sampel dari satu populasi serta menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner disebarakan secara langsung kepada para pekerja sebagai responden. Penelitian ini juga merupakan penelitian pengujian hipotesis atas penelitian eksplanatori karena dimaksudkan menjelaskan hubungan pengaruh antara variabel melalui hipotesis.

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, pedoman angket dan pedoman dokumentasi untuk memperoleh data mengenai pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai. Definisi Operasional mencakup uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian.

Variabel penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kinerja Pegawai. Secara operasional kedua variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X) yaitu Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) yang merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia terutama pengembangan

aspek kemampuan intelektual dan kepribadian. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Dalam hal ini pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas, diukur melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat), evaluasi diklat, dan implementasi diklat (tindak lanjut).

b. Variabel Terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai adalah serangkaian prestasi atau hasil yang diperoleh dari kegiatan atau pekerjaan selama beberapa waktu tertentu. Pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka. Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu dengan indikator penilaian kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin dalam bekerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif dan tanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Analisis data diartikan untuk menguji hipotesis yang diajukan sesuai dengan tujuan dari penelitian. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan mencari pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi dilakukan dengan teknik analisis data kolerasi yaitu *Product Moment* dari Pearson. Analisis data dilakukan dengan bantuan program *SPSS (Statistical Program for Social Sciences) Statistics Versions 21.0*.

Analisis ini juga merupakan proses mengorganisir dan menurutkan data kedalam kategori, pola dan satuan data sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data. Penelitian menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Berdasarkan analisis tersebut, instrumen penelitian berguna untuk mengetahui data numerikal. Tabulasi data untuk masing-masing variabel dilakukan terhadap skor yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program *SPSS 20,0 for Windows* sehingga akan memperoleh harga rerata, modus, rentang, nilai maksimal, nilai maksimal, distribusi frekuensi, histrogram dan *pie chart* untuk setiap variabel penelitian. Besarnya presentase menunjukkan kategori informasi yang terungkap, sehingga dapat diketahui posisi masing-masing aspek. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan temuan penelitian. Hasilnya bisa dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar) atau grafik. Bagian ini menjelaskan hasil pengolahan data, menafsirkan temuan secara logis yang terhubung dengan referensi yang relevan.

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 Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi. 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 variabel Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Menghitung jumlah kelas interval (K) $K = 1 + 3,3 \log n$

$$= 1 + 3,3 \log 39$$

$$= 1 + 3,3 (1,591)$$

$$= 1 + 5,25$$

$$= 6,25 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

b. Menghitung rentang data

Rentangan = data terbesar – data terkecil

$$= 52 - 25$$

$$= 27$$

c. Menghitung panjang kelas

Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas

$$= 27 : 6$$

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

Berdasarkan perhitungan di atas, distribusi frekuensi variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) disajikan dalam tabel 5, berikut ini:

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Pendidikan dan Pelatihan

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

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4 distribusi frekuensi variabel didikan danPen 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 10 di atas digambarkan dalam histogram pada gambar 6, dihalaman selanjutnya.

Gambar 2

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 *IBM SPSS 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 = $\geq (M + 1.SD)$

= $\geq (40,33 + 6,071)$

= $\geq 46,401$

Berdasarkan perhitungan tersebut, distribusi frekuensi kecenderungan variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) disajikan pada tabel 6, dihalaman selanjutnya.

Tabel 6

Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No.	Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	$X < 34,259$	6	15,38	Rendah
2.	$34,259 \leq X <$	29	74,36	Sedang

	46,401			
3.	$46,401 \leq X$	4	10,26	Tinggi
Jumlah		39	100%	

Berdasarkan tabel 11, 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 (*Pie Chart*) pada gambar 7, berikut ini:

Gambar 3

***Pie Chart* Kecenderungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Data variabel Kinerja Pegawai diperoleh melalui data primer berupa angket dengan 15 butir pernyataan. Berdasarkan data variabel Kinerja Pegawai yang diolah menggunakan bantuan program *IBM SPSS 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:

d. Menghitung jumlah kelas interval (K)

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

= 6,25 dibulatkan menjadi 6

e. Menghitung rentang data

Rentangan = data terbesar – data

terkecil

= 58 – 29

= 29

f. Menghitung panjang kelas

Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas

= 29 : 6

= 4,83 dibulatkan menjadi 5

Berdasarkan perhitungan di atas, distribusi frekuensi variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) disajikan dalam tabel 7, berikut ini:

Tabel 7

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

Berdasarkan tabel 12, 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 12 di atas digambarkan dalam histogram pada gambar 8, berikut ini:

Gambar 4

Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan tersebut, distribusi frekuensi kecenderungan variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel 13, berikut ini:

Tabel 8

Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan tabel 8 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%).

Tabel 9

Hasil Uji Normalitas

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

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 9, 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%), maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Tabel 10
Hasil Uji Linieritas

No.	Variabel		Df	F _{hitung}	F _{tabel}	Ket.
	Bebas	Terikat				
1.	X ₁	Y	15 : 22	0,556	2,15	Linear

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 10, uji linieritas variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan koefisien F_{hitung} sebesar 0,556 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,15. Dengan demikian, variabel Pendidikan dan Pelatihan mempunyai hubungan linier

dengan Kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi. Berdasarkan penghitungan tersebut, korelasi masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier, sehingga analisis korelasi dapat dilanjutkan.

Tabel 11
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Harga r			Harga t		Koef.	Konst.	Ket.
	r _{hitung}	r _{tabel}	r ²	t _{hitung}	t _{tabel}			
X – Y	0,745	0,3610	0,555	6,788	2,026	0,870	13,584	Positif dan

								signifikan
--	--	--	--	--	--	--	--	------------

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistics 20.0 for Windows*, menunjukkan bahwa koefisien regresi antara X terhadap Y (r_{xy}) sebesar 0,870, karena koefisien korelasi r_{xy} tersebut bernilai positif, maka pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin sering pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,555 berarti pendidikan dan pelatihan (Diklat) mampu mempengaruhi 55,5% perubahan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan masih ada 44,5% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi.

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan uji t diperoleh thitung sebesar 6,788, jika dibandingkan

dengan ttabel sebesar 2,026 pada taraf signifikansi 5% maka thitung lebih besar dari ttabel yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi.

Besarnya harga koefisien pendidikan dan pelatihan (X) sebesar 0,870 dan bilangan konstanta sebesar 13,584. Berdasarkan angka-angka tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = 0,870X + 13,584$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X sebesar 0,870 artinya apabila pendidikan dan pelatihan (X) meningkat 1 poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 13,584.

Berdasarkan perhitungan diketahui thitung sebesar 0,745 lebih besar dari rtabel 0,3160 sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi. Pembahasan

Hasil Penelitian Pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah meningkatkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan dapat bekerja secara efisien. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari pie chart kecenderungan variabel bebas pada table 11 menunjukan bahwa pendidikan dan pelatihan berada pada kategori sedang

yaitu sebesar 74,36%. Hal tersebut menunjukan bahwa pendidikan dan pelatihan masih perlu ditingkatkan lagi oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi. Hal tersebut berarti pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi masih belum optimal.

Tabel 12
Hasil Pengisian Angket Pegawai Pada Soal Nomor 9

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Frekuensi (%)
1.	Selalu	6	15,39
2.	Sering	7	17,95
3.	Kadang-kadang	18	46,15
4.	Tidak Pernah	8	20,51
Jumlah		39	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pegawai yang selalu mengikuti evaluasi diklat sebanyak 15,39%, pegawai yang sering mengikuti evaluasi diklat sebanyak 17,95%, namun masih banyak siswa yang kadang-kadang mengikuti evaluasi diklat yaitu sebanyak 46,15%, bahkan masih terdapat pegawai yang tidak pernah mengikuti evaluasi diklat yaitu sebanyak 20,51%. Hasil tersebut terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) terhadap kinerja

membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan belum optimal, karena masih terdapat banyak pegawai yang belum memenuhi indikator pendidikan dan pelatihan yaitu pada indikator evaluasi pendidikan dan pelatihan.

4. PENUTUP

4.1 Simpulan

1. Hipotesis ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pendidikan dan pegawai (Y), pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi. Pengujian

hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana yang diperoleh dengan perhitungan program *SPSS Statistics 20.0 for Windows*. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 11.

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 (r_{hitung}) yang diperoleh sebesar 0,745 bila dibanding dengan r_{tabel} 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 t_{hitung} sebesar 6.788 lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} 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 Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi masuk dalam kategori sedang.

4. 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.

5. REFERENCES

- Abdurrahman Fatoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ambar T Sulistiyani & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama Badan Geologi. (2000).
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Malayu S.P Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moh. Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mohamad Mahsun. (2006).
Pengukuran Kinerja Sektor Publik.
Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi 1*. Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Saifudin Azwar. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sjafri Mangkuprawira. (2011).
Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.